2. ***Geiets, V. M., Shynkaruk, L. V., Artyomova, T. I.,*** et al. (Eds.). (2011). *Strukturni zminy ta ekonomichnyi rozvytok Ukrainy: monohrafiia.* [Structural changes and economic development of Ukraine: Monograph]. National Academy of Sciences of Ukraine; Institute of Economics and Forecasting.

3. ***Filipishina, L. M.*** (2017). «Evolution of conceptual approaches to forming a strategy for sustainable economic development of industrial enterprises». *Visnyk Pryazovs'koho Derzhavnoho Tekhnychnoho Universytetu: Ekonomichni Nauky*, *Collection of Scientific Papers*, http://nbuv.gov.ua/UJRN/VPDTU_ek_2017_34_26.

4. ***Lelechenko, A. P.*** (2017). «The phenomenon of the concept of "sustainable development"». *Derzhavne Upravlinnia: Udoskonalennia ta Rozvytok* [Public Administration: Improvement and Development], No. 12. Available at: https://www.dy.nayka.com.ua/?op=1&z=1649

5. ***Paynter, R.*** (2013). Risk assessment in environmental management. *Journal of Environmental Management,* No. 130, pp. 83-94. https://doi.org/10.1016/j.jenvman.2013.09.004

6. ***Green, M. L.*** (2005). Eco-management principles and practices. *Journal of Environmental Risk Assessment,* No. 15*(2),* pp. 45-67. https://doi.org/10.1016/j.jenvrisk.2005.03.005

7. ***Harrison, M., & Walley, M.*** (2016). Environmental management systems: An overview of ISO 14001 and its benefits. *Journal of Environmental Economics and Management,* No. 32(4), pp. 390-401. https://doi.org/10.1016/j.jeem.2016.02.004

8. International Organization for Standardization (ISO). (2015). *ISO 14001:2015. Environmental management systems – Requirements with guidance for use*. ISO.

9. Ministry of Environmental Protection and Natural Resources of Ukraine. (n.d.). *Rosijs'ko-ukrains'ka viina: vplyv na dovkillya: druhe vydannia doslidzhennia pro ekolohichni naslidky viiny predstavlyly v Kyievi* [Russian-Ukrainian war: Impact on the environment: Second edition of the research on the ecological consequences of the war presented in Kyiv]. Available at: https://mepr.gov.ua/rosijsko-ukrayinska-vijna-vplyv-na-dovkillya-u-kyyevi-predstavyly-druge-vydannya-doslidzhennya-pro-ekologichni-naslidky-vijny/?utm_source=chatgpt.com

Abstract.

Larina T., Vitkovskyi Y. Environmental safety management circuit of business entities.

The article aims to substantiate the need to create and develop an environmental safety management circuit for business entities to minimize environmental risks, increase competitiveness, and ensure sustainable development. The results of the study are presented, indicating the importance of integrating the environmental circuit into the management of business entities, given the high potential of the specified strategy in acquiring signs of sustainability within the framework of leading global trends, which allows for forming long-term market advantages. Within the framework of the presented approach, environmental risks arising in the process of economic activity are considered, and measures are developed to prevent and minimize them. The environmental management system consists of environmental impact assessment, monitoring of environmental indicators, use of renewable energy sources, waste reduction, and optimization of production processes in the direction of a circular economy. One of the main elements of integrating environmental goals into the enterprise management strategy is using the ESG approach, which includes environmental, social, and management elements. Environmental standards and regulations, such as ISO 14001, are presented as a tool for reducing negative environmental impact and improving the reputation and competitiveness of enterprises in the market. Within the environmental safety contour development framework, interaction with stakeholders is considered, among which state bodies, local communities, investors, consumers, and public organizations play a unique role. It is noted that at the macro level, the environmental safety of enterprises affects the development of the national economy through the integration of international standards and norms, as well as using innovative technologies to reduce negative environmental impact. The interaction between the micro and macro levels in the system of impulse factors for forming the environmental safety contour of business entities is presented through the adaptation of internal processes to external challenges.

Keywords: environmental safety, economic safety, business entities, management, sustainable development, ESG strategy.

Стаття надійшла до редакції 15.08.2024 р.

Бібліографічний опис статті:

Ларіна Т.Ф., Вітковський Ю.П. Екологічний контур управління безпекою суб'єктів господарювання. Актуальні проблеми інноваційної економіки та права. 2024. № 5. С. 97-102.

Larina T., Vitkovskyi Y. Environmental safety management circuit of business entities. Actual problems of innovative economy and law. 2024. No. 5, pp. 97-102.

УДК 355.23; JEL classification: D20; L20; M14; Z10
DOI: https://doi.org/10.36887/2524-0455-2024-5-20

ГАГАРІНОВ Олексій Валерійович, доктор філософії, амбасадор Фонду Родини Богдана Гаврилишина, викладач кафедри економіки підприємства та організації бізнесу, Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця, https://orcid.org/0000-0002-3886-8388

КУЛЬТУРНИЙ ФЕНОМЕН ТА ЙОГО ВПЛИВ НА СИСТЕМНУ ДОСКОНАЛІСТЬ ІЄРАРХІЇ СУБ'ЄКТІВ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Гагарінов О.В. Культурний феномен та його вплив на системну досконалість ієрархії суб'єктів соціально-економічної діяльності.

В статті досліджені питання культурного феномену та його вплив на системну досконалість ієрархії суб'єктів соціально-економічної діяльності, в якій підприємство займає важливу роль як забезпечуюча ланка економічної підсистеми в цілому. Акцент зроблено на культурі як способу/образу життєдіяльності з позиції значного впливу на системну досконалість всієї ієрархії, виходячи із сутності самого цього феномену. Під культурою як способу/образу життєдіяльності розуміється система цінностей, норм, установок, звичаїв та традицій, яка впливає на всі аспекти індивідуальної та групової поведінки людей. Автори виділяють три характери впливу на системну досконалість суб'єктів соціально-економічної діяльності, зокрема підприємства: конструктивний, нейтральний та деструктивний. Вони впливають один на одного, а саме: конструктивний на нейтральний, нейтральний на конструктивний, нейтральний на деструктивний та деструктивний на нейтральний, конструктивний на деструктивний та навпаки. При чому в залежності від питомої ваги цих трьох векторів характеру впливу культури в системі вони можуть з плином часу призвести до певних наслідків. Конструктивний тип культури в організації дозволяє досягати стійкого функціонування та довготривалого системного розвитку. Нейтральний тип веде

спочатку до стабільного функціонування, а потім до застою в цілому. Деструктивний тип культури призводить до нестійкого функціонування та системних катастроф в організації, спочатку формується системна криза, після з'являється режим генерації проблем, а вже потім настає ентропогенна системна катастрофа. Важливим моментом є те, що у разі некерованого процесу цим феноменом в організації, при збільшенні питомої ваги певного типу характеру впливу у структурі культурного феномену - наслідки можуть стати невідворотними. Особливу увагу слід приділяти нейтральному типу, тому що з позиції системи носіїв цього типу культурного феномена - він складає більшість, приблизно 70 %. В даному випадку, якщо система керування не займається цим питанням всі кластери будуть схилятися у бік домінуючого типу культури серед двох останніх і, коли настане кризовий момент в організації, системі менеджменту, наприклад підприємств, немає буде на кого покластися в об'єкті управління задля вирішення питань антикризового управління, що завжди призводить до негативних наслідків, в першу чергу фінансово-економічних. Зокрема, менеджменту підприємства слід розуміти сутність та вплив цього феномену, його стан з позиції сучасних умов в загальносистемному розумінні, щоб змінювати свої системи управління з точки зору пошуку, підбору, найму, навчання та розвитку персоналу.

Ключові слова: *культурний феномен, системна досконалість, підприємство, ієрархія суб'єктів соціально-економічної діяльності, культура як спосіб/образ життєдіяльності.*

Постановка проблеми у загальному вигляді. Очевидним і природним є той факт, що деякі з соціально-економічні системи (глобального, макро-, мезо- та мікрорівня) є більш успішнішими за інші, в контексті результатів свого функціонування та розвитку. Якщо виходити з сучасного розуміння критерію успішності, то це в першу чергу мається на увазі - розвиток економічний. Автори не погоджуються в домінуванні розуміння процесів розвитку, в першу чергу тільки з позиції цього критерію, якщо мова йде про складні соціально-економічні системи, проте, беззаперечно економічний добробут це ваговий індикатор, і важлива складова забезпечуючої підсистеми процесів загальносуспільного розвитку. Підприємство саме та економічна одиниця, яка забезпечує цей добробут і є вагомою ланкою в ієрархії суб'єктів соціально-економічної діяльності (ІССЕД).

В той же час немало ІССЕД у світі мають безліч проблем, насамперед глобального характеру з точки зору задоволення базових потреб свого народонаселення, таких як: потреби в їжі, житлі та безпеці, а також потопають від різноманітних інфекцій та захворювань.

У свою чергу існує підмножина ІССЕД, які є еталонними у сфері соціально – економічного розвитку та забезпечення політичними, цивільними правами та економічними свободами, і які вже не одне століття задають напрям світового розвитку в цілому. Безліч дослідників ставили собі завдання виявити і визначити глибинні причини такого розриву в показниках розвитку та добробуту ІССЕД тих чи інших систем. При цьому дана проблема вивчається і до сьогодні, хоча вже й існує низка досліджень, результати яких представлені світовій громадськості та знаходяться у вільному доступі, які вказують або наближаються до визначення справжніх причин ситуації, що склалася.

Найбільш поширена точка зору, яка пояснює, чому одні країни з їх ІССЕД є досить успішними з погляду розвитку в цілому: кліматичні умови; забезпеченість природними ресурсами; геополітичне розташування; масштаб території; чисельність населення; політичні рішення та ін. Також, до причин недостатньої успішності країн та їх ІССЕД нерідко відносять участь у військових конфліктах, переважно у першій та другій світових війнах, пояснюючи певну відсталість в тій чи іншій сфері розвитку.

У зв'язку з цим виникає закономірне питання щодо того, чи можна вважати такий підхід, до пояснення причин разючого розриву в показниках добробуту між більшістю ІССЕД, достатнім? На наш погляд, відповідь очевидна – ні, не можна. Безумовно, фактори перераховані вище, є суттєвою умовою стрімкого розвитку країн систем макро- та мегарівня, в тому числі економічної підсистеми. Але слід розуміти, що не з точки зору фундаментальної основи, а переважно з позиції забезпечення процесів функціонування та розвитку організаційних систем в ІССЕД, в яку входить і підприємство, з метою безперервного нарощування рівня добробуту та отримання максимального синергічного ефекту на шляху творіння. Саме ці передумови обумовлюють актуальність та мету статті, яка полягає у дослідженні впливу культурного феномену на системну досконалість ієрархії суб'єктів соціально-економічної діяльності.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Слід також зазначити, що цими питаннями на глобальному та макрорівні переймались такі вчені та дослідники, як: С. Хантінгтон, Л. Харрісон, Д. Тросбі, Р. Інглхарт, Ф. Фукуяма, М. Фейрбенкс та інші. На мікрорівні: М. Портер [1], Ф. Лалу [2], Т. Пітерс, Р. Уотерман, М. Вілкінсон та інші. Також деякі аспекти даної тематики раніше висвітлені в роботах автора, зокрема у [3, 4]. Незважаючи на всі існуючі наукові наробки, розробка культурного феномену та його вплив на системну досконалість ієрархії суб'єктів соціально-економічної діяльності вимагає подальшого розвитку.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Поглибити наукові наробки у сфері формування культурного феномену та визначення природи його впливу на системну досконалість ієрархії суб'єктів соціально-економічної діяльності.

Виклад основного матеріалу дослідження. Поняття «культура» є складним і багатогранним, і у зв'язку його трактування до сьогодні викликає безліч дискусій. Так, наприклад, на думку Роя Д'Андрада, однією з найстаріших термінологічних суперечок в антропології є саме суперечка про поняття «культура». У свою чергу, Девід Тросбі, у роботі [5], для опису складності та багатогранності поняття «культура» наводить висловлювання Роберта Борофскі про те, що спроби визначити культуру «подібні до спроб загнати вітер у клітину».

Отже, пошук системного варіанту трактування поняття «культура», враховуючи міждисциплінарний дискурс, є складним та багатоаспектним процесом. Звернімося до еволюції поняття «культура» з метою кращого розуміння змістовної сторони даного явища. У цьому нам безпосередньо допоможе вищезазначена робота Девіда Тросбі [5],

де описані результати короткого етимологічного аналізу, який завжди сприяє кращому розумінню еволюції значень різноманітних понять. До XVI ст. при первісному вживанні поняття «культура» мався на увазі обробіток ґрунту. В XVI - XVIII ст. початкове значення поняття «культура» зазнає трансформації, воно переноситься на культивування розуму та інтелекту. З початку XIX ст. поняття «культура» починається використовуватися у ширшому значенні, при описі інтелектуального та духовного розвитку як людської цивілізації в цілому, так і конкретних суспільств, таких як національні держави. Згодом ця гуманістична інтерпретація культури була замінена ширшою концепцією, згідно з якою поняття «культура» вже охоплює не лише інтелектуальну діяльність, а й весь спосіб життя народу чи суспільства. Все це є глобальними передумовами виникнення поняття «корпоративна культура», в тому числі щодо застосування до підприємств, та вплинуло так чи інакше на сам зміст цього поняття, тільки звузило його з позиції предметної галузі. Об'єктивним та беззаперечним є факт, що культурний феномен має значний вплив на соціально-економічний розвиток, а деякі дослідники та мислителі вважають що цей вплив - є домінуючим та вирішальним. Так, наприклад П. Друкер писав про те, що «культура їсть стратегію на снідання».

Але незважаючи на ці труднощі, використовуючи роботу Девіда Тросбі [5], можна назвати два важливі підходи до трактування культурного феномена (табл 1.).

Виходячи з табл. 1. можна говорити про те, що з позиції антропологічної та соціальної широти - культура розглядається як спосіб/образ життєдіяльності, а з позиції функціонального спрямування, яскравим прикладом, зокрема, є культурні індустрії. Отже, в цілому, можна поняття "культура" декомпозувати на два види культури без втрати цілісності та системності у дослідженні даного явища, а саме культуру як «образ життєдіяльності» та «функціональну культуру», що і було зроблено раніше в работах автора [3, 4].

При цьому ми пропонуємо до використання таке визначення для поняття «культура як образ/спосіб життєдіяльності» - система цінностей, норм, установок, звичаїв та традицій певної групи людей, яка склалася в ході їх історичного розвитку та впливає на всі аспекти їхньої особистої та групової поведінки.

Таблиця 1

Підходи до розуміння поняття «культура»

Підхід	
З позиції антропологічної та соціальної широти	З позиції функціонального спрямування
Сутність підходу	
Виходячи з цього підходу, значення поняття «культура» задається широкою антропологічною та соціологічною рамкою, що дозволяє описувати ряд позицій, переконань звичаїв, цінностей та практик, властивої будь-якій людській групі. У цьому група може визначатися з погляду політики, географії, релігії, етнічної приналежності чи інших характеристик. Також Девід Тросбі зазначає, що такий підхід до трактування поняття «культура» особливо корисний для вивчення ролі культурних факторів в економічних показниках та відносин між культурою та економічним розвитком.	Даний підхід до визначення поняття «культура» має більш функціональну спрямованість, позначаючи певні види діяльності, які виконуються людьми і, відповідно, продукти цих видів діяльності, які безпосередньо стосуються інтелектуальних, моральних та художніх аспектів життєдіяльності людей. При цьому такі види діяльності, на думку Девіда Тросбі, більш менш об'єктивно володіють наступним набором особливостей: виробнича складова виду діяльності грунтується на певній формі креативності; вид діяльності сприяє зародженню та передачі символічного змісту; кінцевий продукт цього виду має, хоча потенційно, форму інтелектуальної власності. Тобто поняття «культура», засноване на даному підході, має на увазі види діяльності та їх результат (продукти, послуги), які насамперед націлені на просвітництво та виховання розуму, а не на придбання суто технічних чи професійних навичок.

Джерело: розроблено автором.

Тоді як «функціональна культура» - це певні види діяльності та, відповідно, продукти цих видів діяльності, які мають безпосереднє відношення до інтелектуальних, моральних та мистецьких аспектів життєдіяльності людини. Критерієм визначення таких видів діяльності виступають перелічені вище особливості, яким вони мають відповідати. Виходячи з цього, до основних складових «функціональної культури» відноситься: мистецтво, архітектура, антикваріат, дизайн, мода, кіно, відео, фото, музика, видавнича діяльність, журналістика, програмне забезпечення, комп'ютерні ігри, радіо, телебачення, реклама та ін.

Зупинимось більш детально на понятті культури з позиції способу/образу життєдіяльності. Виходячи з визначення, наведеного вище, основними її складовими є: цінності, норми, установки, звичаї та традиції певної групи людей. Отже, для проникнення в сутнісну глибину культури як образу/способу життєдіяльності розберемо кожну її складову. Таким чином, виходячи з розгляду сутнісного наповнення складових культури як образу/способу життєдіяльності можна, на наш погляд, зробити цілком однозначний висновок про те, що цінності, установки, норми, звичаї та традиції як кожної окремої людини, так і суспільства в цілому безпосередньо визначають майбутній результат функціонування та розвитку організаційних систем, зокрема підприємств, і, в цілому всієї ІССЕД, впливаючи на її рівень системної досконалості. Саме культура як «образ/спосіб життєдіяльності» є базою сталого та системного розвитку організаційних систем, оскільки в основі ІССЕД знаходиться саме людина, яка є носієм даного культурного феномену, який може бути різноспрямований з точки зору впливу на розвиток.

При цьому слід розуміти, що цінності, установки, норми, звичаї та традиції формують у результаті культуру як образ/спосіб життєдіяльності, яка може мати один із трьох наступних характерів впливу на процеси функціонування та розвитку організаційних систем, а саме:

конструктивний – позитивний вплив, що сприяє прогресивному, системному та сталому розвитку, а також є основою максимізації синергічного ефекту у всіх сферах життєдіяльності організаційних систем і ІССЕД в цілому;

нейтральний – характер впливу, який, в тактиці, надає ні позитивного, ні негативного впливу на процеси функціонування та розвитку організаційних систем в ІССЕД. Основні характеристики - стабільність, яка плавно перетікає в застій. Групи людей із цим різновидом культури як образ/спосіб життєдіяльності можна узагальнено назвати конформістами, тобто людьми, які прихильні до певної зони свого комфорту, яку, у свою чергу, не готові покинути;

деструктивний – негативний вплив на всі сфери життєдіяльності організаційних систем та ІССЕД в цілому. Стимулює і, зрештою, призводить до різноманітних криз та катастроф, зокрема і системних.

Таблиця 2

Сутнісна характеристика основних складових поняття «культура як образ/спосіб життєдіяльності»

№	Складова поняття «культура як образ/спосіб життєдіяльності» / Зміст складової
1.	***Цінності.*** У широкому значенні все те, чому ми надаємо значущість, вважаємо важливим та корисним, і є для нас цінностями. При цьому сам предмет, об'єкт або явище, який ми, наприклад, вважаємо корисним, може об'єктивно і не мати корисності, а вважатися таким з позиції нашого суб'єктивного сприйняття. Система цінностей людини грає визначальну роль в його життєдіяльності, оскільки з її основі формуються життєві орієнтири, і навіть, через її призму, загалом сприймається навколишня реальність. При цьому система цінностей задає характер поведінки людини і формує необхідні у неї властивості, які вона потім прагне виявляти в різних природних (природне середовище) і штучно створених організаційних системах (родина, підприємства, держава), для спрямування, сформованим на її базі, життєвим орієнтиром та досягнення своїх особистих цілей та реалізації особистих інтересів. Крім цього, система цінностей людини безпосередньо впливає на вибір набору інструментів, за допомогою яких відбувається планування та реалізація досягнення особистих цілей, та реалізації власних інтересів, а також безпосередньо визначає характер залучення, участі та взаємодії у процесах тієї чи іншої організаційної системи в ІССЕД. До цінностей окремої людини або групи людей можуть належати такі: самореалізація, стабільність, здоров'я, любов, духовний та творчий розвиток, сім'я, економічна незалежність, людські свободи та низка інших. Традиційно їх можна розділити на великі групи: «духовні» і «матеріальні».
2.	***Норми***. Норми – це зведений набір правил, що склався у певному суспільстві, на певній території та за певних історичних обставин, який є обов'язковим для виконання. Якщо цінності – це абстрактніше поняття, то норми – це ті керівні принципи, якими користуються люди у різних ситуаціях, в тому числі при виконанні організаційних ролей. При цьому норми є дзеркальним відображенням системи цінностей і дають змогу зробити певний висновок про її стан. Норми можуть мати як формальний так і неформальний характер.
3.	***Установки***. Більшість людей і не підозрюють про те, що вони є носіями певних установок і тим більше про те, що ці установки впливають на результати їхньої життєдіяльності. Установка - це внутрішня якість людини, її психологічний стан, який є часто несвідомим і базується на минулому досвіді. Установки стимулюють людей до прояву різноманітних активностей при настанні певних подій і ситуацій, що склалися, впливають на послідовність нашої поведінки, а також визначають певні норми реакції. Наявність установок дозволяє нам реагувати певним способом на різні події та явища, що відбуваються у всіх сферах нашої життєдіяльності та життєдіяльності організаційних систем в цілому. При цьому установка не тільки спонукає до діяльності, але вже певною мірою, визначає її результат, тим самим можна говорити про те, що вона відображає не тільки минуле та сьогодення, а й майбутнє, оскільки, виявляючи установки людини, можна за їх допомогою. прогнозувати майбутні результати його функціонування та розвитку Установки не мають кордонів і можуть належати до будь-якої сфери життєдіяльності людини. Прикладами установок можуть бути такі: «Немає нічого неможливого»; «Світом правлять корпорації»; «Людська доля зумовлена згори»; «Гроші - основа щастя людини»; «Тільки наполегливою працею можна досягти успіху», «Світ – це простір загроз та небезпек» та ін.
4.	***Звичаї та традиції***. Ми не випадково не стали розглядати ці два поняття – складові культури як образ/спосіб життєдіяльності окремо, оскільки вони взаємопов'язані. Дуже часто їх навіть ототожнюють і використовують як синоніми, але все ж таки коректно використовувати їх як два автономні поняття. Згідно з публічним електронним словником української мови [6] під звичаєм слід розуміти правила або порядок поведінки в побуті, що традиційно встановилися. У той час як традицією найчастіше називається те, що переходить від одного покоління людей до іншого, тобто те, що успадковано від попередніх поколінь, наприклад: ідеї, погляди, уподобання, образ дій, звичаї. Якщо звичаї переходять від одного покоління до іншого, то в цьому випадку вони набувають традиційних обрисів і починають іменуватися традицією. Звичаї та традиції того чи іншого суспільства носять характер культурної спадщини, є його невід'ємним атрибутом, і тому їх шанують і поважають, а в деяких випадках їх порушення навіть може призвести до смерті самого порушника. Найчастіше звичаї та традиції є системоутворюючим початком взаємодії між людьми.

Джерело: розроблено автором.

Натомість, залежно від характеру впливу культури як образу/способу життєдіяльності можна прогнозувати результати подальшого функціонування та розвитку організаційних систем всієї ІССЕД, в узагальненому вигляді це представлено на рис. 1. Таким чином, виходячи з рис. 1. можна говорити про те, що три рівня характеру впливу культури як образу/способу життєдіяльності впливають сам на сам, а саме: конструктивний на нейтральний, нейтральний на конструктивний, нейтральний на деструктивний та деструктивний на нейтральний, конструктивний на деструктивний та навпаки. При чому в залежності від питомої ваги цих трьох векторів культурного

феномену в системі вони можуть з плином часу призвести до певних наслідків. Конструктивний тип культури в організації дозволяє досягати стійкого функціонування та довготривалого системного розвитку. Нейтральний тип веде спочатку до стабільного функціонування, а потім до застою. Деструктивний тип культури призводить до нестійкого функціонування та системних катастроф в організації, спочатку системна криза, після режим генерації проблем, а вже потім настає ентропогенна системна катастрофа, зміст якої подано у роботі [7].

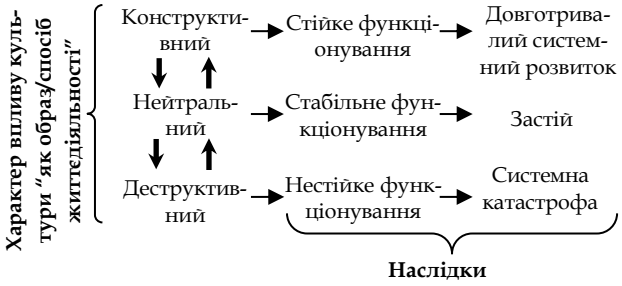

Рис. 1. Характер впливу культури як образу/способу життєдіяльності на загальносистемне функціонування організаційних систем*

** - запропоновано автором.*

Важливим моментом є той, що у разі некерованого процесу цим феноменом в організаційних системах, при збільшенні питомої ваги певного типу характеру впливу у структурі культурного феномену ці наслідки можуть стати невідворотніми. Особливу увагу слід приділяти нейтральному типу, тому що з позиції системи носіїв цього типу культури - вони складають більшість, приблизно 70 %. В даному випадку, якщо система керування не займається цим питанням цей кластер буде схилятися у бік домінуючого типу культури серед двох останніх і, коли настане кризовий момент в організації, системі менеджменту, наприклад підприємств, нінакого буде покластися в об'єкті управління задля вирішення питань антикризового управління, що завжди призводить до негативних наслідків, в першу чергу фінансово-економічних. Щодо конструктивного типу культури в організації, наприклад підприємства, то її потрібно посилювати та розвивати, щодо деструктивного своєчасно виявляти носіїв цього типу та виводити їх за межі системи, насамперед працювати з процесами оцінювання на вході з точки зору мінімізації потрапляння їх в систему.

З позиції ІССЕД підхід щодо конструктивного та нейтрального впливів культури зістається таким самим, змінюється підхід щодо деструктивного типу. На цьому масштабі потрібно цілеспрямовано його трансформувати з початку до нейтрального рівня, щоби питома вага деструктивного впливу зменшилась через посилання конструктивного типу та зменшилась питома вага нейтрального типу, за рахунок спрямування у бік конструктивності.

Такий підхід дає можливість трансформації на шляху до системного розвитку та підвищення рівня системної досконалості всієї ІССЕД в цілому. І, з кожним наступним кроком, формується новий рівень серед типів культури і параметричне розуміння впливів в залежності від цілей організацій, які повинні бути на шляху до системної досконалості та творіння. В іншому випадку формуються стратегічні розриви, неконтрольоване збільшення яких завжди призводить до негативних наслідків, які подані на рис 1.

Питання, що досліджуються об'єктивно мають вплив на рівень системної досконалості всіх штучно-створених систем, які функціонують в ІССЕД, від мікро до глобального рівня. Ми виходимо з того, що системна досконаліть - це конструктивна концепція на шляху творення, яка дає можливість збільшувати економічну ефективність та результативність, конкурентоспроможність та добробут всіх стейкхолдерів, зменшуючи стратегічний розрив і тим самим формувати нові ознаки стійкості, в тому числі фінансово-економічної, від мікро до глобального рівня.

Системна досконаліть це багатоаспектний стан, рівень якого можна оцінити через параметричну ідентифікацію. Досягнення системної досконалості та її проявлення щодо рівня, можна оцінити через внутрішній устрій системи, та взаємодію із зовнішнім середовищем. При чому вона базується на дотриманні системних властивостей, принципів та закономірностей відомих в теорії систем та адаптованих в контексті призначення тієї чи іншої організації, і охоплює всі стадії: створення, організація функціонування та управління розвитком. Такий концептуальний зміст дозволяє застосовувати концепцію системної досконалості задля не тільки економічної вигоди, що є об'єктивним при правильному підході на практиці, зменшувати стратегічні розриви між суб'єктами ієрархії соціально-економічних відносин, більш конструктивно відноситись до природи та зменшувати кількість різноманітного роду конфліктів у взаємодії між ними, посилюючи стійкість та гармонізацію відносин.

Підхід до відображення ІССЕД, в контексті питань, що розглядаються в статті, запозичено у автора роботи [8], він представлений на рис 2.

Виходячи з рис. 2. можна говорити про значущий, якщо не визначальний, вплив культури як образу/способу життєдіяльності на системну досконаліть всіх суб'єктів ІССЕД. Посилення цього впливу іде через зворотній зв'язок по всій ієрархії. Такий підхід дає можливість перейти до конструктивного вирішення проблеми в цілому низького рівня системної досконалості суб'єктів соціально-економічної діяльності, зокрема низького рівня конкурентоспроможності підприємств порівняно з західними аналогами, тому що він націлений на врахування системного стану кожного з суб'єктів ієрархії соціально – економічних відносин, а також відображає взаємозалежність та взаємовплив кожного з них один на одного, що свідчить, в першу чергу, про необхідність застосування конструктивного системного підходу в межах досягнення цільового рівня системної досконалості всієї ієрархії. А також, враховує причини, а не слідство, з точку зору взаємовпливу культурного феномену в частині культури як образу/способу життєдіяльності та рівні системної досконалості,

цей взаємовплив дорівнює петлі посилюючого зворотнього зв'язку. Чим вищий рівень системної досконалості, тим вектор культурного феномену більш конструктивний. І, навпаки: чим нижчий рівень культурного феномену з позиції його характеру впливу (нейтральний, деструктивний), тим нижчий рівень системної досконалості. І тут в широкому сенсі корисною буде робота Б. Гаврилишина [9] щодо основних принципових засад на шляху до сталості складних соціально-економічних систем.

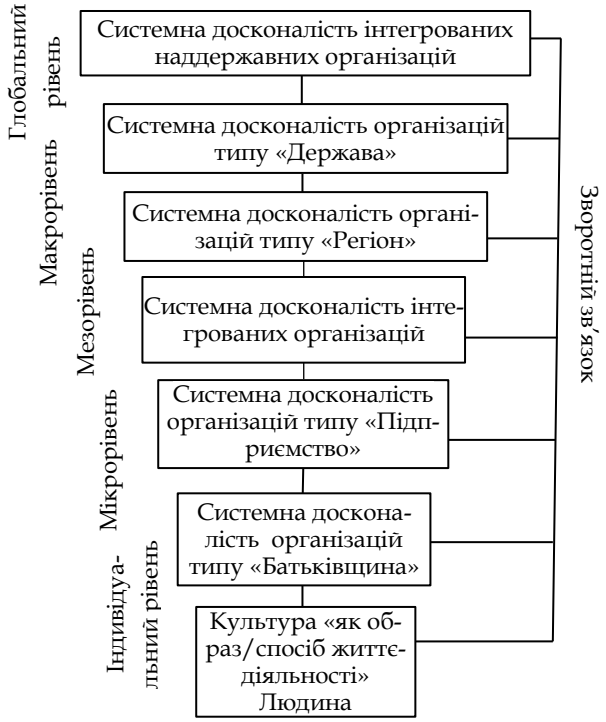

Рис. 2. Вплив культури як образу/способу життєдіяльності на системну досконалість ІССЕД

Висновки та перспективи подальших досліджень. У взаємопов'язаному глобальному світі економіка підприємства та управління ними давно вже вийшли виключно за межі традиційних економічних наук, тому що неможливо ефективно керувати суб'єктами господарювання без розуміння інших результатів досліджень у сферах неекономічних наук, які опосередковано або прямо впливають на економічну ефективність та результативність. Це обумовлено і тим, що підприємство є відкритою системою. Головним елементом підприємства - є людина, з власними цінностями, інтересами, бажанням, тощо. Від культури як образу/способу життєдіяльності залежить в цілому системна досконалість підприємства. Менеджменту підприємства слід розуміти сутність та вплив цього феномену, його стан з позиції сучасних умов в загальносистемному сенсі, щоб змінювати свої системи управління з точки зору пошуку, підбору, найму, навчання та розвитку з позиції цих умов.

В широкому сенсі в статті розглянуто вплив культурного феномену на рівень системної досконалості ІССЕД. Акцент зроблено на культурі як способу/образу життєдіяльності з позиції значного впливу на системну досконалість всієї ІССЕД, виходячи із сутності самого цього феномену. Це значний фактор, який часто не враховується при створенні, організації функціонування та управління розвитком, в тому числі економічних систем типу «підприємство». В загальносистемному розумінні культура як образ/спосіб життєдіяльності може мати три вектори характеру впливу: конструктивний, нейтральний та деструктивний. Ці вектори та характер їх впливу можуть призводити до різного роду наслідків: у першому варіанті до стійкого функціонування та розвитку; у другому - до стабільного функціонування та застою; у третьому - до нестабільного функціонування та системних катастроф. Всі ці характери впливу культури як образу/способу життєдіяльності взаємопов'язані. Мова повинна йти про їх питому вагу в культурного феномену тієї чи іншої системи, зокрема підприємства або всієї ІССЕД. Необхідно посилювати конструктивний характер впливу через системну роботу з нейтральним, і в залежності від рівня та масштабу системи з деструктивним. Подальші дослідження автора будуть спрямовані на параметричну ідентифікацію щодо оцінювання культури як образу/способу життєдіяльності та її вплив на рівень системної досконалості підприємств, в тому числі на розбудову методологічних засад концепції системної досконалості в цілому.

Література.

1. ***Портер М.Е.*** Настанови, цінності, вірування і мікроекономіка добробуту. 2008. URL: https://www.ji.lviv.ua/n53texts/porter.htm.

2. ***Laloux F.*** Reinventing organizations: A guide to creating organizations inspired by the next stage of human consciousness. Brussels: Nelson Parker, 2014. 384 p.

3. ***Haharinov O., Kobziev P., Kotliar A.*** Cultural Phenomenon as the Basic Factor of Systemic Competitiveness Of Organizations or New Paradigm of Humanity Development». LAP LAMBERT Academic Publishing. 2014. 66 p.

4. ***Гагаринов А.В.*** Культурный феномен и его роль в трансформации постсоветской государственной системы управления Украины: основные архетипы устойчивого развития. *Архетипіка і державне управління: виклики та ризики суспільної трансформації: зб. наук. пр. переможців і кращих авторів Четвертого міжнар. конкурсу молодих учених*. Київ. Тбілісі. Псіхєя, 2016. С. 7-16.

5. ***Trosby S.D.*** Economics and culture. Published by the press syndicate of the University of Cambridge. 2001. URL: https://www.cambridge.org/core/books/economics-and-culture/14439A4E891452AA74D15EFAF3C69EC4.

6. Публічний електроний словник української мови. URL: http://ukrlit.org/slovnyk.

7. ***Гагаринов А.В., Кобзев П.М., Котляр А.А.*** Энтропогенная системная катастрофа XX века: сущность, причины, последствия. *Бизнес Информ*. 2015. № 5. С. 8-15.

8. ***Кобзев П.М.*** Системный анализ созданных альтернативных иерархий организационно-экономических систем. *Економіка розвитку*. 2009. № 4 (52). С. 24-29.

9. ***Гаврилишин Б.*** До ефективних суспільств: Дороговкази в майбутнє. Київ: Унів. Вид-во ПУЛЬСАРИ, 2013. 248 с.

References.

1. ***Porter, M.E.*** (2008). Nastanovy, tsinnosti, viruvannia i mikroekonomika dobrobutu. [Guidelines, values, beliefs and microeconomics of well-being]. Available at: https://www.ji.lviv.ua/n53texts/porter.htm.
2. ***Laloux, F.*** (2014). Reinventing organizations: A guide to creating organizations inspired by the next stage of human consciousness. Nelson Parker. Brussels.
3. ***Haharinov, O., Kobziev, P., Kotliar, A.*** (2014). Cultural Phenomenon as the Basic Factor of Systemic Competitiveness Of Organizations or New Paradigm of Humanity Development». LAP LAMBERT Academic Publishing.
4. ***Haharynov, A.V.*** (2016). «Cultural phenomenon and ego role in the transformation of the post-Soviet state management system of Ukraine: the main archetypes of sustainable development». *Arkhetypika i derzhavne upravlinnia: vyklyky ta ryzyky suspil'noi transformatsii*. [Kul'turnyj fenomen y eho rol' v transformatsyy postsovetskoj hosudarstvennoj systemy upravlenyia Ukrayny: osnovnye arkhetypy ustojchyvoho razvytyia]. zb. nauk. pr. peremozhtsiv i kraschykh avtoriv Chetvertoho mizhnar. konkursu molodykh uchenykh. Tbilisi. Psikhieia. Kyiv. Ukraine.
5. ***Trosby, S.D.*** (2001). Economics and culture. Published by the press syndicate of the University of Cambridge. Available at: https://www.cambridge.org/core/books/economics-and-culture/14439A4E891452AA74D15EFAF3C69EC4.
6. Publichnyj elektronyj slovnyk ukrains'koi movy. [Public electronic dictionary of the Ukrainian language]. Available at: http://ukrlit.org/slovnyk.
7. ***Haharynov, A.V., Kobzev, P.M., Kotliar, A.A.*** (2015). «Anthropogenic systemic catastrophe of the 20th century: essence, causes, consequences». *Byznes Ynform*. № 5. pp. 8-15.
8. ***Kobzev, P.M.*** (2009). «System analysis of created alternative hierarchies of organizational and economic systems». *Ekonomika rozvytku*. № 4 (52). pp. 24-29.
9. ***Havrylyshyn, B.*** (2013). *Do efektyvnykh suspil'stv: Dorohovkazy v majbutnie*. [Towards effective societies: Roadmaps to the future]. Univ. Vyd-vo PUL'SARY. Kyiv. Ukraine.

Abstract.

Haharinov O. A cultural phenomenon that influences the systemic thoroughness of the hierarchy of subjects of socio-economic activity.

The article examines the question of a cultural phenomenon and its influence on the systemic perfection of the hierarchy of subjects of socio-economic activity, in which the enterprise plays an important role as a supporting link of the economic subsystem as a whole. Emphasis is placed on culture as a way/image of life from the position of significant influence on the systemic perfection of the entire hierarchy, based on the essence of this phenomenon itself. Culture as a way of life means a system of values, norms, attitudes, customs, and traditions that affect all aspects of people's individual and group behavior. The authors distinguish three types of influence on the systemic perfection of subjects of socio-economic activity, in particular enterprises: constructive, neutral, and destructive. They influence each other, namely constructive to neutral, neutral to constructive, neutral to destructive, destructive to neutral, constructive to destructive, and vice versa. Moreover, depending on the specific weight of these three vectors of the nature of cultural influence in the system, they can lead to inevitable consequences over time. A constructive type of culture in the organization allows for the achievement of sustainable functioning and long-term systemic development. The neutral type leads first to stable functioning and then to stagnation in general. A destructive type of culture leads to unstable functioning and systemic catastrophes in the organization. First, a systemic crisis is formed, then a mode of problem generation appears, and only then will an anthropogenic systemic catastrophe occur. An important point is that in the case of an uncontrolled process by this phenomenon in the organization, with an increase in the specific weight of a particular type of influence in the structure of the cultural phenomenon, the consequences may become inevitable. Special attention should be paid to the neutral type because, from the position of the system of carriers of this type of cultural phenomenon, it makes up the majority, approximately 70%. In this case, if the management system does not deal with this issue, all clusters will lean towards the dominant type of culture among the last two. When a crisis occurs in the organization, the management system, for example, enterprises, will not have someone to rely on in the management object for solution issues of anti-crisis management, which always leads to negative consequences, primarily financial and economic. In particular, the management of the enterprise should understand the essence and impact of this phenomenon, and its state from the standpoint of modern conditions in a systemic sense in order to change its management systems from the point of view of search, selection, hiring, training, and development of staff.

Keywords: *cultural phenomenon, systemic perfection, enterprise, hierarchy of subjects of socio-economic activity, culture as a way/image of life.*

Стаття надійшла до редакції 21.08.2024 р.

Бібліографічний опис статті:

Гагарінов О.В. Культурний феномен та його вплив на системну досконалість ієрархії суб'єктів соціально-економічної діяльності. Актуальні проблеми інноваційної економіки та права. 2024. № 5. С. 102-108.

Haharinov O. A cultural phenomenon that influences the systemic thoroughness of the hierarchy of subjects of socio-economic activity. Actual problems of innovative economy and law. 2024. No. 5, pp. 102-108.