

*Кривець Л. В., кандидат філософських наук, провідний науковий співробітник НДЛ кафедри суспільних наук НАОУ ім. І. Черняхівського (м. Київ)
Богайчук В. Ж., кандидат політичних наук, доцент, провідний науковий співробітник НДЛ кафедри суспільних наук НАОУ ім. І. Черняхівського (м. Київ)*

ФОРМУВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ГОСПОДАРСЬКОЇ КУЛЬТУРИ В УКРАЇНІ

Господарська культура України складна і суперечлива. Особливість України полягає в темпоральній відсутності загальнонаціональних соціокультурних ціннісних детермінант і певній історичній невизначеності векторів національного розвитку. З цих позицій у статті розглядається господарська економічна культура України в її історичній ретроспективі, фіксуються особливості, суперечливості і спадкоємність. Особливу увагу приділено діалектиці індивідуального, корпоративного і загальнодержавного рівнів.

Ключові слова: соціально-господарська культура, соціальне управління, цінності, український соціум, держава, особистість.

Хозяйственная культура Украины сложная и противоречивая. Особенность Украины состоит в темпоральном отсутствии общенациональных социокультурных ценностных детерминант и исторической неопределенности векторов национального развития. С этих позиций в статье рассматривается хозяйственная экономическая культура Украины в исторической ретроспективе, фиксируются особенности, противоречивости и преемственность. Особое внимание уделено диалектике индивидуального, корпоративного и общегосударственного уровней.

Ключевые слова: социально-хозяйственная культура, социальное управление, ценности, украинский социум, государство, личность.

Процес формування сучасної соціально-господарської культури знаходиться у взаємозв'язку з проблемами розвитку глобального економічного соціокультурного середовища, творчих, інтелектуальних і моральних якостей особистості і всього людства. Сучасні господарська та соціально-економічна культура являють собою складне багатогранне соціокультурне явище, засноване на цінностях «спільної долі», професіоналізму, самовираження і саморозвитку, творчості, «співучасті» особистості в діяльності сучасного економічного підприємства, корпорації і суспільства, визначальний сенс існування будь-якої соціально-економічної організації, її ставлення до співробітників і суспільства.

Концептуальні підходи до виділення структурних елементів і основних характеристик соціально-господарської культури в рамках становлення громадянського суспільства розглядаються в роботах В. І. Ільїна та В. Л. Іноземцева. С. П. Перегудов досліджує великі соціально-економічні організації як специфічні групи інтересів і один з найважливіших елементів політичної системи світової спільноти. Особлива увага автором приділяється відносинам з інститутами державної влади та громадськими організаціями, ролі й місцю економічних корпорацій в процесі формування громадянського суспільства [8].

Проте роботи вітчизняних учених П. П. Гайдено, Г. В. Музиченко та В. Співака свідчать про те, що поширений в даний час підхід до культури соціально-економічної організації і її основних структурних елементів, що базується на моделях країн з розвиненим ринком, не є адекватним для української реальності, де розглядаються процеси корпоративізації соціальних структур з позицій політичних та економічних відносин [1, 7, 10].

Метою статті є дослідження формування соціально-господарської культури в українському соціумі.

Господарська культура України складна і суперечлива. Проте суперечності існують у всіх культурах, у всіх цивілізаціях. Особливість України полягає не в суперечливості самій по собі, а в темпоральній відсутності загальнонаціональних соціокультурних ціннісних детермінант і невизначеності векторів національного розвитку. З цих позицій розглянемо господарську економічну культуру України в її історичній ретроспективі, фіксуючи особливості, суперечливості і спадкоємність. Особливу увагу будемо приділяти діалектиці індивідуального, корпоративного і загальнодержавного ідеалів.

Найважливішою базовою цінністю господарської економічної культури українців є праця. Праця як цінність економічної

культури має істотний вплив на господарський розвиток, разом з тим цінність праці визначається національними економічними, політичними та соціокультурними умовами. Проте цінність праці в українській культурі неоднозначна і суперечлива, як і багато інших її цінностей.

Для українського селянина, що відчуває нерозривну єдність своєї особистості з землею, способу життя з сільською працею, природою взагалі, праця була найважливішим змістом життя, її єдиним сенсом. А. В. Гордон відзначає, що: «виявляючи в концентрованому вигляді архаїчне сприйняття землеробства як священнодійства, жнива відтворювали архаїчну цілісність буття, злітність людських сил з силами природи, повноцінність особистості хлібороба. Повнота буття припускала повну самовіддачу, витрату всіх фізичних і духовних сил. Час ставав вічністю, конкретна праця – самоцінністю» [2; с. 9-10].

Основи мотивації та цінності праці були істотно підірвані кріпосним правом і підневільними формами праці (панщиною). Панщина розривала єдність праці і господарювання, придушувала ініціативу, підприємливість. Відпрацьовуючи панщину, український селянин не прагнув працювати з повною віддачею, намагаючись зберегти сили для роботи на своїй власній ниві. У результаті сформувався подвійний моральний стандарт щодо праці.

Характеристика української культури господарювання у тому, що Україна завдяки пів-тисячолітній традиції примусової праці, від встановлення кріпосного права в XVI ст. до добровільно-примусової роботи радянських колгоспників та робітників в XX ст., майже не знала вільної праці. Українське селянство, яке становило перед скасуванням кріпацтва 82% жителів країни, не мало історичного досвіду володіння та управління приватною власністю. Кріпацтво і спільне землеволодіння не дозволили вкоренитися навичкам продуктивної праці. Примус виховував ставлення до роботи як до «прокляття». Фортчна система призвела до ототожнення у свідомості українця землеробської і продуктивної фізичної праці з низьким соціальним статусом.

У той же час, праця інтелектуальна, духовна українським селянством не сприймалася як праця взагалі. Подібне ставлення до різних видів професійної діяльності, праці мало місце і в радянський період історії України. Статус інтелектуальної праці під впливом офіційної ідеології класової

боротьби і керівної ролі робітничого класу в суспільстві був принижений на користь «творчої» виробничої праці. У той же час на рівні суспільної свідомості віддавався пріоритет «інтелігентним» професіям, люди прагнули дати дітям вищу освіту і сприймали це не лише як придбання професії, а й як зростання престижу сім'ї.

Значний вплив на генезу української господарської культури зробив етно-конфесійний фактор. У фольклорній релігійній свідомості трудові моделі, майже не закріпилися, тому що не були ні «престижні», ні «перспективні» з точки зору православної концепції порятунку душі.

Як зазначає Т. Б. Коваль, православна доктрина малює особливий шлях до богообраності: якщо «людина старанно молитися і раптом – отримує результат, це означає, що вона є божим обранцем» [5]. За відсутності ідеї праці як процесу в образах святих вона, на думку дослідника, характеризується ідеєю одномоментного досягнення результату за допомогою дива.

Витоки православної байдужості до господарського життя Т. Б. Коваль знаходить у візантійській православній традиції. Аналізуючи цю традицію, дослідник робить важливе зауваження: «чернечий «град», зосереджений на молитовному подвигу і спогляданні, хоча і мав великий вплив на суспільство, сам відрізнявся байдужістю до духовних доль світу. У результаті, соціальне та господарсько-економічне життя в миру залишалася цілком і повністю у владі язичницьких стихій. Повсякденна праця, професійна діяльність, взаємини людей у процесі виробництва та споживання не узгоджувалися з їх вірою, вищим сенсом служіння Богу і ближньому» [5; с. 178].

Необхідними атрибутами будь-якої господарської діяльності є практицизм і раціональність. Практицизм суперечить цінностям більшості релігій (крім протестантизму і іудаїзму), оскільки вони орієнтують віруючого на глибоке духовне проникнення в основи Учиння, на відхід від мирських турбот або на мінімізацію інтересу до них. Отже, православ'я не могло створити продуктивне (в класичному сенсі) поле моральних імперативів господарської діяльності. Православ'я явно чи неявно формувало своєрідну гедоністичну мотивацію трудової діяльності.

Ставлення до практицизму в Україні було неоднозначним. З одного боку, існувала сильна традиція засудження особистого збагачення і «міщанства» як побутового,

повсякденного практицизму. Ця традиція була пов'язана з колективістським ідеалом, як у селян, так і у ліберальної інтелігенції, яка стверджувала моральний ідеал «служіння народу». Однією з причин нерозвиненості побутової економічної культури в Україні є заглибленість у побутові проблеми, прагнення до підвищення добробуту здавалося чимось, що суперечить високим ідеалам. Підтримуваний православ'ям ідеал опрощення, тобто зведення до мінімуму споживання і повсякденного побутового комфорту, отримав поширення і серед деякої частини інтелігенції.

З іншого боку, практичне вміння домогтися достатку, чесно розбагатіти завжди поважалося в Україні, як і інших країнах. Цінувався пан, господар, енергійний хазяїн, купець, який розширює свою справу чесним шляхом, міцний селянин, що власноруч створює матеріальну основу життя. Суспільство визначало природну повагу до ініціативи, ділової хватки і справедливої розважливості, налагодження господарського механізму.

У радянську епоху престиж праці так само був незначний. Праця перебувала поза сферою природничих, першочергових потреб людини, радянською владою їй були віддані ідеологічні, сакральні функції. Людина працювала, в першу чергу, не для того щоб прогодувати себе, свою сім'ю, а для блага Батьківщини. Праця не виконувала свого прямого призначення, тобто не була засобом задоволення потреб людини. Життя людини розглядалося тільки з точки зору праці, якій підпорядковувалося все інше. В той же час, тема праці була базовою для радянського мистецтва.

Основні риси соціалістичної господарської культури були сформульовані М. М. Зарубіною.

По-перше, для неї був характерний примат ідеологічних і політичних цінностей і цілей над економічними.

По-друге, в соціалістичній господарській культурі найбільш яскраво проявився мобілізаційний, екстремальний характер української господарської культури. Безпосередніми стимулами трудових звершень служили висунуті політико-ідеологічні гасла. В результаті соціокультурними особливостями радянського працівника виступали висока самовідданість, безкорисливість, терпіння, готовність працювати за ідею, при мінімальній винагороді.

По-третє, централізована, планова економіка придушувала господарську ініціативу працівника. Господарські функції з необхідною свободою економічного цілепокладання та індивідуальною відповідальністю відчужувалися від працівника, перетворювалися на прерогативу адміністрації та держави.

По-четверте, відбулося остаточне витіснення індивідуального господаря і працівника і заміна його трудовим колективом. На відміну від дореволюційних форм колективного господарювання, які давали можливість поєднувати колективні та особисті інтереси, нормою соціалістичного колективізму стала відмова від особистих інтересів на користь громадських, повне підпорядкування особистості колективу.

По-п'яте, соціалістичне господарство не залишало місця для особистої підприємницької ініціативи. По-шосте, особливе місце в соціалістичній господарській культурі займали цінності практицизму. Економічна політика держави закликала до «соціалістичної» господарності, економії і дбайливості, обліку і контролю.

На індивідуальному рівні зберігався маргінальний характер індивідуалізму і практицизму. Убогість, дефіцитний характер ринку споживчих товарів, великі витрати часу та праці на елементарне облаштування побуту змушували приділяти споживанню надзвичайно багато уваги. Всупереч офіційним ідеологічним установкам сформувався підвищений інтерес до споживацтва. З ним був пов'язаний і споживчий індивідуалізм, який замикав особистість на задоволенні егоїстичних потреб [3; с. 46-47].

Значну роль у формуванні української господарської культури зіграла авторитарна держава з централізованою системою управління. Ця роль принципово відрізнялася від тієї, яку відіграла держава в розвитку економіки Заходу. У Європі розвиток товарно-грошових відносин було пов'язано із зростанням міст, що володіли вже в середні століття системою прав і свобод. Надалі розвиток капіталістичного підприємництва йшов знизу, на основі формування «третього стану» і його боротьби за політичні права і свободи, за вплив і визнання у суспільстві. Західний підприємець працював, розвивав свою справу, багатів незалежно від держави, і часто при цьому протиставляв себе їй, відстоюючи власні права. Причому в країнах континентальної Європи традиційно держава більш активно регулювала господарське

життя, ніж в Англії, а в США економічний індивідуалізм і ідеологія невтручання держави у бізнес отримали найбільш сильний розвиток.

В Україні становлення товарно-грошових відносин, мануфактурного виробництва, розвиток оптової торгівлі співпав зі зміцненням впливу централізованої авторитарної держави в XVII столітті. Активне втручання держави в економічну сферу було обумовлено такими труднощами у розвитку вітчизняного підприємництва як низька платоспроможність населення, панування натурального господарства, відсутність індивідуальних капіталів для організації великих підприємств. Держава надавала підприємцям підтримку, надаючи вигідні казенні замовлення, привілеї на виробництво і збут тієї чи іншої продукції, відкupu, проводячи протекціоністську митну політику.

У XIX і на початку XX століття держава продовжувала активно впливати на розвиток економіки на території України. Розвиток акціонерного підприємництва, банківської і біржової справи, створення підприємницьких спілок, контролювалися державою за допомогою регулювання курсу цінних паперів, заходів по боротьбі з біржовою спекуляцією, видачі позичок з Державного банку перспективним підприємствам і банкам.

Тоталітарна модель економічного управління цілеспрямовано пригнічувала конкуренцію в суспільстві. Ідея взаємозв'язку між результатами праці та її винагородою суперечила як історичним умовам формування тоталітарної системи управління, так і самій сутності цієї системи. Зрівняльний підхід як складова частина менталітету необхідний для функціонування централізованої системи управління. У зв'язку з цим споживання та його рівень, мало стати суворо статусним феноменом. Прагнення до досягнення своїми силами високого рівня споживання, багатства, яке відповідає соціальному статусу «не по чину», вважалося гріховним і зустрічало суспільний осуд.

Отже, українська економічна трудова та господарська культура по причині історичних, геокліматичних, етноконфесійних особливостей, форм державного устрою та управління мала суперечливий, а часом навіть екстремальний характер. Український працівник був здатний до зверхінтенсивної, самовідданої праці у кризові моменти історії, під тиском зовнішньої необхідності і по натхненню ідеологічних гасел. Проте екстремальний підйом трудового ентузіазму

був недовгим і не постійним, він змінювався застоєм, як тільки зовнішні стимули до інтенсивної праці зникали. Відповідно, нерегулярний характер трудової культури, що поєднувався зі звичкою працювати в одних випадках добре, «на себе», а в інших погано, «на пана», породив поєднання найвищої майстерності і професіоналізму в одних сферах господарства з негативним ставленням до праці в інших.

Крах радянського державного соціалізму призвів до кардинальних зрушень у всіх сферах суспільно-політичного життя України і далеко не в останню чергу – в структурі та організації народного господарства. На місце галузей і галузевих міністерств і відомств, які представляли ключові ланки планової економіки, висунулися принципово інші господарюючі суб'єкти. Центральне місце серед них у другій половині 90-х рр. зайняли великі осередки корпоративного типу. Будучи за своєю формою акціонерними комерційними товариствами, вони перетворилися не тільки в ядро нових економічних відносин, а й стали мати зростаючий вплив на розвиток соціальних і політичних процесів в українському суспільстві.

У 90-ті роки, з моменту проголошення Незалежності, в країні змінився соціально-економічний лад, але державний підхід до соціально-трудова питань, нажаль, змінився лише частково. Але навіть нині, державна модель управління процесами на ринку праці у країні в значній мірі ґрунтується на розширенні сфери економічного і соціального патронування. А посилення патерналістських тенденцій у державній політиці призводить, перш за все, до зростання утриманських настроїв.

Установки на соціально-економічну залежність не сумісні з ринковими відносинами, так як до них відносяться: пасивність у життєзабезпеченні, очікування гарантованих матеріальних благ, готовність обмежувати індивідуальну свободу взамін на ці гарантії. Зазначений феномен у свідомості людей, супроводжується дифузією відповідальності, нееквівалентним обміном діяльності. Отже, незавершеність ринкових перетворень в Україні що йдуть від радянських часів і особливості індустріальних відносин багато в чому зумовлюють збереження у соціально-економічній сфері спадщини традиційних відносин соціально-економічного патронажу.

У самому загальному плані відносини патронажу на виробництві зводяться до того,

що виступаючи в якості роботодавця особа або група осіб поводить себе як свого роду покровитель, патрон, від якого залежить, причому найчастіше поза прямим зв'язком з трудовим внеском працівника, не тільки одержувана ним заробітна плата, а й власне благополуччя, і благополуччя його родини, просування по посадових сходах і т.д. Неодмінним компонентом радянського патронажу була розгалужена система соціальних послуг, що надавалися нерідко поза прямим зв'язком з трудовим внеском, стажем роботи, кваліфікацією працівника і т.д. Як і заробітна плата, весь основний набір соціальних послуг був гарантований кожному працівникові, і це означало, що патронаж обмежувався рамками промислового об'єднання, але носив державний, тобто обов'язковий характер.

Ієрархічність радянської системи управління економікою і виробництвом визначила не тільки бюрократизацію відносин, але і розпорошення відповідальності. Неодмінною особливістю радянської патронажної системи була заснована на наказових засадах система управління економікою. При цьому управлінський авторитаризм зовсім не означав жорсткої дисципліни праці, скоріше навпаки, відсуваючи на задній план економічні стимули до праці, він породжував такі вади системи, як корупція, пияцтво тощо.

Отже, ця система консервувала корпоративно-бюрократичний характер економічних відносин, робила профспілки, а через них і найманого працівника співучасником даних відносин. Побудована на патронажних підставах структура соціально-трудових відносин усередині підприємств виявилася усталеною і важко реформованою.

Так само, необхідно враховувати, що в суспільстві, де збереглися фізичні носії ринкових відносин (Східна та Центральна Європа), суспільні перетворення в плані їх трансформації у бік ринкових, здійснювалися порівняно швидко і успішно. А. Гордон відзначає, що на рубежі 80-90-х років у країнах Східної та Центральної Європи таких було не менше 10-20 % [2]. Автор причину феномена соціально-економічної залежності української людини, бачить в еволюції українських економічних відносин «в економіку фізичних осіб». Її характерними рисами є:

- збільшення розриву інтересів керівників і трудових колективів;

- зрушення інтересів економічних агентів на користь короткострокових контрактів;

- корупція на всіх рівнях управління і влади;

- різке обмеження вільноринкової конкуренції, створення галузевих, регіональних бар'єрів для входження в ринок.

Перераховані особливості цього типу економічних відносин приводять до висновку про те, що система економічних управлінських відносин, яка складалася в українському суспільстві, є «заручницею» неефективних і несумісних з цивілізованою моделлю ринкових економічних стандартів. При такій системі економічних відносин у соціально-трудовій сфері посилюється залежне становище зайнятих в організаціях, вона накладає негативний відбиток на зміст головного управлінського ланцюжка «керівник – підлеглий», гальмує організаційний розвиток, застосування групових форм прийняття рішень, роботу командою та інші складові сучасної концепції корпоративної культури.

В основі трудових мотиваційних установок багатьох українців лежить, перш за все, матеріальна зацікавленість. Цю тенденцію можна було б назвати позитивною, якби в ній виявлялося прагнення до раціоналізації праці і домінували такі цінності як: майстерність, сумлінність, чесність, ощадливість. Проте з можливих типів мотивації людини: професійної, люмпенської, інструментальної, на першому місці в українському суспільстві сьогодні – інструментальна, що характеризує трудову активність лише як джерело здобутку засобів для існування.

Життєздатність в сучасному суспільстві, передбачає здатність людини, вижити не деградуєючи, в жорстких і погіршених умовах соціального і природного середовища. Завданням такої особистості є формування смислоттєвих орієнтацій, спрямованих на реалізацію задатків і творчих здібностей, перетворення в своїх інтересах середовища проживання без його руйнування і знищення [6; с. 245].

В економіці України на початковому етапі ринкових реформ 90-х рр. ХХ століття існувала необхідність перекинути колосальні трудові ресурси з держпідприємств з надмірною зайнятістю в створюваний ринковий сектор. У результаті повинна була загостритися конкуренція на ринку праці, підвищитися інтенсивність і якість роботи, покращитися трудова мораль і кваліфікація задіяної у виробництві робочої сили. Замість

цього керівництво підприємств і установ у повній відповідності з національними стереотипами, постаралося рівномірно розподілити тяготи реформ на весь персонал і зберегти всіх співробітників, незалежно від їх кваліфікації. Ця ситуація змусила українські підприємства перейти до практики використання режимів неповної зайнятості і вимушених неоплачуваних відпусток.

В результаті, по-перше, склався тіньовий ринок праці як невід'ємна частина тіньової економіки. По-друге, найбільш кваліфікована і дієздатна частина співробітників, не забезпечена повноцінною роботою і зарплатою, покинула підприємства і взагалі, Україну. Персонал підприємств часто нездатний ні на інтенсивну працю, ні на інновації, придбав стійку звичку до отримання «нелегальних» доходів.

Отже, низький рівень заробітної плати, або її не виплата протягом тривалого періоду часу на українських підприємствах знизили ефективність спільної роботи економічної організації, тому співробітники втратили лояльність до організації і роботодавця, не підтримували етику і психологію організації, втратили творчий дух.

На формування соціально-економічної корпоративної культури вплив майнової нерівності в сучасній Україні досяг небаченого раніше рівня. Негативний вплив на складання основ корпоративної культури в наш час беззаперечно здійснює корупція. Причини подібних негативних явищ, на наш погляд, пов'язані з низьким рівнем розвитку економічної корпоративної та ділової культури у свідомості більшості керівників українських підприємств і організацій.

Значний вплив на генезу соціально-економічної корпоративної культури сучасної України роблять особливості кадрової політики економічних установ. Характерною рисою кадрової політики більшості українських приватизованих підприємств є принцип призначення на керівні посади неодмінно «своїх» працівників і родичів, причому часто на шкоду кваліфікації призначуваного на посаду працівника. Це традиційно пояснюється конфіденційністю інформації, ступенем персональної відповідальності працівника і довірою. У кадровій політиці українських підприємств прийнято вирішувати проблеми заповнення нових вакансій, що вимагають досвіду і кваліфікації, не шляхом внутрішнього навчання співробітників, а за рахунок переманювання вже підготовленого персоналу з інших фірм або з інших

підрозділів свого підприємства. В. Тітов пояснює подібну кадрову політику тим, що «нинішні роботодавці купують не стільки досвід і кваліфікацію, скільки зв'язки, якими повинен володіти новий співробітник» [11; с. 23].

Як наслідок подібної кадрової політики структура управління підприємства виявляється прив'язаною до конкретних керівників, їх здібностей, кваліфікації та відношення до роботи. Це закономірно веде до безперервного «перекроювання» оргструктури, плутанини в функціях і сферах відповідальності відділів і служб, керівників і головних спеціалістів, що неодмінно позначається і на економічній корпоративній культурі.

У результаті формується атмосфера тотальної недовіри, в якій власники і менеджери неминуче починають відтворювати на підприємствах сімейну модель управління, в рамках якої можна відносно безбоязно довіряти один одному. Відзначимо також наявність у вітчизняному бізнесі великого числа фірм з «сімейним» менталітетом. Виражається він у тому, що на ключові посади приймають тільки «своїх», обов'язки і функції «членів сім'ї» чітко не позначені, а ключові, стратегічні рішення приймаються у стислому сімейному колі.

Проте слід зазначити, що українська економіка за часів Незалежності формально постійно зазнавала певного (часто – безпорадного) реформування. Ці реформи мали неабиякий вплив на формування соціально-економічного простору сучасності. З одного боку, ринкові реформи «розкріпачили» економічні підприємства, а з іншого боку, завдали по системі управління на більшості підприємств серйозний удар.

- По-перше, знизилася якість, комплексність і цілеспрямованість економічного управління, а також гальмування відтворювальних процесів на підприємствах з причини домінування короткострокових цілей на шкоду розвитку.

- По-друге, авторитарний стиль управління привів до деконсолідації колективів; зростання соціальної напруженості між керуючими, працівниками та власниками.

- По-третє, знизилася кваліфікація співробітників, їх конкурентоспроможність на ринку праці.

У дореформений період у свідомості працівника домінувала «філософія заводського патріотизму», тобто відданості, готовності йти на компроміс під час вибору

між особистими інтересами та інтересами підприємства. За останні роки в результаті затримок заробітної плати, її несправедливого рівня, звільнень, примусового переведення на неповний робочий тиждень, махінацій при розподілі власності і т.п. це відношення працівників до підприємства піддалося значній ерозії. Між інтересами дирекції та інтересами працівників виникла прірва, в якій разом із заводським патерналізмом зник і заводський патріотизм працівників. Робота на підприємстві сприймається ними вже не як «доля», а, швидше, як тимчасове явище.

Слід зазначити ще одну особливість. В українській культурі правові цінності значно поступаються економічним, вважається, що нехтування до умов праці працівника можна купити. Якщо в державних установах, установах з низькою зарплатою вимог трудового кодексу в цілому дотримуються, то на комерційних підприємствах, вважається нормальною практикою виплачувати неофіційну зарплату, натомість, вимагати понаднормову роботу, не оплачувати лікарняні листи, вільно розпоряджатися робочим графіком.

Особливістю корпоративної економічної культури сучасних українських компаній є те, що вона, в більшості випадків, формується як неусвідомлене явище. Таким чином, специфіка формування корпоративної культури українських підприємств обумовлена:

- по-перше, особливостями національної культури господарювання, праці та управління, історичними, природно-кліматичними та конфесійними чинниками, які сформували непродуктивне поле моральних імперативів господарської діяльності у свідомості українця;

- по-друге, поєднанням негативних елементів соціалістичної господарської культури з мобілізаційним, екстремальним та антисоціальним характером реформування соціально-економічної системи сучасної України;

- по-третє, позасистемним пересаджуванням на вітчизняний ґрунт елементів західної корпоративної культури без урахування особливостей національної ментальності.

На початку XIX століття, а особливо в 2014 році в Україні відбулося багато змін, що призвели до активізації громадянського суспільства, суспільної уваги до боротьби з корупцією, до люстрації влади, до чіткого визначення векторів національного розвитку (підписання політичної та економічної складової Асоціації з ЄС). І, не дивлячись на всі негаразди минулих часів, ми сподіваємось, що в результаті цих революційних трансформацій українська економіка вийде на якісно новий соціокультурний рівень. Суспільство і суспільна влада має зрозуміти, що проблема формування соціокультурних підстав економічної теорії і практики в нашій країні обумовлена реальними суспільними процесами, які розгортаються в сьогоденні і, очевидно, будуть мати місце в майбутньому.

В якості **висновку** слід зазначити, що в новій Україні має задовольнятися особиста економічна свобода людини, особливо молоді, у виборі професії та можливість професійного самовдосконалення, що в більшості випадків раніше була жорсткою заблокована економічною залежністю особистості, необхідністю задовольняти повсякденні потреби за рахунок роботи, що не сприяло її творчій самореалізації в контексті економічної діяльності. Низький рівень зростання продуктивності праці та обсягів виробництва в першу чергу викликані незадоволеністю працею більшості українців.

На державному рівні потрібно сприяти формуванню таких властивостей працівника, як професіоналізм, компетентність, інтерес до професії, сумлінність виконання професійного обов'язку, професійна майстерність, творчість та інших якостей особистості, які користуються найбільшим попитом у цивілізованому суспільстві.

Список літератури

1. Гайденок П. П. История и рациональность. Социология М. Вебера и веберовский ренессанс / П. П. Гайденок, Ю. Н. Давыдов. – М. : Изд-во полит. Лит-ры, 1991. – 367 с.
2. Гордон А. А. Современные общественно-политические преобразования в масштабе социального времени / А. А. Гордон, Э. В. Клопов // Социологические исследования. – 1998. – № 1. – С. 9-10.
3. Зарубина Н. Н. Модернизация и хозяйственная культура (концепция М. Вебера и современные теории развития) / Н. Н. Зарубина // Социологические исследования. – 1997. – № 4. – С. 46-54.
4. Ильин В. И. Социальное неравенство / В. И. Ильин. – М.: Институт социологии РАН, 2000. – 280 с.
5. Коваль Т. Б. «Тяжкое благо». Христианская этика труда. Православие. Католицизм. Протестантизм. Опыт сравнительного анализа / Т. Б. Коваль. – М. : ИЭА РАН, 1994. – 278 с.

6. Кричевский Р. Л. Если вы руководитель... Элементы психологии менеджмента в повседневной работе / Р. Л. Кричевский. – М. : Дело, 1993. – 352 с.
7. Музиченко Г. В. Трансформаційні процеси в Україні: роль громадянського суспільства / Г. В. Музиченко // Методологія та технологія сучасного філософського пізнання : Матеріали II Міжнародної наукової конференції, м. Одеса, 29-30 травня 2014 р. – Одеса: ПНПУ імені К. Д. Ушинського, 2014. – С. 27-28.
8. Перегудов С. П. Корпорации, общество, государство: Эволюция отношений / С. П. Перегудов. – М. : Наука, 2003. – 352 с.
9. Семененко И. С. Глобализация и социокультурная динамика : личность, общество, культура / И. С. Семененко // Политические исследования. – 2003. – № 1. – С. 5-19.
10. Спивак В. А. Корпоративная культура / В. А. Спивак. – СПб. : Питер, 2001. – 352 с.
11. Титов В. Ситуация на рынке труда в регионах / В. Титов // Эксперт. – 2000. – № 30. – С. 23.

Krynets L. V., PhD
Bogaychuk V. G., PhD

THE FORMING OF SOCIO-ECONOMICAL CULTURE IN UKRAINE

Economic culture of Ukraine is complex and controversial. Feature Ukraine is temporal absence of national cultural values and certain historical determinants uncertainty vectors of national development. From this perspective, the article is considered the economic Ukraine economic culture in its historical perspective, fixed features, contradictory and continuity. Particular attention is paid to the dialectic of individual, corporate and national levels.

Ukrainian economic employment and economic culture because of historical, heoklimatychnyh, ethnic characteristics, forms of government and administration was controversial, and sometimes extreme nature. Ukrainian worker was able to dedicated work in times of crisis history, need external pressure on inspiration and ideological slogans. However, the extreme rise in labor enthusiasm was short-lived and not constant, it changed stagnation once the external incentives to labor intensive disappeared.

The formation of the modern socio-economic culture is in conjunction with the development of the global economic socio-cultural environment, creative, intellectual and moral qualities of the individual and of all humanity. Modern economic and socio-economic corporate culture is a complex multifaceted socio-cultural phenomenon, based on the values of "common destiny", professionalism and self-expression, creativity, "complicity" of the individual in modern economic enterprises, corporations and society, determining the existence of any meaning whose economic organization, its attitude towards employees and society.

As a conclusion the article states that the new Ukraine is satisfied with economic freedom personal rights, especially the young, the choice of profession and opportunities for professional self-improvement, which in most cases was cruelly locked before the economic dependence of the individual, the need to meet everyday needs through work did not contribute to her creative self in the context of economic activity. The low level of productivity growth and production volumes primarily caused dissatisfaction of most Ukrainian. At the state level need to promote worker such properties as professionalism, competence, interest in the profession, professional capacity integrity, professional skill, creativity and other qualities of personality that are most popular in civilized society.

Keywords: socio-economic culture, social management, values, ukrainian society, the state, personality.