

## **ФЕНОМЕНИ КОМАНДНОСТІ ТА КОЛЕКТИВНОСТІ В КОРПОРАТИВНІЙ КУЛЬТУРІ (В КОНТЕКСТІ ПРОБЛЕМИ УСУСПІЛЬНЕННЯ ЛЮДИНИ)**

**Д. А. Столяренко**

*студент факультету соціології і права  
Національного технічного університету України  
«Київський політехнічний інститут»*

У статті розглянуто філософські засади рефлексії щодо проблем існування колективів та становлення колективізму на сучасному етапі розвитку суспільства та продуктивних сил через призму історичного становлення індивідуальності, індивідності, колективу та його перетворених форм у зв'язку із поставанням економічного базису сучасності. Виявлено об'єктивні витоки становлення перетворених форм колективу. Здійснено спробу порівняльного аналізу дійсних та перетворених форм асоціації людей в контексті утилітарно-управлінського та філософсько-гуманістичного підходу. Розглянуто проблему становлення дійсних форм об'єднання людей в гуманістичному вимірі в контексті проблеми усупільнення (як єдності повністю усупільненої цілісної людини у формі практичної всезагальності та людського суспільства у зв'язку із проблемою суб'єктності людини та суспільства), а також шляхи розв'язання проблеми «я-суспільство» через розгляд колективності як феномену. Розкрито зв'язок категорії усупільнення із категоріями спілкування та спільності.

*Ключові слова:* команда, колектив, корпоративна культура, індивідність, особистість.

Феномени колективності та її перетворених форм на сьогоднішній день вимагають детального розгляду не тільки з утилітарно-ситуативної точки зору, але й із загально-філософської, адже однією з рис сучасного розвитку суспільства є те, що характер виробництва істотно змінився, незважаючи на те, що його економічний базис залишився без змін, що безумовно накладає свій відбиток на те, яким чином колективні утворення постають та розвиваються. Колективізм та проблема «я-суспільство» займають досить вагоме місце у філософській рефлексії різних епох: у різний час до неї зверталися прогресивні буржуазні мислителі XVII-XIX ст., зокрема Гельвецій; у Фейєрбаха колективістські ідеї здобули свого розвитку у вченні про мораль; важливу роль зіграли у розвитку ідей колективності соціалісти-утопісти (Мор, Кампанелла та ін.), їх ідеї здобули подальшого розвитку у Фур'є, Сен-Сімона та Оуена; в Росії проблеми колективізму розглядали Чернишевський, Герцен, Бєлінський. Серед класиків думки про колективність можна назвати А. С. Макаренка. На сучасному етапі проблема колективності переважно розглядається в управлінському контексті: автори звертаються до проблем корпоративної культури та мотивації (Е. Шейн, Дж. Зоннерфельд, Р. Дафт; серед вітчизняних дослідників – Т. Н. Персікова, С. Г. Абрамова, І. А. Костенчук), однак такий розгляд можна

назвати недостатнім, та таким, що потребує адекватного філософського обґрунтування.

Становлення колективізму та умови, засади існування колективів на сучасному етапі розвитку виробництва може бути розглянуте єдиною можливим шляхом, а саме через постановку питання про колектив історично. Історично першою формою колективу була природна колективність докласового первісного суспільства. Всередині первісної громади людей об'єднувала групова власність, однак в масштабах суспільства одна громада відокремлювалась від іншої і протиставлялась їй. Це й зумовлювало обмежений характер такої первісної колективності.

На зміну їй прийшли відносини приватної власності, які, власне, і зруйнували відносини цієї природної колективності, але, тим не менш, значно розширили зв'язки між людьми. Таким чином розпочався довгий процес становлення індивідуальності.

Л. М. Баткін постулює ту гіпотезу, що тільки суспільство приватної власності могло породити відповідні відносини. Він наголошує, що «ні про одну культуру до Нового часу не можна було б говорити, що вона знаходилася у пошуку індивідуальності», тобто прагнуло усвідомити та обґрунтувати незалежну перевагу особливої індивідуальної думки, дарування, способу життя» [2], «самоцінності відмінності», яка б не зачіпала свободи інших

людей. Про принципіальний індивідуалізм із абсолютною впевненістю можна говорити лише після Макіавеллі, який обґрунтував у своїй роботі «Державець» існування індивіда, який готовий діяти з раціоналістичною цілеспрямованістю, доцільністю, з покладанням тільки на себе та виходячи «з себе» («da se») [7].

Л. М. Баткін в якості поворотної епохи визначає XVII ст., а в більшій мірі навіть XVIII ст. Ідеалом вперше було визнано індивідуальність і особистість «після Гьоте і В. фон Гумбольдта, Дідро та Бюффона, Канта і Факте, після романтиків». По суті, це був перехід до ствердження та обґрунтування особистості з неї самої. А якщо вже «філософія – це епоха, схоплена думкою» (Гегель), то можна говорити і про реальні суспільні процеси, які формувались разом із становленням капіталізму. В надрах капіталістичного суспільства визріває «уявна, химерна колективність» таких радикально відокремлених індивідів, про яку К. Маркс та Ф. Енгельс свого часу писали, що коли в неї об'єднуються такі індивіди, вона «завжди протиставляла себе їм як дещо самостійне». Для підпорядкованого класу вона являла собою «не тільки зовсім ілюзорну колективність, але й нові кайдани» [8]. Хоча з іншого боку, в цій же роботі вони також пишуть, що «тільки в колективі індивід отримує засоби, що дають йому можливість всебічного розвитку своїх задатків, а отже, як наслідок, тільки в колективі можлива особиста свобода». Вичерпну ж характеристику дійсного колективу своєю практикою та теоретичною спадщиною дав А. С. Макаренко. Він визначав колектив як «об'єднання людей не тільки у загальній цілі та загальній праці, але в загальній організації цієї праці». Загальна мета колективу – це не випадковий збіг окремих цілей його учасників, не зовнішня відчужена ціль, а саме мета усього колективу як цілісного утворення, яка є його підмурівком та його сутністю.

Таке розуміння сутності колективу являє собою опозицію тезі, що характерна для апологетів буржуазного суспільства, коли потрібно «брати все, що тільки можливо, навіть за рахунок колективу» [4, 289].

На даний момент ми можемо говорити про те, що в межах корпоративної культури можуть існувати лише перетворені форми колективу. Втім, дійсний базис, фундамент існування перетворених форм колективу відсутній не через некомпетентність керівників, менеджерів та бізнес-тренерів, і також не через недосконалість методології його формування. Хоча тут окремо потрібно відзначити також і той факт, що на сьогоднішньому етапі органи

управління, що існують в колективі, радикально відрізняються від розуміння того ж А. С. Макаренка, який вирішував питання про колективність не тільки і не стільки в теорії, скільки на практиці. А згідно цієї практики органи управління та координації уповноваженні представляють першочергово інтереси колективу і суспільства, в той час як на сучасному етапі розвитку суспільства органи управління представляють інтереси сили, що сутнісно протистоїть об'єднанню людей – капіталу.

Вирішення питання про колективність і суспільність лежить зовсім не там, де його шукають більшість сучасних теоретиків корпоративної культури. Воно полягає в тому, щоб відбулося «перетворення кожного людського індивіда на особистість, індивідуально-неповторний вираз всезагального. Адже особистість не тотожна з колективом безпосередньо, свідомість взагалі можлива лише тоді, коли є можливість подивитися на себе і на свій колектив ззовні. Протириччя між «я» та «ми» зберігається з розвитком суспільства, але знаходить своє дійсне вирішення; в той час як зараз, з точки зору нашого уявлення мова може йти лише про абстракцію, тобто про знищення однієї зі сторін протилежності: або зникає «ми», або зникає «я» [10].

В цьому і полягає дійсна постановка питання про колектив не як про «сурогатну форму асоціації» (К. Маркс), але як про шлях, засіб усупільнення людини, де кожна дійсна людина стає метою, покладається у якості принципу. Зв'язок проблеми усупільнення людини і корпоративної культури як явища виявляє себе у наступній формулі: «корпоративність ... – перетворена форма суспільності» [9, 431].

Усупільненість в даному разі повинна розглядатися як «повністю усупільнена людина (цілісна людина) у формі практичної всезагальності»; «людське суспільство і повністю усупільнена людина» [9, 73]. Разом із цим повинне бути вирішене також питання про суб'єктність, яке перебуває у нерозривній єдності із проблемою усупільнення, адже суб'єктність може в даному разі розглядатися як повна усупільненість особистості, а усупільненість – як тотальна суб'єктність суспільства [9].

В цьому сенсі те, що було зазначено вище, повинно бути відокремлене від безпосереднього усупільнення засобів виробництва, хоча і розглядатися ці два явища повинні у взаємозв'язку. Також треба відокремити трактування усупільнення від вживання категорії «усупільненої людини» у Бердяєва (яка ско-

ріш синонімічна, або навіть тотожна конструкціям «абстрактне вирішення проблеми колективності і суспільності» та «механічної квазі-колективності», що були вжиті вище». Бердяєв пише про той процес, коли «відбувається усупільнення і націоналізація власне людини, людських душ. Цей процес почався в капіталізмі, в капіталістичній індустрії. Обуржуазнення людини, з одного боку, пролетаризація його, з іншого боку, були смертоносні для особистості, для особистого існування. Капіталізм є перш за все антиперсоналізм, влада анонімності над людським існуванням, він відноситься до людини, як до товару». Він як раз і відмічає той момент «неспільності людей, їх жакливої роз'єднаності при зовнішній зчепленості у залізній дисципліні» [3].

В нашому випадку при розгляді цієї теми усупільнення виступає скоріш як «республіка суб'єктів» у Г. С. Батіщева у «Введенні в діалектику творчості» («Вступі до діалектики творчості») яка «зовсім не являє собою угоду про використання, але є гармонічною співдружністю, що побудоване на щедрому випроміненні і прийнятті Іншого в саму серцевину свого буття [1]. В цілому, Г. С. Батіщев логічно трактує усупільнення у зв'язку з категоріями спілкування та спільності. Важливим нюансом також є те, що воно розглядається не на рівні кожного окремого індивіда, а на рівні всього суспільства. Для Батіщева спілкування є «дійсна спільність, розгорнута та така, що продовжується як процес її незавершеного становлення: процес, з одного боку, пробудження та актуалізації з потенцій, що дремають (з «німої спільності», з віртуальної спів-причетності) а з іншого боку – встановлення наново або безперервного оновлення її в ході життєтворення. Через це, для того, щоб бути дійсно втіленим (рос. претворяемым) спілкування повинне неодмінно охоплювати собою або пронизувати всеціло усю сукупність соціальних зв'язків суб'єкта з іншими, тобто усю ту систему або «ансамбль» суспільних відносин, котрі входять в якості утворюючих до складу людської сутності» [1].

В цілому, філософія Г. С. Батіщева знаходиться в руслі марксистської концепції колективності та усупільнення, і її розгляд займає досить вагому частину у «Вступі до діалектики творчості». Наведемо цитату, що проллє світло на те, з якого коріння розвивалася Батіщевим його концепція «республіки суб'єктів»: «Вже в 1844 році К. Маркс охарактеризував людське прагнення до спільності з іншою людиною як потребу у найбільшому багатстві, на противагу псевдобагатству оречевленому.

Коли люди праці підіймаються над відносинами корисності, то вже зовсім не утилітарні фактори служать скріпами їх колективності: «Для них достатньо спілкування, об'єднання в союз, бесіди, що має на меті знову ж таки спілкування; людське братерство в їх вустах не фраза, а істина». Спілкування виступає як дещо, що ніяким чином не зводиться до функціонального додатку, до «психологічної змазки», що сприяє роботі того чи іншого соціального механізму, до чогось прикладного і службово-порядкованого. Воно стає принципово вище рівня засобів і має перевагу бути тільки метою, а фактично скоріш навіть цінністю... Така позиція зберігається в К. Маркса і в його роботах класичного періоду» [1].

Для розгляду винесеної до заголовку статті теми в контексті сучасності, нинішнього етапу розвитку суспільства, необхідним є виокремлення тих рис сучасного суспільства, які безпосередньо пов'язані з вирішенням проблеми співвідношення колективу (як дійсної форми організації людей), команди (як його перетвореної форми), корпоративної культури (як надбудови сучасного способу організації виробництва).

Класовий антагонізм, як один з факторів розвитку продуктивних сил, породжує концепцію, що вперше була сформульована Фредеріком Тейлором в його роботах «Shop management» та «The Principles of Scientific Management».

Сутність цієї концепції полягала, з однієї сторони, у розгляді робітника як максимально обмеженої функції (тут ми можемо звернутися до Гантта та Форда), а з іншої – у низведенні робітника до такого стану, що відповідав би існуючій системі виробництва. Однак подальший розвиток суспільства з тією ж неминучістю, з якою він породжує вищезазначену концепцію, породжує також необхідність включення у відтворення робочої сили не тільки задоволення потреб нижчого рівня, але й споживання сурогатного культурного продукту. Ця необхідність була обумовлена тим, що управлінський підхід, що був заснований на філософії радикального індивідуалізму, що корінилася в концепції «вільних незалежних індивідів» Гоббса, засвідчив власну невисоку ефективність в умовах характеру виробництва, що сильно змінився, а також, як з'ясувалось, він становив чималу загрозу стабільності соціальних систем. Моральні принципи *quid pro quo* (той, що дає, має щось отримати натомість), та *do ut des* (давай тільки тоді, коли отримуєш щось натомість), що визначали людські відносини, характерні для даного способу виробни-

цтва, не могли бути переглянуті в рамках існуючого суспільства в силу об'єктивних причин, однак вони також потребували нових способів власної легітимації.

В цей період (середина ХХ ст. та пізніше) дослідники активно звертаються в своїх роздумах до проблем організації колективу і корпоративної культури. Окрім чисто утилітарних причин, серед яких можна назвати виявлення емпіричної бази «школи людських відносин», емпіричного підтвердження зв'язку корпоративної культури, між людських комунікацій і т.д. з кількісними показниками виробництва, можна також виділити і причини більш глибокі та більш глобальні. А саме, те, що «машинізація» людини, використання людини в процесі виробництва як функціонально обмеженого додатку, досягло власної функціональної межі, в той час, як ефективність автоматизованого машинного виробництва невпинно зростала внаслідок технічного прогресу і розвитку продуктивних сил. Тенденція до пониження норми прибутку набула загрожуючи масштабів. Виключення людини з процесу виробництва при капіталізмі є неможливим через об'єктивні політекономічні причини, а отже, необхідно було знайти новий шлях легітимації присутності людини в процесі виробництва і збереження платоспроможного попиту. Бурхливого розвитку зазнала корпоративна культура, відбулося становлення командності та квазі-колективності як перетворених форм колективу та колективізму відповідно.

Саме в цьому був знайдений невеликий ресурс, що був здатний продовжити існування капіталістичної системи і частково задовольнити вимоги тред-юніонізму та ситуативного робітничого руху, що періодично заявляли про себе. Хоча, як свідчить досвід протестних рухів в країнах Європейського союзу початку другого десятиліття ХХІ ст., цей ресурс все одно виявився таким, що досить швидко вичерпався в силу все тих же об'єктивних суспільно-економічних причин.

Те, що дискурс, що стосується проблем команди та колективу, в більшості випадків замкнений в межах теоретичних побудов відносно проблеми корпоративної культури, має власні причини. Глобалізація виробництва на капіталістичному базисі, завершене становлення імперіалізму (в політ економічному розумінні), ознаменували той факт, що корпорація як форма організації стала не тільки економічним каркасом сучасного суспільства, але й домінуючим, детермінуючим людину соціально-культурним простором. Суспільство прийшло до формування «людини корпоратив-

ної», життя якої прямо чи через невелику кількість опосередкувань пов'язана з корпорацією та глобалізованою економікою, тим самим чином, яким життя середньовічного робітника було пов'язано із власним цехом. Зміна соціального, культурного (але не економічного) включення робітника у виробничі відносини відмічено також і в постмодерністській філософії, в розробках що торкаються проблем дисциплінарності та контролю (Фуко, Делез), що частково торкається проблематики і логіки трансформації управлінських підходів до організації виробництва. За словами Делеза, «завод являє собою такий організм, який прагне підтримувати свої внутрішні сили на рівні рівноваги – максимального високого в питанні продуктивності, максимально низького в питанні заробітної плати». Але з переходом до стану «суспільства контролю» відбувається заміна заводу корпорацією, що змінює його грубу наочну організацію. Корпорація – це «дух, газ. Звісно, і на заводах була система заохочень та премій, однак корпорації копають глибше і нав'язують постійну модуляцію заробітної плати, породжуючи системи складної метастабільності, що оперує з викликами, змаганнями і в вищій мірі комічними груповими заняттями [5].

Корпоративність, командність за своєю суттю не є дійсними формами об'єднання людей, через те, що не мають для цього достатніх підстав. Спільна мета за такої форми об'єднання являє собою лише засіб для досягнення часткових цілей його учасників. І мета такої сурогатної асоціації без залежності від зусиль, що докладаються, залишається зовнішньою.

Корпоративна культура за таких умов з'ясовує власну недійсність. Не зважаючи на те, що мається на увазі виробка спільних цілей та цінностей, на практиці кількість корпоративних культур, що існує в організації або команді дорівнює (або, в будь-якому разі, прагне до) кількості учасників, що входять до складу організації або команди. Таким чином, «множина (спільність, сукупність індивідуальностей є натовп» [9, 413].

З достатньою впевненістю можна говорити про те, що формула плюралізму, що була схоплена постмодернізмом на рівні зовнішнього вияву і позиція тотальності індивідуального буття, що розвивалася екзистенціалізмом, є відображенням реальних суспільних процесів.

В роботі «Школа повинна навчати мислити» Е. В. Ільєнков писав відносно процесу навчання як становлення мислення про негативну тенденцію, коли відбувається відмова від ви-

явлення і вирішення протиріч на користь засвоєння готових знань. На сьогоднішній день ця тенденція постає як єдиний спосіб створення, поставання «людини корпоративної», «людини економічної» в «суспільстві перетворених форм». Мова йде про пасивне засвоєння не тільки знань, вмінь та навичок, але й способів суспільної взаємодії. «Вірно, що здатність (уміння) мислити неможливо «вдовбати» в череп у вигляді суми «правил», рецептів і – як люблять тепер виражатися – «алгоритмів». Людина все ж таки залишається людиною, як би хто не хотів би перетворити її на «машину» [2, 154-155].

Механічна квазі-колективність стала відображення машинізованого буття, характеру діяльності, а становлення мислення в таких умовах стало формуванням думки (рос. мнения). Філософське ж розрізнення «мислення» і «думки» знаходимо ще в Фіхте, який писав, що «значна частина людей впродовж усього життя зовсім не досягає істинного і справжнього мислення, але залишається при думці» [11, 34].

Фактично завершився перехід від якісного розвитку – до кількісного, від розвитку виробництва – до вдосконалення відтворення (в кращому випадку), або ж до управління розподіленням і маркетингу, що означає, що не тільки праця, але й все людське буття, що передбачає суб'єктність, активність, стає тотально-пасивною екзистенцією. Хоча правильніше тут було б говорити про категорію відчуження в розумінні Маркса, і перш за все – про відчуження людини від власної сутності, а відповідно усупільнення в цьому контексті буде виступати як зворотне повернення людиною своєї сутності.

Процеси формування «сурогатних форм асоціації» (Маркс) – це лише зовнішній вияв одного з протиріч, що лежить в самому підмурівку капіталістичного суспільства – між «індивідністю» включеності людини у виробничі відносини та обов'язковою необхідністю кооперації, координації, об'єднання, концентрації виробничих сил для досягнення цілей. У доведеній до кінця логіці – протиріччя між суспільним характером виробництва та приватним характером присвоєння. Відповідно повинна

стояти і задача про подолання, історично-конкретне вирішення цього протиріччя. Для ствердження суспільства дійсного гуманізму, «суспільства суб'єктів», «суспільства тих, що творять» (Б. Новіков), відносини експлуатації повинно бути ліквідовано. Разом з ліквідацією економічних підстав для відчуження буде подолана і соціально-економічна роз'єднаність, а на заміну логічно повинна прийти рівність вільних від експлуатації людей-творців, товариське співробітництво (сотрудничество как сотрудничество), взаємна допомога і взаємна вимогливість у боротьбі за спільну справу, за досягнення спільних цілей. Відповідно, разом з таким перетворенням зникають і підстави для абстрактного протиставлення особистості суспільству і навпаки. Відбувається становлення тріади «особистість: суспільність у формі одиничного; колектив: суспільність у формі загального; суспільність: особистість у формі всезагального; колектив: особистість у формі загального» [9, 70].

Г. С. Батищев формулює історичну задачу наступним чином: «зробити так, щоб живе спілкування живих людей не породжувало власне самозаперечення – не створювало відносин без спілкування», «покроково подолати усі такі суспільні відносини, які позбавлені атрибуту біти також відносинами спілкування, а замість них ствердити в повній мірі ті відносини, в яких цей атрибут не підпадає під заперечення оречевленими, мінливими (рос. превратными) формами – ствердити суспільні зв'язки, що проникнуті міжсуб'єктним спілкуванням» [1]. Досягнення цілей колективу, спільна праця, обов'язок і честь колективу не можуть бути грою випадкових капризів окремих людей або складності обставин. Колектив – не натовп, який можна розігнати, і не команда, ціною якої є ціна паперу та чорнила, що були використані на наказ про її розформування.

Тема постання людини в історичному розрізі як процес повернення нею власної сутності через усупільнення, становлення дійсних форм асоціації та об'єднання людей, базис для такого становлення є нагальними та необхідними для суспільства на сучасному етапі напрямами теоретизування.

---

## ЛІТЕРАТУРА

1. *Батищев Г. С.* Введение в диалектику творчества [Електронний ресурс] / Г. С. Батищев // Marxist Philosophy. – Режим доступу: <http://marxistphilosophy.org/SovPhil/Batishchev97.html>
2. *Баткин Л. М.* Итальянское Возрождение в поисках индивидуальности [Електронний ресурс] / Л. М. Баткин. – Режим доступу: <http://www.opentextnn.ru/man/?id=2077>
3. *Бердяев Н. А.* Судьба человека в современном мире [Електронний ресурс] / Н. А. Бердяев // Библиотека «Вехи». – Режим доступу: <http://www.vehi.net/berdyayev/sudbache/01.html>
4. *Девис Д.* Капитализм и его культура / Д. Девис. – М.: Полтиздат, 1949. – 570 с.

5. *Делёз Ж.* Общество контроля. Postscriptum. [Электронный ресурс] / Ж. Делёз // Арктогея. – Режим доступа: <http://www.my.arcto.ru/public/9deleuze.htm>
6. *Ильенков Э. В.* Об идолах и идеалах / Э.В. Ильенков. – М.: Политиздат, 1968. – 318 с.
7. *Макиавелли Н.* Государь [Электронный ресурс] / Н. Макиавелли // Библиотека Lib.ru. – Режим доступа: <http://lib.ru/POLITOLOG/МАКИАВЕЛЛИ/gosudar.txt>
8. *Маркс К.* Немецкая идеология [Электронный ресурс] / К. Маркс, Ф. Энгельс // Карл Маркс, Фридрих Энгельс. Сочинения. – Режим доступа: <http://lugovoy-k.narod.ru/marx/03/cont.htm>
9. *Новиков Б. В.* Мысли: монография / Б. В. Новиков. – К.: ПраО «Мироновская типография», 2012. – 496 с.
10. *Столяренко Д. А.* Антиутопии и размышления об обществе будущего. [Электронный ресурс] / Д. А. Столяренко // Пропаганда. – Режим доступа: <http://propaganda-journal.net/5321.html>
11. *Фихте И. Г.* Наставление к блаженной жизни / И. Г. Фихте. – М.: Канон+, 1997. – 400 с.

*Стаття надійшла до редакції 28.03.2012 р.*