

УДК 351:354

АДМІНІСТРАТИВНА СУБКУЛЬТУРА В ІНТЕРДИСЦИПЛІНАРНОМУ ВЕКТОРІ ОСМИСЛЕННЯ

I. В. Виселко

*аспірантка кафедри філософії
Національний технічний університет України
«Київський політехнічний інститут», Київ, Україна
vuselka@meta.ua*

У статті досліджується специфіка адміністративної субкультури, її складові, загальні характеристики, вплив на державне управління в умовах інформаційного суспільства. Зроблено висновки відносно формування адміністративної субкультури та ролі особистості в цьому процесі. Досліджено проблему впливу культури на державне управління. Здійснено філософський аналіз бюрократії з позиції сучасного стану українського суспільства в умовах інформатизації. Досліджено позитивні та негативні прояви даного явища. Визначено проблеми, що існують у державній системі управління, запропоновано певні рекомендації для їх подолання. З'ясовано концептуальні засади подальшого розвитку державного управління в Україні. Запропоновано напрям розвитку адміністративної субкультури та її складових в умовах трансформаційних змін в медіакультурі сучасного українського суспільства. Також детально розглянуто питання культури поведінки та культури управління державного службовця.

Ключові слова: адміністративна субкультура, організаційна культура, бюрократія, культура управління, адміністративний апарат.

ADMINISTRATIVE SUBCULTURE IN VARIOUS AREAS OF RESEARCH

I. V. Viselko

*Post-graduate student, Department of Philosophy
National Technical University of Ukraine
«Kyiv Polytechnic Institute», Kyiv, Ukraine
vuselka@meta.ua*

The author investigated the administrative subculture, its components, general characteristics and its impact on governance in the information society. Analyzed in considerable scientific material on organizational culture and management culture based on which conclusions are drawn regarding the formation of administrative subculture and the role of personality in the process. The author investigated problem of the influence of culture on governance. The author made the philosophical analysis of bureaucracy from a position of a current state of the Ukrainian society in the conditions of informatization. Positive and negative manifestations of this phenomenon are investigated. The researcher defined problems which exist in the state control system and offered certain recommendations for their overcoming. The author defined further development of public administration in Ukraine. The direction of development of administrative subculture and its components in the conditions of changes in media culture of modern Ukrainian society are proposed. Also the author in details considered questions of culture of behavior and culture of management of the civil servant.

Keywords: administrative subculture, organizational culture, bureaucracy, management culture, administrative vehicle.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

Важливим етапом розвитку кожної країни є удосконалення всіх державних інститутів, адміністративного апарату та інших складових функціонування суспільства. Необхідно враховувати, що світовий розвиток спрямований на побудову інформаційного суспільства і має глобалізацій-

ний характер, тому не слід забувати про те, що трансформації в українському суспільстві є беззаперечними та невідворотними. Сучасний апарат влади повинен не лише транслювати досвід, але й формувати відповідний арсенал для успішного функціонування в умовах інформаційних змін та бути в змозі відповісти на виклики та потреби сучасності. Це стосується не лише тотальної комп'ютеризації та інформатизації всіх сфер життя, але й формування відповідної організаційної культури та адміністративної субкультури державних службовців, які мають бути прикладом успішного розвитку держави та доцільних трансформацій в сфері побудови адміністративної культури у відповідності до потреб сьогодення. Державний апарат влади повинен бути гарантом демократичних свобод громадян, що в першу чергу відображається в повазі до особистості, що корелюється з високою адміністративною культурою сучасного ідеалу державного службовця.

Сьогодні, на жаль, відсутні концептуальні вичерпні визначення культури державного службовця, її складові, тому поняття адміністративної субкультури вимагає теоретико-методологічного осмислення та подальшої розробки. Тому вважаємо доцільним розкрити дане поняття за допомогою філософського категоріального апарату. Також слід звернутися до класичної теорії управління, менеджменту, державного управління та соціології. Таким чином, методологічний вектор дослідження має інтердисциплінарний характер [21].

Проблеми культури державного управління досліджували М. Вебер, який значну увагу приділив механізму функціонування держави, визначенню бюрократії, виявленню її основних характеристик; Е. Шейн займався дослідженням організаційної культури та проблемами лідерства. Також у даній галузі працювали такі науковці як Р. Мескон, В. Ребкало, І. Федорова, Н. Нижник та інші автори.

Слід зазначити, що Конституцією України гарантовано, що народ є джерелом влади та носієм культури, кожний громадянин України має право обирати і бути обраним. Дане положення в першу чергу свідчить про те, що посадові особи є трансляторами прийнятої суспільної культури, тобто, в ідеалі державні службовці є зразковими членами суспільства, які мають невідривно слідувати відповідним нормам як формальної адміністративної культури, задокументованої в їх посадових інструкціях, так і неформальної культури, яка накладає на них певний моральний обов'язок [13]. Прояв суспільної культури особистості залежить від її культурної ідентифікації, яка є усвідомленим сприйняттям тих культурних норм і зразків поведінки та свідомості, системи цінностей, мови, усвідомлення власного «Я» з позиції тих культурних характеристик, які визначають особливості певного суспільства [23, 146].

Отже, при визначенні адміністративної культури, мети її існування, проявів в умовах інформаційного суспільства, слід спершу визначити що таке культура взагалі, дослідити її зв'язок із субкультурою та перейти до дослідження культури управління як найголовніший чинник та показник формування адміністративної субкультури, оскільки управління суспільством є однією з перших функцій держави в цілому.

РЕЗУЛЬТАТИ ТЕОРЕТИЧНОГО АНАЛІЗУ ПРОБЛЕМИ

Поняття «культура» багатоманітне та може трактуватися в зв'язку з контекстом вживання, але в нашому випадку слід почати з того, що в широкому сенсі культура – це сукупність усіх видів перетворюючої діяльності людини і суспільства, а також результати цієї діяльності оскільки культура має соціальний характер, то вона має своє закріплення в духовних і матеріальних цінностях, знакових системах, акумулюючи в них певні знання, значення, творчі здібності, уміння людини і забезпечуючи їхнє соціальне наслідування [24, 248]. Якщо ж ми говоримо про управлінську культуру посадових осіб, то слід відмітити, що в процесі виконання своїх обов'язків, тобто керування, регулювання та управління соціально-культурною сферою, культура закріплюється і проявляється в матеріальних і духовних цінностях. Матеріальні – проявляються у засобах та способі виробництва, задоволенні матеріальних потреб людей тощо [10]. Що ж стосується духовної культури, то вона проявляється в ідеологічному, прогностичному наповненні, у формах суспільної свідомості тощо. У вузькому сенсі культура – це система освіти і виховання як специфічний спосіб наслідування суспільних здобутків людства з метою соціалізації особи, її професійної підготовки і всебічного гармонійного розвитку [24, 249]. З даних визначень культури чітко прослідковуються певні функції, що повинна виконувати адміністративна культура, яка є носієм певних правил поведінки, здійснює осмислену культурно-перетворюючу діяльність з метою не

лише трансляції соціального досвіду, але й забезпечення високого рівня розвитку держави, її адміністративного апарату.

Таким чином, адміністративна культура є частиною загальної культури, яка забезпечує сталий розвиток. Адже, субкультура – це частина загальної культури, якій притаманні певні звичаї та традиції; це культура в культурі, тобто феномен, який аргіогі не є самостійний, а існує як сегмент цілого. В більшості випадків прийнято вважати, що субкультури мають нонконформістський, асоціальний характер, проте в даному випадку адміністративну культуру слід вважати домінуючою, але все ж меншою частиною загальної культури, як це видно з осмислення культури взагалі, адже вона представляє окремий організм життєдіяльності суспільства [20].

Розглядаючи адміністративну субкультуру України, необхідно зазначити, що в умовах сьогодення вона має трансформаційний характер і активно поєднується та стає взаємозалежною з інформаційною культурою, яка має соціокультурний та визначальний характер щодо політичних, економічних та інших культурних сфер [23, 144]. Для того, щоб досягти цивілізаційних зразків розвитку, представники державних установ мають органічно поєднувати в собі культуру країни, управлінську та інформаційну культури. Саме за таких умов українська держава матиме змогу забезпечити всебічне раціональне самоусвідомлення, забезпечення розвитку соціальної, технічної, культурної та інших сфер суспільного розвитку, формування відповідного сучасним вимогам інформаційного законодавства тощо [29].

На даному етапі розгляду проблеми стає зрозумілою певна система. Зокрема, народ є джерелом влади, а також носієм культури, яка проявляється в тому, що формується як певний стиль управління державою, так і певна організаційна культура і як наслідок адміністративна субкультура [17]. Остання формується в залежності від культури поведінки населення, ступеня розвитку суспільства та ін. Отже, для того, щоб з'ясувати, що собою являє адміністративна субкультура, потрібно визначити, яку саме роль посідає управління в цьому процесі, а також дослідити роль корпоративної культури та етики в процесі створення управлінської культури в умовах інформаційного суспільства. Одним із важливих елементів в даній схемі посідає культура поведінки в широкому сенсі, оскільки вона відіграє провідну роль в адміністративній діяльності й формує стиль керівництва та відношення населення до влади. Культуру поведінки можна визначити як сукупність моральних вимог, які стають для людини складовою частиною її звичок і навиків, це конкретні форми прояву вимог моральності, тобто, вона охоплює всі сторони культури людини [24, 250].

Отже, повертаючись до проблеми управління як складової адміністративної культури слід відзначити, що воно представляє собою об'єктивний процес впорядкування систем, суть якого полягає в забезпеченні її цілісності, підтримання заданого режиму їх діяльності й досягнення мети шляхом обміну інформацією. Необхідно зауважити, що критерієм ефективності управління є міра адаптації керуючої системи до зміни зовнішнього середовища, яка дає їй можливість забезпечити самоорганізацію, самозбереження і досягнення мети [19]. Суспільство сьогодення активно змінюється, трансформується відповідно до зростаючих потреб індивідів, тому перед адміністративною субкультурою постають завдання активно реагувати та пристосовуватися до відповідних вимог епохи.

В Україні, на жаль, відсутнє законодавство щодо чіткого регулювання культури державного управління, але стає зрозуміло, що вона має певні складові, які також спрямовано формують тип організаційної культури. В даному випадку ці складові визначені як культура державного органу, професійна культура та етика державного службовця, його особистий рівень культури, певні зовнішньоекономічні фактори [14].

Тому при визначенні адміністративної субкультури необхідно враховувати і розглядати питання стосовно визначення організаційної субкультури взагалі та її видів зокрема. Беззаперечним є те, що корпоративна культура державного управління, окремих державних структур цілком відрізняється від організаційної культури бізнес-установ, адже в першу чергу вони відрізняються метою свого існування. Звичайно, що в основу адміністративної субкультури покладений певний метод управління даною структурою, тому необхідно відзначити, що державні системи вирізняються чіткою ієрархією, тобто характеристиками даного явища є система зв'язку, обміну інформацією, яка здійснюється за вертикальною схемою, тому доречно проакцентувати відношення субординації. В умовах інформаційного суспільства кардинально змінюється головний момент управління – обмін інформацією, адже державні структури повинні бути більш ди-

намічними та мобільними, швидше реагувати на виклики неминучих трансформаційних перетворень в інформаційній культурі [18].

Отже, культуру організації можна визначити як комплекс певних положень щодо діяльності організацій, які визначаються в залежності від стратегії та місії організації. Її внутрішніми характеристиками є прийнята система лідерства, зовнішнє середовище, процес обміну інформацією, інше. Не менш важливим для даного дослідження є визначення М. В. Семікіна, який пропонує розглядати організаційну культуру «як сукупність визначених цінностей, норм і моделей поведінки, що декларуються, поділяються й реалізуються на практиці керівниками підприємств і персоналом, доводячи свою ефективність у процесі адаптації до потреб внутрішнього розвитку підприємства й вимог зовнішнього середовища» [22, 197].

В даному випадку адміністративна субкультура є різновидом організаційної культури, оскільки має схожі форми прояву та реалізації, але різні сфери діяльності та різні задачі функціонування. Адміністративна субкультура також являється важливою характеристикою рівня культури нації та впливає на державний публіцитний капітал загалом, тому має глобальний характер. Саме її трансформаційні можливості стають проявом розвитку держави [2].

Державному управлінню загалом притаманна ієрархічно-бюрократична система. Адже, державні структури в своїй більшості мають централізовану систему управління. Слово «бюрократія» часто вживається в негативному значенні, але в соціології її трактують як певний спосіб керівництва й управління, як адміністративну владу – раціональну, підпорядковану чітко встановленим і неухильно виконуваним правовим нормам [25].

На нашу думку, ієрархія, бюрократія, централізація влади є визначальними характеристиками адміністративної субкультури. Тому, слід звернутися до класика соціології М. Вебера, який детально розглядав поняття «бюрократія». Дослідник є автором концепції ідеального типу бюрократії. На думку М. Вебера, раціональна бюрократія – це єдиний легальний спосіб функціонування організації. Досліджуючи німецьку бюрократію в державному апараті, Вебер фактично визначив загальні закони функціонування складних організацій, їх функціонально-структурні побудови, розвиток ієрархії та методів організації соціальних систем. Невипадково Вебера також вважають одним з основоположників теорії систем та школи системного підходу до управління. Вебер є автором засадничих ідей в галузі теорії організації, й відповідно є певною мірою засновником сучасної організаційної науки. Саме в період його наукової діяльності активізувалися дослідження в цій галузі. «Організація є системою, що чітко розподіляє діяльність між окремими ділянками, постами та особами, ясно розподіляє сфери їх діяльності та відповідальності, впорядковує відповідно та доцільно нормальний хід справ» [8, 115].

Характеризуючи чистий тип раціонально-бюрократичного управління, М. Вебер відзначає такі його ознаки: по-перше, стійка службова ієрархія; по-друге, особиста свобода, незалежність від «груп тиску», підкорення виключно службовому обов'язку; по-третє, спеціальна підготовка, володіння діловим предметним знанням (здатність вирішувати питання управління в спеціальних галузях); по-четверте, розподіл праці та жорстка спеціалізація; по-п'яте, твердо визначена службова компетенція; по-шосте, сувора службова дисципліна та контроль; по-сьоме, регламентація управлінського процесу; останнє, документування діяльності апарату. «Суто бюрократичне (бюрократично-монархічне) документоване управління є найдосконалішою формою здійснення влади за своєю точністю, постійністю, дисципліною, строгістю та надійністю (тому що дає можливість розрахунку і для самого керівника, і для тих зацікавлених у процесі управління осіб), інтенсивністю та екстенсивністю своєї продуктивності, з формальної точки зору – за універсальним характером застосування до будь-яких задач, а з суто технічної точки зору – за своєю максимальною ефективністю й продуктивністю. Коротко кажучи, за всіма цими параметрами це формально найбільш раціоналізована форма здійснення панування» [9, 24].

За М. Вебером бюрократія є цілком позитивним явищем, але в свою чергу вчений застерігав, що воно може набувати і негативних наслідків. У процесі розвитку суспільства розширюється адміністративний апарат, що призводить до збільшення фінансових операцій та розширення сфер впливу державних установ. Це призводить до знеособлення, безвідповідальності, підміни знання авторитетом, ініціативи традицією. Наприклад, постійна необхідність жорсткого регулювання адміністративної діяльності, великої кількості паперової діяльності призводить до бездіяльності, відсутності творчої ініціативи. Необхідність чіткого поділу праці може призвести до виникнення проблем і труднощів в координації дій та відповідальності за них. Занадто централізо-

ваний контроль може створювати перешкоди в діяльності і уповільнення реагування. Саме таку ситуацію ми спостерігаємо сьогодні, тому, інформатизація сучасної системи державного управління є неминучою необхідністю [8].

Нами вже згадувалося про те, що адміністративна субкультура має багато складових, але на даному етапі дослідження слід наголосити, що культура управління посідає одне з визначних місць у формуванні організаційної культури державної установи. Культуру управління визначають як «сукупність вимог, що ставляться до зовнішньої сторони процесу управління і до особистих властивостей керівника, зумовлених нормами і принципами моралі, етики, естетики і права» [19, 319].

Говорити про культуру управління загалом складне завдання, оскільки в першу чергу вона залежить від керівника, стилю управління ін. Тому не існує чітко встановлених вимог та характеристик, у даному випадку управлінець керується власними моральними нормами, особистою культурою. Існує певний політичний напрям, який координує як формальну, так і неформальну сторони життєдіяльності державної установи.

В сучасних умовах від керівників та представників державних установ, насамперед, вимагають динамічність дій та високий рівень володіння інформаційними технологіями. Адміністративна субкультура сьогодення швидкими темпами розвивається, що виражається в трансформаційних перетвореннях не лише в інформаційній культурі, а й в зміні моделі спілкування. Але даний процес, на жаль, не бездоганний, оскільки зміна моделі управління з адміністративно-командної, жорстко централізованої до демократичної супроводжується адаптаційними труднощами [7].

ВИСНОВКИ

Таким чином, ми дійшли висновку, що адміністративну субкультуру можна визначити як сукупність сформованих моральних, етичних норм поведінки, цінностей, переконань, вірувань, принципів, прийнятих в певному колективі. Управлінська культура формується в залежності від прийнятої інформаційної культури, комунікативної складової, але адміністративна субкультура повинна бути мобільною системою, яка в змозі швидко реагувати на цивілізаційні зміни та вимоги сьогодення. Організаційна культура державної структури має великий вплив на державне управління загалом, що позначається на напрямку розвитку країни, її публіцитним капіталом у світовому контексті, визначає діяльність державних інститутів. Проте, необхідно акцентувати той факт, що адміністративна субкультура в першу чергу залежить від особистості державного службовця, який має володіти високими професійними якостями. Тому, перспективи подальшого розгляду проблеми адміністративної субкультури визнаються в дослідженні ролі особистості в державному управлінні, формуванні нової інформаційної культури працівників державних установ, а також дослідженні трансформаційних перетворень в управлінській культурі України.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Андреев С. С. Политические системы и политическая организация общества / С. С. Андреев // Социально политические науки. – 1992. – № 1. – 196 с.
2. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами / М. Армстронг. – СПб. : Питер, 2004. – 589 с.
3. Бергер П. Социальное конструирование реальности. Трактат по социологии знания / П. Бергер, Т. Лукман. – М. : Медиум, 1995. – 323 с.
4. Бодрийяр Ж. Пароли. От фрагмента к фрагменту / Ж. Бодрийяр. – Екатеринбург : У-Фактория, 2006. – 199 с.
5. Бодрийяр Ж. Симулякри і симуляція / Ж. Бодрийяр. – К. : Вид-во Соломії Павличко «ОСНОВИ», 2004. – 230 с.
6. Браун Дж. Техники воздействия: от пропаганды до промывания мозгов / Дж. Браун // Как «переключают» народы. Психологические и информационные операции, как технологии воздействия на массовое сознание

REFERENCES

1. Andreev S. S. Politicheskie sistemy i politicheskaja organizacija obshhestva / S. S. Andreev // Social'no politicheskie nauki. – 1992. – № 1. – 196 s.
2. Armstrong M. Praktika upravlenija chelovecheskimi resursami / M. Armstrong. – SPb. : Piter, 2004. – 589 s.
3. Berger P. Social'noe konstruirovanie real'nosti. Traktat po sociologii znaniya / P. Berger, T. Lukman. – M. : Medium, 1995. – 323 s.
4. Bodrijar Zh. Paroli. Ot fragmenta k fragmentu / Zh. Bodrijar. – Ekaterinburg : U-Faktoriya, 2006. – 199 s.
5. Bodrijar Zh. Symuljakry i symuljacija / Zh. Bodrijar. – K. : Vyd-vo Solomii' Pavlychko «OSNOVY», 2004. – 230 s.
6. Braun Dzh. Tehniki vozdejstvija: ot propagandy do promyvaniya mozgov // Kak «pereklyuchajut» narody. Psihologicheskie i informacionnye operacii, kak tehnologii vozdejstvija na massovoe soznanie v XX

- ние в XX веке. – К. : Высшая школа, 1998. – 182 с.
7. Бурдые П. Структура, габитус, практики / П. Бурдые // Журнал социологии и социальной антропологии. – 1998. – № 2. – С.23–45.
 8. Вебер М. Избранные произведения / М. Вебер. – М. : Прогресс, 1990. – 808 с.
 9. Вергун О. Поняття бюрократії в творчості М. Вебера / О. Вергун // Наукові записки. Політологія, Соціологія. – 1999. – Т. 7. – С. 21–26.
 10. Драч Г. В. Краткий культурологический словарь / Г. В. Драч. – Ростов-на Дону : Свет, 2003. – 345 с.
 11. Иванов Д. В. Виртуализация общества. Версия 2.0 : монография / Д. В. Иванов. – СПб. : Петербургское востоковедение, 2002. – 214 с.
 12. Костенко Н. Знание о смыслах: исследование глубины и поверхности / Н. Костенко // Соціологія: теорія, методи, маркетинг. – 2011. – № 4. – С. 1–27.
 13. Крюков О. І. Політико-управлінська еліта як чинник державотворення / О. І. Крюков. – К. : Вид-во НАДУ, 2006. – 250 с.
 14. Лагунова М. Соціально-психологічні чинники культури державного управління / М. Лагунова // Вісник УАДУ. – 2005. – № 3. – С. 295–303.
 15. Липпман У. Общественное мнение / У. Липпман. – М. : Институт Фонда «Общественное мнение», 2004. – 384 с.
 16. Луман Н. Реальность массмедиа / Н. Луман. – М. : Праксис, 2005. – 256 с.
 17. Малько А. В. О некоторых чертах модернизационных процессов в современных условиях / А. В. Малько // Государство и право. – 2004. – № 3. – С.23–31.
 18. Мескон М. Х. Основы менеджмента / М. Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. – М. : Дело, 1992. – 702 с.
 19. Михайлов Ф. Т. Образование и власть / Ф. Т. Михайлов // Вопросы философии. – 2003. – № 4. – С. 37–49.
 20. Нижник Н. Р. Системний підхід в організації державного управління / Н. Р. Нижник, О. А. Машков. – К. : УАДУ, 1998. – 160 с.
 21. Никитин В. А. Методология организационной деятельности / В. А. Никитин. – Минск : ТРААДА, 2002. – 288 с.
 22. Ребкало В. Культура владних відносин / В. Ребкало, В. Шахов // Актуальні проблеми державного управління: зб. наук. пр. Одес. регіон .ін-ту держ. упр. – 2006. – Вип 3 (27). – С.25–35.
 23. Семикіна М. В. Еволюція організаційної культури на українських підприємствах: проблеми та протиріччя / М. В. Семикіна // Держава та регіони. – 2009. – № 6. – С. 197–200.
 24. Федорова І. І. Культурологія : навч. посіб. / І. І. Федорова. – К. : ІВЦ «Видавництво «Політехніка»», 2005. – 158 с.
 25. Філософський словник / Під ред. чл.-кор. АН УРСР В. І. Шинкарука. – К. : Наукова думка, 1973. – 599 с.
 26. Фромм Э. Человек для себя. Эволюция надежды. Иметь или быть / Э. Фромм. – М. : Логос, 2007. – 311 с.
 27. Фукуяма Ф. Великий разрыв / Ф. Фукуяма. – М. : Принт, 2003. – С. 34–56.
 28. Хилько Н. Ф. Экранная культура : медиасистемы и технологи / Н. Ф. Хилько. – Омск : Сиб.филиал Российского ин-та культурологии, 2003. – 104 с.
7. Burd'e P. Struktura, gabitus, praktiki / P. Burd'e // Zhurnal sociologii i social'noj antropologii. – 1998. – № 2. – S.23–45.
 8. Veber M. Izbrannye proizvedeniya / M. Veber. – M. : Progress, 1990. – 808 s.
 9. Vergun O. Ponjattja bjurokratii' v tvorchosti M. Vebera / O. Vergun // Naukovi zapysky. Politologija, Sociologija. – 1999. – T. 7. – S. 21–26.
 10. Drach G. V. Kratkij kul'turologicheskij slovar' / G. V. Drach. – Rostov-na Donu : Svet, 2003. – 345 s.
 11. Ivanov D. V. Virtualizacija obshchestva. Versija 2.0 : monografija / D. V. Ivanov. – SPb. : Peterburgskoe vostokovedenie, 2002. – 214 s.
 12. Kostenko N. Znanie o smyslah: issledovanie glubiny i poverhnosti / N. Kostenko // Sociologija: teorija, metody, marketyng. – № 4. – 2011. – S. 1–27.
 13. Krjukov O. I. Polityko-upravlins'ka elita jak chynnyk derzhavotvorennja / O. I. Krjukov. – K. : Vyd-vo NADU, 2006. – 250 s.
 14. Lagunova M. Social'no-psyhologichni chynnyky kul'tury derzhavnogo upravlinnja / M. Lagunova // Visnyk UADU. – 2005. – № 3. – S. 295–303.
 15. Lippman U. Obshhestvennoe mnenie / U. Lippman. – M. : Institut Fonda «Obshhestvennoe mnenie», 2004. – 384 s.
 16. Luman N. Real'nost' massmedia / N. Luman. – M. : Praksis, 2005. – 256 s.
 17. Mal'ko A. V. O nekotoryh chertah modernizacionnyh processov v sovremennyh uslovijah / A. V. Mal'ko // Gosudarstvo i pravo. – 2004. – № 3. – S.23–31.
 18. Meskon M. H. Osnovy menedzhmenta / M. H. Meskon, M. Al'bert, F. Hedouri. – M. : Delo, 1992. – 702 s.
 19. Mihajlov F. T. Obrazovanie i vlast' / F. T. Mihajlov // Voprosy filosofii. – 2003. – № 4. – S. 37–49.
 20. Nyzhnyk N. R. Systemnyj pidhid v organizacii' derzhavnogo upravlinnja / N. R. Nyzhnyk, O. A. Mashkov. – K. : UADU, 1998. – 160 s.
 21. Nikitin V. A. Metodologija organizacionnoj dejatel'nosti / V. A. Nikitin. – Minsk : TRAADA, 2002. – 288 s.
 22. Rebkalov V. Kul'tura vladnyh vidnosyn / V. Rebkalov, V. Shahov // Aktual'ni problemy derzhavnogo upravlinnja: zb. nauk. pr. Odes. region .in-tu derzh. upr. – 2006. – Vyp 3 (27). – S.25–35.
 23. Semykina M. V. Evoljucija organizacijnoi' kul'tury na ukrai'ns'kyh pidpryjemstvah: problemy ta protyrichchja / M. V. Semykina // Derzhava ta regiony. – 2009. – № 6. – S. 197–200.
 24. Fedorova I. I. Kul'turologija : navch. posib. / I. I. Fedorova. – K. : IVC «Vydavnyctvo «Politehnika»», 2005. – 158 s.
 25. Filosof's'kyj slovnyk / Pid red. chl.-kor. AN URSSR V. I. Shynkaruka. – K. : Naukova dumka, 1973. – 599 s.
 26. Fromm Je. Chelovek dlja sebja. Jevoljucija nadezhdy. Imet' ili byt' / Je. Fromm – M. : Logos, 2007. – 311 s.
 27. Fukujama F. Velikij razryv / F. Fukujama. – M. : Print, 2003. – S. 34–56.
 28. Hil'ko N. F. Jekrannaja kul'tura : mediasistemy i tehnologi / N. F. Hil'ko. – Omsk : Sib.filial Rossijskogo in-ta kul'turologii, 2003. – 104 s.

- | | |
|--|---|
| <p>29. Шейн Э. Х. Организационная культура и лидерство / Э. Х. Шейн. – СПб. : Питер, 2002. – 336 с.</p> <p>30. Шюц А. Обыденная и научная интерпретация человеческого действия // Избранное: Мир, светящийся смыслом / А. Шюц. – М. : Российская политическая энциклопедия, 2004. – С. 7–50.</p> | <p>29. Shejn Je. X. Organizacionnaja kul'tura i liderstvo / Je. X. Shejn. – SPb. : Piter, 2002. – 336 s.</p> <p>30. Shhjuc A. Obydennaja i nauchnaja interpretacija chelovecheskogo dejstvija // Izbrannoe: Mir, svetjashhijjsja smyslom / A. Shhjuc. – M. : Rossijskaja politicheskaja jenciklopedija, 2004. – S. 7 –50.</p> |
|--|---|

Стаття надійшла до редакції 30.10.2012 р.