

УДК: 005.05:159.923

Напльоков Юрій Васильович,
магістр стратегічних наук, магістр військових наук та військового мистецтва, старший викладач кафедри підготовки миротворчого персоналу, Національний університет оборони України імені Івана Черняхівського, полковник, аспірант кафедри менеджменту і адміністрування Харківського національного університету міського господарства імені О. М. Бекетова, 03049, м. Київ, Повітрофлотський просп., 28, тел.: +38 (098) 242 13 53, e-mail: designyvn@gmail.com

ORCID: 0000-0002-0343-8337

Наплёков Юрий Васильевич,
магистр стратегических наук, магистр военных наук и военного искусства, старший преподаватель кафедры подготовки миротворческого персонала, Национальный университет обороны Украины имени Ивана Чернышевского, полковник, аспирант кафедры менеджмента и администрирования Харьковского национального университета городского хозяйства имени А. Н. Бекетова, 03049, г. Киев, Воздухофлотский просп., 28, тел.: +38 (098) 242 13 53, e-mail: designyvn@gmail.com

ORCID: 0000-0002-0343-8337

Naplyokov Yuriy Vasilievich,
Master of Strategic Sciences, Master of Military Art and Science, senior lecturer of the department of training of peacekeeping personnel, National Defense University of Ukraine named after Ivan Chernyakhovsky, Colonel, postgraduate student of the Department of Management and Administration of Kharkov National University of Municipal Economy named after O. M. Beketov, 03049, Kyiv, Povitroflotskyi Prospect, 28, tel.: +38 (098) 242 13 53, e-mail: designyvn@gmail.com

ORCID: 0000-0002-0343-8337

DOI <https://doi.org/10.31618/vadnd.v1i14.109>

АРХЕТИПНІ ОСНОВИ ЦІННІСНОГО ВИБОРУ В ПРОЦЕСІ АДАПТАЦІЇ ДО СУЧАСНОГО СУСПІЛЬСТВА

Анотація. Пояснюється важливість архетипних основ ціннісного вибору для адаптування держави (системи) до сучасного суспільства (середовища). Для забезпечення ефективності системи потрібно підтримувати рівновагу між системою та середовищем через процес прийняття рішень (ППР), який

ґрунтується на балансі цілей, способів та засобів у межах можливого допустимого ризику.

Переконання та цінності мають вирішальне значення для ППР. Застарілі переконання та цінності можуть суттєво знизити ефективність системи. Головне завдання — виробляти рішення на основі актуальних цінностей для адаптування системи до середовища та підтримування національних інтересів. Архетип може допомогти знайти правильний набір цінностей у певному середовищі як поєднання минулого та майбутнього.

Парадокс понять переконань та цінностей — це одночасна необхідність їх зберігання та змін для успішного розвитку системи. Вони є фундаментальними, і їх повна зміна може створити хаос і взагалі знищити систему. Таким чином, вибір цінностей є життєво важливим та психологічно болючим процесом. По-перше, важко зрозуміти необхідність таких змін. По-друге, проблематично знайти відповідні цінності, які повинні сприяти успішному розвитку системи у теперішньому та майбутньому середовищі.

Щоб вирішити ці проблеми, державна влада (ДВ) та громадянське суспільство (ГС) разом повинні формувати рішення через конвергентні та дивергентні процеси мислення. Національний архетип як відносно стійка ментальна структура об'єднує ці процеси разом на основі досвіду. Належна збалансована участь ДВ та ГС у керівництві держави на основі необхідних цінностей може зробити систему ефективною.

Ціннісний вибір не означає прийняття або копіювання цінностей інших. Це означає, насамперед, перегляд поточних цінностей, щоб залишатися ефективним і функціонуючим як нація в сучасному суспільстві. Застосування архетипних основ може допомогти вибрати відповідні переконання та цінності, які сприятимуть прийняттю рішень, які забезпечать м'яку адаптацію до нового середовища без конфліктів і революцій.

Ключові слова: архетип, цінності, переконання, культура, процес прийняття рішень, державна влада, громадянське суспільство, система, середовище, рівновага, мислення, ефективність.

АРХЕТИПНЫЕ ОСНОВЫ ЦЕННОСТНОГО ВЫБОРА В ПРОЦЕССЕ АДАПТАЦИИ К СОВРЕМЕННОМУ ОБЩЕСТВУ

Аннотация. Объясняется важность архетипных основ для выбора ценностей с целью адаптации государства (системы) к современному обществу (среде). Для обеспечения эффективности системы требуется поддержание равновесия между системой и средой посредством процесса принятия решений (ППР), основанного на балансе целей, путей и средств системы в рамках возможного допустимого риска.

Убеждения и ценности имеют решающее значение для ППР. Устаревшие убеждения и ценности могут резко снизить эффективность системы. Основная задача заключается в том, чтобы принимать решения, основанные на актуальных ценностях для адаптации системы к среде и поддержания нацио-

нальных интересов. Архетип может помочь найти правильный набор ценностей в определенной среде как сочетание прошлого и будущего.

Парадокс понятий убеждений и ценностей заключается в одновременной необходимости их сохранения и необходимости их изменения для успешного развития системы. Они фундаментальны, и их полная замена может создать хаос и даже разрушить систему вообще. Таким образом, выбор ценностей — это жизненно важный и психологически болезненный процесс. В первую очередь трудно понять необходимость таких изменений. Во-вторых, проблематично найти соответствующие ценности, которые должны способствовать успешному развитию системы в настоящей и будущей среде.

Чтобы решить эти проблемы, государственная власть (ГВ) и гражданское общество (ГО) вместе должны генерировать решения посредством конвергентных и дивергентных процессов мышления. Национальный архетип как относительно стабильная ментальная структура объединяет эти процессы на основе опыта. Правильное сбалансированное участие ГВ и ГО в руководстве государства, основываясь на требуемых ценностях, может сделать систему эффективной.

Выбор ценности не означает принятие или копирование ценностей других. Это означает, прежде всего, пересмотр текущих ценностей, чтобы оставаться эффективным и функциональным как нация в современном обществе. Применение архетипических основ может помочь в выборе правильных убеждений и ценностей, которые способствуют принятию решений, которые обеспечат мягкую адаптацию системы к новой среде без конфликтов и революций.

Ключевые слова: архетип, ценности, убеждения, культура, процесс принятия решений, государственная власть, гражданское общество, система, среда, равновесие, мышление, эффективность.

THE ARCHETYPAL FOUNDATIONS OF VALUE CHOICE IN THE PROCESS OF ADAPTATION TO THE MODERN SOCIETY

Abstract. This article explains an importance of archetypal foundations for the value choice in order to adapt the state (system) to the modern society (environment). To provide effectiveness of the system requires maintaining equilibrium between the system and the environment through decision-making process (DMP) that is based on balance system's ends, ways, and means in the framework of possible permissible risk.

Beliefs and values are critical for the DMP. Obsolete beliefs and values can decrease system effectiveness drastically. The main task is to produce decisions based on topical values to adapt the system to the environment and maintain national interests. An archetype can help to find a right set of values in a certain environment as a combination of the past and the future.

The paradox of the notions of beliefs and values is the need of their saving and the need of their change for successful system development at the same time. They are fundamental and their complete replacement can create chaos and even

destroy the system at all. Thus, values choice is a vital and psychological painful process. At first it is difficult to understand the need of their change. Second, it is problematic to find appropriate values that should facilitate successful system development in the given and future environment.

To solve these problems the state authority (SA) and the civil society (CS) together should generate decisions through convergent and divergent processes of thinking. A national archetype, as a relatively stable mental structure, combines these processes together based on the experience. A proper balanced participation of the SA and the CS in the state leadership, based on required values, can make the system effective.

Value choice does not mean accepting or copying values of others, it means reconsidering current values in order to remain effective and functional as a nation in the modern society. Applying of archetypal foundations can help to choice proper beliefs and values that can facilitate making decisions that will provide soft adaptation of the system to a new environment without conflicts and revolutions.

Keywords: archetype, values, beliefs, culture, decision-making process, state authority, civil society, system, environment, equilibrium, thinking, effectiveness.

Постановка проблеми. Проблема вибору цінностей є критичною для адаптації нації (системи) до сучасного суспільства (середовища). Архетипні основи можуть сприяти вибору необхідного набору цінностей, які повинні зробити систему ефективною в умовах складного та динамічного середовища. Тому проблема вибору цінностей на архетипних основах заслуговує на вивчення.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Різні автори описують архетипи як повторювані події та процеси, такі як закономірності поведінки, думки й психологічні ознаки людини, повторювані символ чи мотиви у літературі та мистецтві. Вони застосовують їх до окремих осіб та організацій як види людських психологічних образів та організаційних культур.

Карл Юнг вважав, що архетипи це “форми чи образи колективної

природи, які виникають практично по всій Землі як складові міфів і разом з тим як окремі продукти несвідомого... [форми та зображення] мають відбиток та скріплюються в нашій психіці” [1]. Він усвідомлював, що універсальні, міфічні персонажі — архетипи — перебувають у межах колективного несвідомого людського світу. Також К. Юнг вважав архетипи психологічними органами, аналогічними фізичним, оскільки вони є морфологічними конструкціями, які виникли через еволюцію [2]. Водночас еволюція сама по собі може розглядатися архетиповою конструкцією [3].

К. Юнг описував народження, смерть, відділення від батьків, ініціювання, шлюб та об'єднання протилежностей як архетипні події. Також він розрізняв людські архетипні постаті з власними цінностями: Велика

Мати, Батько, Дитина, Диявол, Бог, Мудрий Старий, Мудрець, Трюкач, Герой тощо, й архетипні мотиви: апокаліпсис, потік, творіння та ін. [4, с. 114].

Дж. Корлетт і К. Пірсон стверджують, що організація має свідомий організаційний рівень (громадське обличчя, центр свідомості), несвідомий рівень (комплекси, містика участі, організаційні архетипи) та колективний рівень несвідомого (архетипи й інстинкти) [5]. Вони підкреслюють, що основні припущення існують у несвідомій частині організації, особливо в частині своєї психіки, які називаються у К. Юнга “комплексами”, що формуються за допомогою організаційного досвіду, сформованого психічною енергією архетипів, як вони формують це у свідомості окремих осіб і колективів. Вони наводять на думку, що архетипи є “ключовими учасниками організаційної культури, багато з яких є формами або контурами основних реакцій на організаційне життя” [6].

Архетипи — це візерунки поведінки людини та образи, що походять від колективного несвідомого і є психічним аналогом інстинкту [7]. Зигмунд Фрейд писав: “Не можна не сумніватися, що джерело [фантазії] лежить в інстинктах; але це все одно має бути поясненим, чому ті самі фантазії з тим самим змістом створюються на будь-який момент” [8]. Він вважав, що первісні фантазії є залишком конкретних спогадів про доісторичні переживання, яке тлумачилося як прив’язане до ідеї архетипів.

Архетип організації презентує її культуру. За Е. Шейном, культура

складається з артефактів, цінностей і переконань, а також основних припущень [9]. Він стверджує, що культура є “схемою спільних базових припущень, про які група дізналася, оскільки вона вирішувала свої проблеми зовнішньої адаптації та внутрішньої інтеграції, яка працювала досить добре, щоб вважатись дійсною, і тому використовується для навчання нових членів як правильний спосіб сприймати, думати й ставитися до цих проблем” [10, с.18].

Таким чином, згадані автори вказують, що особи й організації мають архетипи. Проте вони не обговорюють застосування архетипних основ для вибору цінностей з метою адаптації системи до нового середовища шляхом ухвалення належних рішень.

Мета статті полягає в тому, щоб пояснити практичне значення архетипних основ для вибору цінностей у процесі адаптації суспільства до нового середовища. Розуміння соціальних архетипів може сприяти формуванню необхідного набору цінностей та переконань, щоб вчасно ухвалювати правильні рішення й уникати точок біфуркації на шляху до соціального розвитку.

Виклад основного матеріалу. Архетип може передбачати цінності та переконання, які можуть сприяти ефективному ухваленню рішень для вирішення проблем, що можуть виникати між будь-якою соціальною групою (системою) та сучасним суспільством (середовищем). Виходячи з відносної стійкості природи людини, можна припустити, що застосування архетипу як комбінації цінностей, переконань і норм може бути

корисним для належного керування системою.

Цінності та переконання можуть бути різними, але вони є критичними для процесу ухвалення рішень (ППР). Переконання можна розглядати як справжні припущення на підставі досвіду. У змінних та динамічних умовах переконання слід переглянути через їх відносність у правді. Цінності ґрунтуються на постійній людській природі та спрямовуються на забезпечення безпеки й відчуття того, що ви — людина. Вони — універсальні, а не контекстуальні та безпосередньо пов'язані з потребами людини. Разом з тим цінності та переконання презентують глибокий рівень культури як сукупність організаційного спільного навчання та досвіду. Адаптація системи до мінливого середовища може вимагати переосмислення цінностей і переконань через розуміння необхідності їх зміни.

Архетип може передбачити необхідні цінності для нації, щоб зробити державу ефективною в новому середовищі. Технологічний розвиток та комунікація, що збільшилась, глобалізують світ і роблять його відкритим та уразливим. Це трансформує суспільство з колективної форми в індивідуальну, надаючи можливість кожному брати участь в обговоренні й ухваленні рішень через соціальні мережі. Це може стирати межі національної ідентичності та створювати нові правила поведінки.

Можна припустити, що люди формують свою культуру як певний тип соціальної поведінки на основі вибраних цінностей, щоб пристосувати систему до середовища та/або

формувати це середовище. Комбінація цінностей може повторюватися на новому рівні розвитку системи. С. Гантінгтон стверджує, що “світ розділений на вісім основних цивілізацій або “культурних зон”, які ґрунтуються на культурних відмінностях, що зберігаються століттями. Ці зони були сформовані релігіями, традиціями, які сьогодні є потужними, незважаючи на сили модернізації” [11]. Це може довести той факт, що культура є національним архетипом. Також, незважаючи на глобалізацію, “нація залишається ключовою одиницею спільного досвіду, а її освітні та культурні інститути формують цінності майже всіх у суспільстві” [12, с. 37]. Більше того, “емпіричні докази з 65 суспільств зазначають, що цінності можуть змінюватися та змінюються, але вони також продовжують відображати культурну спадщину суспільства” [13, р. 49].

З одного боку, цінності мають бути постійними, щоб зберегти систему від знищення, з іншого — збереження функціональності системи вимагає перегляду переконань і цінностей в умовах мінливого середовища. Необхідність змінювати та зберігати цінності одночасно створює парадокс. Застосування комбінації цінностей як певного соціального архетипу може вирішити цю проблему.

Існує дві школи думок про взаємодію між цінностями та процесом розвитку системи. Вони вказують на конвергентні та дивергентні процеси у процесі розвитку системи. Метою конвергентного процесу є збереження системи, а дивергентний процес має адаптувати її до середовища че-

рез зміни. Перша школа підкреслює “конвергенцію цінностей внаслідок “модернізації” — переважної економічної та політичної сили, що сприяє культурним змінам. Ця школа передбачає зниження традиційних цінностей та їх заміну “сучасними” цінностями... Інша школа думки підкреслює збереження традиційних цінностей, незважаючи на економічні та політичні зміни. Ця школа припускає, що цінності є відносно незалежними від економічних умов” [14, р. 19].

Скасування кріпацтва в Російській імперії в 1864 р. та рабства в США в 1865 р. є прикладами промислової революції та економічного зростання, що сприяло розвитку демократичних цінностей. Американська громадянська війна ґрунтувалась на конкуренції між сільськогосподарським Півднем та зростаючою індустріальною Північною частиною країни за вільну, мотивовану працю замість рабської.

Крім того, незважаючи на вплив економічного розвитку на зростання демократії, просування демократичних цінностей може також сприяти економічному розвитку. П. ді Маджио підкреслює вплив культури на економіку: “культура може впливати на економічну поведінку, позначаючись на тому, як суб’єкти визначають свої інтереси (конститутивні наслідки...), обмежуючи їх зусилля від власного імені (регулюючи ефекти) або формуючи здатність групи мобілізувати або її мету в мобілізації” [15, с. 28]. Більш того, “виживання / виразність самовираження відображає матеріалістичні цінності (такі як підтримання порядку та боротьба

з інфляцією) проти постматеріалістичних цінностей (таких, як свобода й самовираження), суб’єктивне благополуччя, міжособистісна довіра, політична активність і толерантність поза групами” [16, р. 29]. Таким чином, “положення в цьому двовимірному просторі відображають багатовимірну реальність — соціально-економічно-культурну; узгодженість відображає той факт, що культуру суспільства формує вся його економічна й історична спадщина” [17, с. 32].

Отже, архетип системи може підтримувати дві основні тенденції — необхідність змінити та зберегти систему одночасно. Таким чином, розвиток системи ґрунтується на конвергентних і дивергентних процесах. Завдання полягає в тому, щоб розвинути суспільство й отримати взаємовигідний результат як для багатих людей, так і людей із середнім доходом. Тому певна сукупність / набір цінностей повинні відповідати архетипу, який забезпечить цю умову.

Різні комбінації індивідуальних архетипів можуть утворювати архетипи груп, що формують національний архетип. Архетип групи — це організаційна культура, яка має зробити цю групу ефективною в певному середовищі. Поєднання групових архетипів формує національний архетип (національну культуру). Цей національний архетип може відповісти на те, які цінності слід прийняти, щоб зробити систему ефективною в новому середовищі. Технологічний розвиток змінює середовище та ініціює перегляд цінностей, тому відповідний набір цінностей може

сприяти підтриманню ефективності системи.

Вибір цінностей — це покроковий процес вибору потрібного набору цінностей, який має сприяти ефективному ППР для задоволення людських потреб [18] та вирішення проблем шляхом установа рівноваги між системою та середовищем. Виникає думка, що взагалі типи людських цінностей можна поділити на чотири набори цінностей: індивідуальні, групові (організаційні), національні та міжнародні (корпоративні). Ці набори цінностей можуть комбінуватись у певному порядку й адаптуватись або вибиратись системою під внутрішнім та/або зовнішнім впливом, щоб ухвалювати рішення, які забезпечать необхідну ефективність системи. Набір цінностей (архетип) може бути повторений на новому рівні розвитку системи.

Прикладом перегляду та повторення цінностей на новому рівні розвитку може стати розпад Радянського Союзу як геополітична зміна, що змусила громадян колишніх радянських республік змінювати цінності. Однак це не новий набір цінностей — цей соціальний архетип використовувався, наприклад, українською нацією в минулому. Зміна структури системи не означає відмову від попередніх цінностей. Це може бути певний набір цінностей, який відповідає ситуації й допомагає вирішити проблему (збалансувати систему) шляхом установа рівноваги між системою та середовищем. Набір цінностей може ґрунтуватися на неусвідомлених архетипах або їх пануванні. Колишній набір цінностей може бу-

ти практичним для застосування на новому рівні розвитку системи.

Навіть для розвинених демократичних країн такі цінності можуть мати різні пріоритети [19], тому найважливішими речами є не самі цінності, а їх поєднання або національний набір цінностей, що становить національний соціальний архетип. Архетип містить у собі найкращу пропорцію різних цінностей і збалансовується відповідно до національних особливостей та середовища. Цей архетип як сукупність цінностей має вирішити проблему в існуючому середовищі. Індивідуальні, організаційні та національні цінності повинні підтримувати одна одну й, отже, являти собою певний набір цінностей на кожному рівні розвитку системи. Наприклад, зростання індивідуальної цінності (свободи) має відповідати демократичному суспільству. Соціалістичне суспільство зменшує роль особистості й зосереджується на колективних інтересах та цінностях.

Можна припустити, що певний набір цінностей уже існував на нижчому рівні розвитку системи. Отже, можна знову застосувати цей набір цінностей для вирішення проблеми, але на новому рівні. Це може допомогти зрозуміти, які цінності треба розвивати у суспільстві заздалегідь, щоб бути готовими до майбутніх викликів.

Повторюваний характер історичних подій підтверджує важливість архетипних основ для вибору цінності. Суспільства мали різноманітні набори цінностей для побудови ефективного державного управління. Наприклад, міста-держави Дав-

ньої Греції, такі як Спарта й Афіни, ґрунтувались на різних людських цінностях, переконаннях і нормах, делегуванні повноважень та свободи дій. Афіни були демократичною державою з високим рівнем участі громадянського суспільства (ГС) у процесі ухвалення рішень державою. У Спарті було централізоване й авторитетне управління із сильною військовою дисципліною. Іншим прикладом є система радянського керівництва з централізованою владою комуністичної партії та колективною ідеєю проти американської системи керівництва, орієнтованої на бізнес, з акцентом на індивідуальні цінності. Лідери інших країн, такі як Мустафа Кемаль Ататюрк у Туреччині та Аугусто Піночет у Чилі застосовували архетип централізованого військового управління в період застою та хаосу у своїх країнах. Таким чином, ґрунтуючись на умовах системи та середовища, використання відповідних архетипів може допомогти ефективно керувати суспільством.

Цінності мають підтримувати ППР, спрямованим на захист самої системи. На новому рівні розвитку набір цінностей може бути частково покращено / змінено з метою адаптації системи до нового середовища. Система має бути достатньо адаптованою. Розуміння середовища та самої системи через її відкритість може зменшити затримку в реакції системи. Це також забезпечує синхронізацію дій між системою та середовищем.

Дивергентні та конвергентні процеси мають збалансувати систему у її розвитку через ППР як комбінацію критичного та творчого мислення [20]. Національний архетип може

визначати тип відносин між державною владою (ДВ) і ГС для вирішення проблем у новому середовищі. ДВ і ГС можуть відображати реакцію системи на зміну середовища відповідно до швидкості та частоти цієї зміни. Це відбувається на основі поточного набору цінностей, що походить від національного архетипу. Завдання полягає у збереженні функціональності системи через опір системи та/або її можливу адаптацію. Захист системи від небажаних змін і мінімізація ризику є головними завданнями ДВ, яка презентує конвергентний процес мислення. З іншого боку, система має бути адаптованою до середовища. ГС шукає шляхи, щоб покращити людське життя й презентує дивергентний процес у мисленні, який відкриває систему для змін та інновацій. Співпраця між ДВ та ГС є життєво важливою і має бути реалізована завдяки ефективному управлінню, що ґрунтується на взаєморозумінні та механізмі зворотного зв'язку. Відповідний набір цінностей на архетипній основі може визначати частку взаємодій між ДВ та ГС. Ця пропорція має покращити ППР, щоб зробити систему ефективною та живучою в новому середовищі.

Реалізація рішення завжди створює затримку в реакції системи на зміну середовища, оскільки вона ґрунтується на аналізі даних, інформації, знаннях та циклі зворотного зв'язку. Коефіцієнт динамічної рівноваги (K_{eq}) між системою та середовищем визначає цю затримку й показує, як система та середовище є придатними одне до одного [21, р. 9]. Існує певний критичний коефіцієнт динамічної рівноваги ($K_{eq\ cr}$) [22,

р. 146], коли система починає втрачати стабільність без можливості бути відновленою і, врешті-решт, створює нову структуру. Щоб уникнути руйнування системи, існує певний мінімальний коефіцієнт динамічної рівноваги $K_{eq\ min}$ [23, с. 201], коли рішення необхідно ухвалити. Досягнення $K_{eq\ min}$ повинно генерувати зміну набору цінностей, ґрунтуючись на архетипних основах. Якщо ми не змінюємо набір цінностей, ефективність системи може критично зменшитись ($K_{eq\ min} \rightarrow K_{eq\ crt}$).

Максимальна відкритість системи може створити резонанс, який також може змінити (зруйнувати) структуру системи. Цей момент може відповідати певному максимально можливому коефіцієнту динамічної рівноваги ($K_{eq\ max}$), коли система є максимально відкритою й уразливою. Досягнення $K_{eq\ max}$ може бути однаково негативним із досягненням $K_{eq\ crt}$, коли система також може бути знищена. Отже, досягнення $K_{eq\ crt}$ та $K_{eq\ max}$ може негативно впливати на систему в контексті збереження її функціональності.

Частота коливання системи (F_s) і частота коливання середовища (F_e)

описують процес їх взаємодії. Якщо реакція системи не збігається зі змінною середовища або фаза затримки в ППР є великою, то система може бути зруйнована. Неправильний набір цінностей може зробити ППР неефективним і збільшити затримку (ΔT) у реакції системи на зміну середовища (рис. 1).

Певний оптимальний коефіцієнт динамічної рівноваги ($K_{eq\ opt}$) [24, р. 194] забезпечує максимальну досягну ефективність системи в умовах змінного середовища. Досягнення $K_{eq\ opt}$ може бути визначено найбільш сприятливою комбінацією взаємодії між системою та середовищем на основі ефективного керування відносинами між ДВ та ГС.

Таким чином, існує чотири основні точки, які повинні братись до уваги для ефективного керівництва системою: $K_{eq\ crt} - K_{eq\ min} - K_{eq\ opt} - K_{eq\ max}$. Вони характеризують дивергентні та конвергентні процеси в ППР, що ґрунтуються на архетипних підвалинах вибору цінностей, для адаптування системи до середовища. Існує функція між K_{eq} та вибором цінностей, що ґрунтується на архетипних основах: $K_{eq} = f$ (типи цінностей,

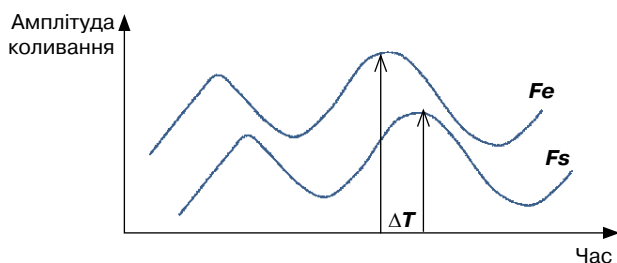


Рис. 1. Коливання системи та середовища
Джерело: створено автором

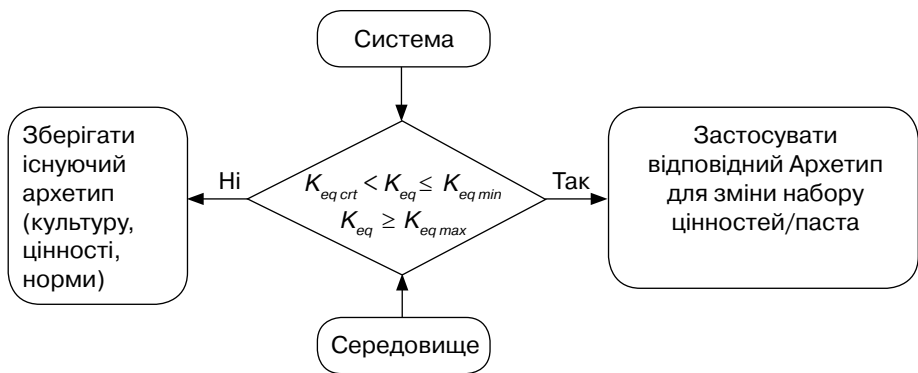


Рис. 2. Алгоритм зміни набору цінностей
Джерело: створено автором

набір цінностей). Алгоритм зміни набору цінностей визначає умови, коли система має почати змінювати цей набір цінностей (рис. 2).

K_{eq} може бути визначений як показник ефективності (відповідає на питання “Ми робимо правильні речі?”) та міра продуктивності (відповідає на питання “Чи робимо ми правильні речі добре?”) [25, с. 15]. Ці показники створено людьми, оскільки вони визначають рівень задоволення їх потреб. Тому вони ґрунтуються на сукупності / наборі цінностей. Крім того, ефективність державного управління може також визначатися рівнем людського задоволення через керування процесом вибору цінностей.

Висновки і перспективи подальших досліджень. Підбиваючи підсумки, застосування архетипних основ для вибору цінностей може успішно адаптувати націю до сучасного суспільства. Конвергентні та дивергентні процеси як взаємодія між ДВ та ГС сприяють належному ППР на основі соціального архетипу й моніторингу чотирьох основних

точок взаємодії системи та середовища для перегляду цінностей. Крім того, на новому рівні розвитку системи вибраний набір цінностей може збагачуватися новими цінностями, які можуть з’явитися через технологічний розвиток та інновації. Таким чином, архетипні основи вибору цінностей можуть допомогти сформулювати набір цінностей, який зробить систему ефективною в сучасному та майбутньому середовищі.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Jung C. G. Edited by Gerhard Adler & R. F. C. Hull. (1970). “Psychology and Religion: West and East. Collected Works of C. G. Jung”. Vol. 11. Princeton, N. J.: Princeton University Press.
2. Boeree C. George. (2006) “Carl Jung.” Archived from the original on 6 February 2006. Retrieved from: <https://web.archive.org/web/20060206030011/http://www.ship.edu/~cgboeree/jung.html>
3. Brown R. S. (2013). “Beyond the Evolutionary Paradigm in Consciousness

- Studies". *The Journal of Transpersonal Psychology*, Vol. 45, № 2, p. 159–171.
4. Retrieved from: <http://atpweb.org/jtparchive/trps-45-13-02-159.pdf>
 5. *Jacobi Jolande*. (1959). *Complex, Archetype, Symbol in the Psychology of C. G. Jung*. London: Routledge & Kegan Paul.
 6. *Corlett John G. and Pearson Carol S.* (2003). *Mapping the Organizational Psyche – A Jungian Theory of Organizational Dynamics and Change*. Gainesville, Florida: Center for Applications of Psychological Type.
 7. *Feist J. and Feist G J.* (2009) *Theories of Personality*, New York New York; McGraw-Hill.
 8. *Freud S.* (1917). "Introductory Lectures on Psycho-Analysis". *The Standard Edition of the Complete Psychological Works of Sigmund Freud*, Volume XVI (1916–1917).
 9. *Schein E. H.* (2010). *Organizational culture and leadership*. The Jossey-Bass business & management series, (4th ed.). San Francisco: Jossey-Bass.
 10. *Huntington Samuel P.* (1993). "The Clash of Civilizations?" *Foreign Affairs* 72 (3), p. 22–49. 1996. *The Clash of Civilizations and the Remaking of World Order*. New York: Simons and Schuster.
 11. *Inglehart Ronald and Wayne E. Baker.* (2000). "Modernization, Cultural Change, and the Persistence of Traditional Values". *American Sociological Review*, Vol. 65, № 1 (February), p. 19–51). Retrieved from: <http://www.jstor.org/stable/2657288>
 12. *DiMaggio Paul.* (1994). "Culture and Economy". p. 27–57 in the *Handbook of Economic Sociology*, edited by N. J. Smelser and R. Swedberg. Princeton, Princeton University Press.
 13. *Inglehart Ronald and Wayne E. Baker.* (2000). "Modernization, Cultural Change, and the Persistence of Traditional Values". *American Sociological Review*, Vol. 65, № 1 (February), p. 19–51). Retrieved from: <http://www.jstor.org/stable/2657288>
 14. *Maslow A. H.* (1943). "A theory of human motivation". *Psychological Review*. 50 (4), p. 370–396. Retrieved from: <http://psychclassics.yorku.ca/Maslow/motivation.htm>
 15. *World Values Surveys*. Retrieved from: <http://www.worldvaluessurvey.org/WVSDocumentationWV6.jsp>
 16. *Allen C. D.* (2012). "Creative Thinking for Individuals and Teams". An essay on creative thinking for military professionals. U. S. Army War College. Retrieved from: http://www.au.af.mil/au/awc/awcgate/army-usawc/allen_creative_thkg_sr_ldrs.pdf
 17. *Naplyokov Y. V.* (2014). "An Algorithm for Maintaining Dynamic Equilibrium to Achieve Strategic Goals". Master's Thesis, U.S. Army War College, Carlisle Barracks, Pennsylvania 17013, USA.
 18. *Naplyokov Y. V.* (2017). "Adaptation of the system through management of its center of gravity" // *Public Management*. – № 4 (9). – P. 139–151.
 19. Retrieved from: <http://vadnd.org.ua/ua/collection/>
 20. *Naplyokov Y. V.* (2017). "Archetypical principles as a basis for non-conflicting decision-making" // *Public Management*. – № 3 (8). – P. 194–203. Retrieved from: <http://vadnd.org.ua/ua/collection/>
 21. *Naplyokov Y. V.* (2018). "Changing of mental models for effective decision-making" // *Public Management*. – № 1 (11). – P. 189–206. Retrieved from: <http://vadnd.org.ua/ua/collection/>
 22. *Headquarters*, Department of the Army (2015). *FM 6-0, Commander and Staff Organization and Operations*. Washington, DC, USA.

REFERENCES

1. Jung C. G. Edited by Gerhard Adler & R. F. C. Hull. (1970). "Psychology and Religion: West and East. Collected Works of C. G. Jung". Vol. 11. Princeton, N. J.: Princeton University Press.
2. Boeree C. George. (2006) "Carl Jung". Archived from the original on 6 February 2006. Retrieved from: <https://web.archive.org/web/20060206030011/http://www.ship.edu/~cgboeree/jung.html>
3. Brown R. S. (2013). "Beyond the Evolutionary Paradigm in Consciousness Studies". *The Journal of Transpersonal Psychology*, Vol. 45, № 2, p. 159–171.
4. Retrieved from: <http://atpweb.org/jtparchive/trps-45-13-02-159.pdf>
5. Jacobi Jolande. (1959). *Complex, Archetype, Symbol in the Psychology of C. G. Jung*. London: Routledge & Kegan Paul.
6. Corlett John G. and Pearson Carol S. (2003). *Mapping the Organizational Psyche — A Jungian Theory of Organizational Dynamics and Change*. Gainesville, Florida: Center for Applications of Psychological Type.
7. Feist J. and Feist G. J. (2009) *Theories of Personality*, New York New York; McGraw-Hill.
8. Freud S. (1917). "Introductory Lectures on Psycho-Analysis". The Standard Edition of the Complete Psychological Works of Sigmund Freud, Volume XVI (1916–1917).
9. Schein E. H. (2010). *Organizational culture and leadership*. The Jossey-Bass business & management series, (4th ed.). San Francisco: Jossey-Bass.
10. Huntington Samuel P. (1993). "The Clash of Civilizations?" *Foreign Affairs* 72 (3), p. 22–49. 1996. *The Clash of Civilizations and the Remarking of World Order*. New York: Simons and Schuster.
11. Inglehart Ronald and Wayne E. Baker. (2000). "Modernization, Cultural Change, and the Persistence of Traditional Values". *American Sociological Review*, Vol. 65, № 1 (February), p. 19–51. Retrieved from: <http://www.jstor.org/stable/2657288>
12. DiMaggio Paul. (1994). "Culture and Economy". p. 27–57 in the *Handbook of Economic Sociology*, edited by N. J. Smelser and R. Swedberg. Princeton, Princeton University Press.
13. Inglehart Ronald and Wayne E. Baker. (2000). "Modernization, Cultural Change, and the Persistence of Traditional Values". *American Sociological Review*, Vol. 65, № 1 (February), p. 19–51. Retrieved from: <http://www.jstor.org/stable/2657288>
14. Maslow A. H. (1943). "A theory of human motivation". *Psychological Review*. 50 (4), p. 370–396. Retrieved from: <http://psychclassics.yorku.ca/Maslow/motivation.htm>
15. *World Values Surveys*. Retrieved from: <http://www.worldvaluessurvey.org/WVSDocumentationWV6.jsp>
16. Allen C. D. (2012). "Creative Thinking for Individuals and Teams". An essay on creative thinking for military professionals. U.S. Army War College. Retrieved from: http://www.au.af.mil/au/awc/awcgate/army-usawc/allen_creative_thkg_sr_ldrs.pdf
17. Naplyokov Y. V. (2014). "An Algorithm for Maintaining Dynamic Equilibrium to Achieve Strategic Goals". Master's Thesis, U. S. Army War College, Carlisle Barracks, Pennsylvania 17013, USA.
18. Naplyokov Y. V. (2017). "Adaptation of the system through management of its center of gravity" // *Public Management*. — № 4 (9). — p. 139–151.
19. Retrieved from: <http://vadnd.org.ua/ua/collection/>

20. *Naplyokov Y. V.* (2017). “Archetypical principles as a basis for non-conflicting decision-making” // *Public Management*. — № 3 (8). — p. 194–203. Retrieved from: <http://vadnd.org.ua/ua/collection/>
21. *Naplyokov Y. V.* (2018). “Changing of mental models for effective decision-making” // *Public Management*. — № 1 (11). — p. 189–206. Retrieved from: <http://vadnd.org.ua/ua/collection/>
22. *Headquarters*, Department of the Army (2015). *FM 6-0, Commander and Staff Organization and Operations*. Washington, DC, USA.