

УДК 316.77

DOI <https://doi.org/10.32782/2707-9147.2023.100.4>

Я. В. ЗОСЬКА

доктор соціологічних наук, професор,
професор кафедри філософії та соціології
Маріупольський державний університет

А. Г. СТАДНИК

кандидат соціологічних наук, доцент,
доцент кафедри філософії та соціології
Маріупольський державний університет

Н. Ю. КРАВЧЕНКО

кандидат соціологічних наук.

ТРАНЗИТИВНЕ СУСПІЛЬСТВО Й ОРГАНІЗАЦІЙНА КУЛЬТУРА: СОЦІАЛЬНО-УПРАВЛІНСЬКИЙ ПІДХІД

Проаналізовано основні теоретико-праксеологічні підходи до виділення структурних компонентів і функціональних комплексів організаційної культури: 1) у межах структурного підходу (Д. Дарлінгтон, В. Кошельник, Д. Крес, Д. Мілеті, В. Харчишина, Е. Шейн та ін.) – як інтегральну складову визначають ціннісно-мотиваційну й ціннісно-смыслову підсистеми; 2) у межах феноменологічного (В. Веретенов, М. Иванов, М. Кубр, Р. Моран, Ф. Харріс та ін.) – як основні складові виступають характеристики змісту культури організації. Функціональні особливості організаційної культури визначено через процеси зовнішньої адаптації, внутрішньої інтеграції, соціальної регуляції, управлінсько-організаційної взаємодії. Визначено критерії й показники типологізації організаційної культури. Розглянуто моделі та типології організаційної культури в працях Р. Акоффа, К. Баннікової, М. Бурке, К. Каммерона, Ф. Тромпенаарса, М. Туленкова, Р. Харрісона, Р. Хофштеда, Е. Шейна. В умовах трансформаційних змін, що відбуваються в економіці та суспільстві, в організаціях доцільно застосовувати такі типи організаційних культур, що найкраще в системі відносин зорієнтовані на реалізацію місії, досягнення цілей і стратегії організації з одночасною орієнтацією на захист та розкриття професійних і творчих можливостей персоналу. Визначено, що в умовах перехідного українського суспільства типологічні особливості організаційної культури відображають процес переходу від авторитарного типу соціального управління до демократичного, причому формування адаптивної моделі організаційної культури залежить від внутрішньої інтеграції її суб'єктів і від зовнішнього впливу соціального середовища, визначаючи авторитарний, проміжний (псевдоліберальний) чи демократичний тип організаційної культури.

© Я. В. Зоська, А. Г. Стадник, Н. Ю. Кравченко, 2023

Визначено структурні складові (елементи) організаційної культури: елементи надсуспільної підсистеми – соціетальні складові (глибинний рівень структурної організації), що детермінують ціннісну структуру соціальної організації; елементи моральної підсистеми – морально-етичні, ціннісно-нормативні складові, які сприяють підтриманню цілісності організації, пристосуванню її структури до трансформаційних змін, виконанню функцій інтеграції й адаптації; елементи керівної підсистеми – складові управлінських та організаційних взаємодій. Ці елементи формують трирівневу структуру організаційної культури, характеризують та зумовлюють її трансформацію, тобто адаптування до умов постіндустріальної епохи.

Ключові слова: *організаційна культура, транзитивне суспільство, суспільний сектор, соціетальні складові організаційної культури, ціннісно-нормативні складові організаційної культури, керівні (управлінські та організаційні) складові організаційної культури.*

Постановка проблеми. Проблема розвитку суспільства з давніх часів перебувала в центрі уваги дослідників. Вивчення суб'єктивних чинників і об'єктивних умов сталого розвитку суспільства набуває особливої ваги. Виникають концепції, які визначають різні методологічні критерії для пояснення соціальних змін: теорія модернізації й конвергенції Дж. Гелбрейта, теорія соціальних змін Т. Парсонса, теорія культурно-історичних типів М. Данилевського, теорія соціальних змін К. Маркса, концепція О. Шпенглера, концепція циклічності цивілізацій А. Тойнбі, теорія соціокультурної динаміки П. Сорокіна, теорія постіндустріального суспільства Д. Белла й О. Тофлера та ін.

Під час дослідження проблематики перехідного (транзитивного) суспільства, ми звертаємо свою увагу не лише на трансформаційні зміни в посткомуністичних суспільствах (тобто перехід сучасних суспільств до демократії), а й на процес модернізації (перехід сучасного суспільства до традиційного).

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Організаційну культуру як явище соціальне щільно та продуктивно вивчали науковці в різних відгалуженнях соціологічного знання (управління, організацій, економіки). Зокрема, організаційна культура є предметом наукових досліджень багатьох зарубіжних учених, таких як: Е. Атос, Ч. Барнард, М. Луї, Р. Моран, М. Новікова, Р. Паскаль, А. Петтигрю, Т. Пітерс, Д. Руссо, С. Роббінс, Т. Скрипко, Ф. Харріс. У працях Е. Шейна підкреслено значення ціннісних та мотиваційних факторів у процесі формування культури організацій. Організації як соціокультурні системи, що створюються соціальними групами, які цінності, архетипи та смисли сприймають як визначальні для діяльності, розкрито в працях вітчизняних учених: Е. Афоніна, А. Агаркова, Т. Базарова, О. Донченка, Б. Ерьоміна, Ю. Романенка, М. Семикіної, І. Сіменко, О. Харчишиної, О. Шубіна та ін. У публікаціях М. Марка

і К. Пірсона обґрунтовано концепцію впливу архетипів на формування організаційної культури.

Суттєвим внеском у розуміння та характеристику динамічної компоненти організаційної культури в сучасному суспільстві є праці Л. Беляєвої, Є. Данилової, П. Штомпки, В. Ядова та ін., присвячені загальному аналізу соціальних змін, трансформації, модернізації; Т. Заславської, Н. Тихонової – щодо змін соціальної структури й напрямів соціальної мобільності; А. Здравомислова, Ю. Левади, Г. Ділігенського, Ю. Козирева – щодо ціннісної динаміки в суспільстві, що реформується. Дослідження ціннісної й нормативної систем організаційної культури базується на наукових висновках вітчизняних і зарубіжних авторів: В. Бакірова, Е. Гідденса, Ф. Знанецького, Д. Леонтьєва, Н. Лумана, Т. Парсонса, А. Ручки, М. Рокіча, У. Томаса. Соціокультурні трансформації, що мають місце в сучасному українському суспільстві, виступають як «контекст», у якому формується культурний складник організацій.

Виділення невіршених раніше частин загальної проблеми. Вищезазначене дає підстави констатувати наявність наукової проблеми, що полягає в суперечності між активним упровадженням сучасних практик організаційної культури демократичного типу в найбільш розвинутих суспільствах світу.

Формулювання цілей статті (постановка завдання) – обґрунтувати специфіку секторального підходу до визначення структури організаційної культури в умовах транзитивного суспільства в регіональному вимірі.

Виклад основного матеріалу. Слова «транзит», «транзитивність», що визначають це поняття, полісемантичні. Англо-російський «Словник Мюллера» дає такі значення: зміна; перехід (в інший стан), короткочасний [7]. Аналізуючи ці визначення, легко помітити, що об'єднує всі значення слів «транзит» і «транзитивність» ідея «переходу», «перехідності». Але є немало понять, що характеризують процес переходу, стан нестабільності в низці відносно стабільних етапів розвитку суспільства: суспільство, що трансформується; перехідне суспільство; суспільство, що модернізується, тощо. Зрозуміти специфіку поняття «транзитивне суспільство» надає змогу аналіз накопиченого в соціології, політології й етнографії емпіричного матеріалу і його філософського осмислення.

У сучасній науковій думці виділяють декілька напрямів досліджень транзитивності, які відображають зміни в соціокультурній, політичній і економічній сферах суспільства. Перший напрям представлений етносоціокультурним підходом, який бере початок у релігійно-філософських працях доби Середньовіччя й етнографії (А. Генеп). Його особливість полягає в інтересі до внутрішніх переходів, трансформації внутрішнього світу людини під впливом традицій соціодуховної практики та культури.

Ідеї А. Генепи знайшли відображення в сучасному розумінні транзитивного суспільства як одного з перехідних етапів розвитку етносоціального організму. Етносоціокультурний підхід до розуміння транзитивності надає змогу побачити взаємозв'язок між трансформацією життєвого світу індивіда, його ціннісної свідомості й трансформацією соціального життя, усього суспільного устрою. Причому такий процес трансформації супроводжується кризою в ціннісній свідомості етносу, народу, нації. Як зазначає О. Штоквіш, характерною ознакою трансформаційного соціуму є «аномія, тобто такий стан соціальної системи, в якому наявний слабкий консенсус, недостатність віри в цінності або цілі, а також втрата ефективності нормативних і моральних рамок, що регулюють соціальне життя» [11]. Тобто аномія, на думку автора, ускладнює досягнення головної мети трансформаційного суспільства, яка полягає в новому самовизначенні завдяки пропонуванню шляхів прогресивного розвитку. Цінності нової соціальної системи, що «містить у себе як нові, так і резидуальні одиниці, відрізняються за змістом від цінностей первісної одиниці, хоча їх характеристика в термінах стандартної змінної може залишатися незмінною» [5].

Поряд з об'єктивними чинниками, що впливають на трансформацію суспільства, зростає роль чинників, пов'язаних зі змінами в їх ціннісних настановах, поведінці. Для транзитивного суспільства характерне змішування старого й нового, що знаходить своє відбиття в людській свідомості, у нормативних і повсякденних настановах. Це, на думку О. Яницького, може формувати неадекватне сприйняття суспільними акторами динамічних соціальних змін, що призводить до кризи самоідентифікації та самореалізації [12, с. 19–26]. На сьогоднішнє сучасне українське суспільство, за влучним висловом Є. Головахи, «аморальної більшості» підійшло до тієї межі, коли норма й відхилення від неї, норма та патологія не тільки все більше взаємно проникають, а й міняються місцями. Те, що у свідомості багатьох усе ще постає як патологія, стає нормою [5, с. 26–30]. Таким чином, стан аномії породжує ціннісно-нормативні системи в масовій свідомості, пов'язані, насамперед, з вітальними потребами виживання й самозбереження, що в цілому ускладнює процес соціалізації та формування сукупності соціальних практик сучасної молоді в різних соціокультурних полях і просторах.

Поряд з етносоціокультурним підходом до розуміння транзитивного суспільства з початку 1970-х рр. триває розробка політичної транзитології. Транзит розуміють у цій дослідницькій парадигмі як демократичний перехід. Розробку загальних закономірностей, моделей переходу від тоталітарних режимів до демократичних, пов'язують з іменами Р. О'Доннела, А. Пржеворського, Д. Растоу, Ф. Шміттера, С. Хантінгтона.

Так, для опису специфіки сучасного транзиту С. Хантінгтоном був висунутий концепт «третьої хвили» глобальної демократизації, яка

розпочалася в середині 1970-х рр. з падінням військових диктатур у Португалії, Іспанії й Греції, потім у процес демократизації включилася Латинська Америка, деякі країни Південно-Східної Азії, нарешті, країни Центральної та Східної Європи й пострадянський простір [14]. Зокрема, до головного напрямку транзитивного суспільства можна зарахувати політичні інститути, які формують засади демократичних перетворень у державному секторі та становлення громадянського суспільства, яке, у свою чергу, складається з громадян з активною громадянською позицією.

Тобто в політичному аспекті транзитивне суспільство пов'язують із поняттям «демократичний транзит», який сучасні науковці визначають так: «політичний процес, який відбувається в сучасному правовому полі держави та супроводжується зміною режиму політичних інститутів, що відживає, зміцненням достатньої мережі демократичних інститутів громадянського суспільства (економіку, політику, культуру тощо) і посиленням демократичних функцій сучасних держав» [9]. У цьому аспекті можна говорити, що транзитивне суспільство – це перехід від тоталітарного або авторитарного суспільства до демократичного (хоча й у його західно-цивілізаційному варіанті). І саме на цьому етапі суспільство ніби перебуває в «змішаному», нестабільному стані – поряд з процесом формування нових соціально-політичних цінностей, норм, інститутів і практик продовжують існувати й попередні, що може призводити до соціальної напруженості, маргіналізації та радикалізації суспільства, а отже, позначається на типі організаційної культури й соціального управління.

У межах економічного підходу особливості транзитивного суспільства розглядають в економічній перехідній теорії, яка визначає теоретичні аспекти сучасної тенденції економіки постсоціалістичних країн, перехідних від централізовано-керованого господарства до ринкового. Так, за словами С. Сонько і М. Скринько, транзитивна економіка пов'язана з процесом лібералізації, що означає скорочення протекціоністської політики держави [8, с. 10]. До особливостей економіки в суспільстві перехідного типу зараховують нестабільність і нестационарність здійснення соціально-економічних процесів; високий рівень різних ризиків; часткову втрату керованості, зокрема на трансформаційних етапах перетворень. В умовах транзитивної економіки формується якісно новий тип організаційної культури, особливо в організаційно-управлінському аспекті й аспекті оптимізації соціально-трудових відносин.

Аналіз концептуалізації соціальних змін у соціологічних теоріях виявляє три типи парадигм, що домінують. У XIX ст. панувала парадигма прогресу, коли соціальні зміни ідеалізували, їх сприймали як безперечно позитивні, такі, що сприяють прогресу. У середині XX ст. відбувалося руйнування ідеї прогресу, стала домінувати парадигма кризи. Наприкінці XX ст. виникла нова парадигма – парадигма травми.

Більшість сучасних соціологічних теорій розглядають соціальні трансформації в її руслі як тривалі, неочікувані, дещо невизначені та такі, що мають непередбачуваний фінал, процеси [13]. Найбільш глибокі соціальні зміни завжди торкаються основи соціального порядку – сфери базових цінностей, правил, центральних очікувань, тобто охоплюють сферу людської культури – певну символіку, інтерпретації, сприйняття, тлумачення соціальної дії. Але, так чи інакше, соціологічний аналіз транзитивного суспільства ґрунтується на розумінні транзиту як одного з типів модернізації. Ґрунтуючись на поділі суспільств на «традиційні» – «ієрархізовані», що зберегли відносини залежності, які персоналізуються, і бар'єри соціальної мобільності, та «сучасні», тобто такі, для яких характерні універсальне панування раціонального початку й функціональна диференціація соціальних інститутів, подолання відносин особистої залежності та висунення на перший план утилітарно орієнтованої дії автономного індивіда (М. Вебер, Ф. Тенніс і Т. Парсонс), описано період модернізації, тобто перехід від традиційного суспільства до сучасного (С. Айзенштадт). Причому, оскільки всі суспільства розвиваються в напрямку до сучасного, проходячи певні етапи, то стає можливою розробка загальної для низки суспільств теорії модернізації, що є транзитом від традиційного до сучасного суспільства.

Основою, базисом існування традиційних суспільств виступають процеси репродукування діяльності соціальних структур, життєвих устоїв і традицій, відтворення усталених соціальних практик. У сучасному динамічному суспільстві провідним стає процес розвитку й модернізації, порівняно швидкої, якісної зміни різних соціальних та культурних структур, відповідних їм форм соціальної поведінки й практик. Якщо розглядати суспільство як поєднання складних взаємозв'язків і взаємодій, які імпліцитно містяться в поведінці (або свідомості) індивідів, то модернізацію суспільства в цілому розуміють як наслідок персональної модернізації значної частини індивідів, що входять до нього. Ефективність процесу модернізації залежить від рівня та інтенсивності трансформації системи цінностей і норм у суспільстві, від реалізації інституційних та структурних реформ у сприятливому соціокультурному середовищі, в умовах уже сформованих адекватних їм мотиваційно-ціннісних установок індивідів.

Проаналізувавши низку досліджень, В. Агранович виокремила істотні ознаки суспільства перехідного типу, а саме: «1) нерівномірність соціальних процесів, які мають необоротний процес за своїм характером; 2) тимчасовий характер суспільства перехідного типу; 3) багатоваріантність розвитку; 4) швидкість існуючих у суспільстві перехідного типу процесів, які породжують стан соціальної нестабільності; 5) відсутність повноти властивостей і ознак соціальних відносин; 6) історична «індивідуальність» кожного суспільства перехідного типу, яка пов'язана із специфікою історичного періоду, в якому

відбуваються існуючі процеси та з яким пов'язані відмінності в початкових і кінцевих станах транзитивного суспільства» [1]. Отже, можна зазначити, що транзитивність суспільства тісно пов'язана із соціальною нестабільністю сучасного суспільства та зміною ціннісних орієнтацій.

Поширеним у застосуванні на сьогодні є термін «перехідний період». На думку М. Михальченко, термін «перехідний період» «означає перехід від нескоординованих, часто суперечливих, хаотичних владних впливів на різні сфери суспільного життя до проведення чітко вивіреного відповідального політичного курсу» [6, с. 22]. Автор визначає риси перехідного суспільства, а саме: «нерозвинута політична влада; неефективна судова система; відсутність змін у процесі формування нового активного громадянського суспільства; збільшення злочинності серед соціальних груп; зміни в системі соціальних цінностей та ідеалів» [6, с. 23]. Тому можна констатувати, що розвиток транзитивного суспільства пов'язаний з руйнацією звичного способу життя, моральних норм і цінностей.

На думку О. Астаф'євої, перехідний період – це якісна трансформація суспільства, що приводить до зміни його суті. У всіх їх схожі причини, і пов'язані вони із системною кризою: кризою старих систем управління, старих економічних структур, старих соціальних відносин, кризою ідеології тощо. До ознак перехідного періоду вона зараховує підвищення соціальної активності населення; зростання хвилювань, інакомислення, акцій протесту; кризу у внутрішній і зовнішній політиці; падіння рівня виробництва, рівня життя людей; фрагментарність усіх класів, що знову виникають, і соціальних груп; соціальна фрустрація, що спричинена різкою майновою диференціацією [8]. Отже, існуючі підходи до визначення особливостей суспільства перехідного типу свідчать про процеси ціннісних змін у різних сферах суспільства, які знаходять своє відображення в структурно-функціональних особливостях організаційної культури.

Погоджуємося з думкою Є. Внукова, що сутнісний зміст транзитивного суспільства полягає в процесі динамічного переходу трансформаційного суспільства (у соціокультурній, політичній, економічній сферах) до суспільства з відносно стабільною структурою. Соціальний простір, життєвий світ індивіда, масова ціннісна свідомість, способи комунікації в транзитивному суспільстві стають основою ціннісно-нормативного консенсусу як передумови становлення суспільства з усталеною соціальною структурою [2, с. 82]. Організаційна культура, яка під час суспільних змін модифікує власні як структурні, так і змістовні характеристики, виступає показником стану трансформацій у соціокультурній сфері суспільства та характеризує ціннісно-нормативні зміни в суспільстві перехідного типу.

На рис. 1 відображено процесуальні ознаки транзитивного суспільства в різних аспектах суспільства.



Рис. 1. Процесуальні ознаки транзитивного суспільства в політичній, економічній і соціокультурній сферах

Зокрема, виходячи з результатів проведеного нами теоретичного аналізу терміна «транзитивне суспільство», можна підсумувати, що організаційна культура є його невід’ємною складовою. Прояв організаційної культури саме в транзитивному суспільстві виступає у формі суспільного устрою з погляду політичного дискурсу, а саме: тоталітарному, авторитарному та демократичному.

У межах цього дослідження виділено складові елементи (підсистеми) тривірневої організаційної культури, такі як:

– надсуспільна підсистема (соціетальні складові), до якої включено ціннісно-смыслову структуру менталітету нації, архетипні утворення, соціальну й соціетальну ідентичність;

– моральна підсистема (морально-етичні, ціннісно-нормативні складові), до яких належать мораль, цінності, уявлення, переконання, смисли, соціально-нормативні зразки поведінки, мотиви та стимули як визначальні компоненти організаційної культури, що в умовах суспільства перехідного типу впливають на підтримку цілісності системи, визначають мімікрійний характер її структур (реалізують інтеграційно-адаптаційні функції);

– керівна підсистема (управлінсько-організаційні складові), до яких зараховано особливості організаційно-управлінських відносин як усередині компанії, так і зовні.

1. Організаційна культура в умовах тоталітарного соціального управління. Як влучно зауважує Х. Арендт, «тоталітарне суспільство – це суспільство масового походження без наявного класу, базу якого зводять до певної кількості ізольованих індивідів, які не являють собою структурованого класу та певних особистісних інтересів» [1]. Український соціолог М. Туленков, у свою чергу, зазначає: «...специфічною рисою тоталітарного управління є здатність суб'єкта управління (держави) до певного класифікування більшості соціально значущих сторін суспільного життя, що призводить до зменшення практично всіх сфер їхньої самостійної діяльності та самостійного прийняття будь-яких рішень» [1].

Соціетальні складові виступають як визначення себе як індивіда в тоталітарному суспільстві, цей процес відбувається завдяки системі міфів, які відображають фантастичну дійсність у вигляді стійких рекламних лозунгів, які в результаті викликають не завжди правдиве уявлення про сучасну реальність [6]. Серед міфів, які в тоталітарному суспільстві впливають на формування та функціонування суспільної свідомості, можна зазначити такі: міф «святість» влади, міф про самодостатність влади, міф про самоцінність влади. У тоталітарному суспільстві владу сприймають як первинний елемент будь-якої структури в усій системі управління.

Зокрема, можна зазначити ціннісно-нормативні складові суспільства в тоталітарному режимі, а саме: 1) ціннісна система суспільства в своїй більшості, яка має єдину ідеологічну представленість у всіх організаціях; 2) існування «абсолютно істинних» лідерів та їх мотив ототожнення з метою примусу до певних дій; 3) головною цінністю суспільства є влада; 4) волею однієї керівної особи на всіх рівнях управлінської ієрархії замінюються суспільні норми.

До управлінсько-організаційні складових належать такі: правомірність суб'єкта управління; харизматичність лідера; емоційна залежність від лідера; централізм; управлінський вплив у адміністративно-репресивному характері.

Отже, організаційна культура в суспільстві тоталітарного режиму позначається як доволі принципова ієрархізована система, з існуючою централізацією лідера в системі влади, в якій система вже існуючих норм та цінностей відображається в єдиній державній ідеології, а ідентифікація себе як індивіда кожного члена організації відбувається завдяки механізму міфологізації.

2. Авторитарне управління соціальною системою в організаційній культурі. У суспільстві авторитарного типу, як слушно зауважує український соціолог М. Туленков, «вузька елітарна влада має не тільки організаційне закріплення, але й інституційне, саме тому ця система правління трьох типів корпорації влади (ієрархічну): ідеологічної, адміністративно-державної та економічної» [10, с. 410].

Соціетальні складові в авторитарній системі управління визначаються як самовизначення членів організації, яке засновано на відповідних рольових функціях.

Зокрема, можна визначити ціннісно-нормативні складові суспільства, яке перебуває в авторитарному режимі, а саме: мотивом, що домінує, виступає переслідування цілей організація для власної винагороди; найголовнішими цінностями є влада й матеріальна вигода; формування владною структурою корпоративні правила та норми; індивідуальні інтереси збігаються із цілями організації; традиційна система управління організацією (застосування певних цінностей, норм та правил, які орієнтовані на традиції).

До управлінсько-організаційні складових належать такі: групова правомірність суб'єкта управління; відносна ізольованість певних владних суб'єктів; міжособистісні відносини всередині влади відбуваються на рівні корпоративної культури.

У суспільстві авторитарного типу організаційна культура виступає як певне корпоративне утворення з груповою персоніфікованістю владного суб'єкта, в якій цінують традиційну систему управління (загострення уваги на групових нормах і правилах, звичках та цінностях), провідними цінностями в цьому суспільстві виступають соціальний статус і матеріальна винагорода. Самовизначення членів відповідної організації відбувається за рахунок певних рольових функцій.

3. Організаційна культура в умовах демократичного соціального управління. До ключових цінностей системи демократичного соціального управління варто зарахувати самоврядування. Як зазначає М. Туленков, «самоврядування виступає особливим видом управління державою, який здійснює вплив на функціонування будь-якої соціальної системи, використовуючи автономію за рахунок власних чинників, тобто завдяки включенню людського потенціалу задля вирішення будь-яких проблемних ситуацій» [10, с. 197].

Соціетальні складові в демократичній системі управління визначаються як самовизначення як через віднесення себе до відповідної культурної спільноти або соціальної, так і через співвідношення власних інтересів і суспільних.

Зокрема, можна визначити ціннісно-нормативні складові суспільства, яке перебуває в демократичному режимі, а саме: керування існуючою системою правил, яка базується на процесах співробітництва, конкуренції та конфлікту (поліцентризм) [8]; мотивом, що домінує, у цьому режимі виступають особистісні інтереси; задоволення існуючих потреб суспільства, яке базується на інтересах людей.

До управлінсько-організаційні складових належать такі: розподіл владної структури; члени організації можуть виступати як суб'єктом самоврядування, так і суб'єктом управління; люди виступають об'єктами взаємного інтересу, які встановлюють порядок відносин та організаційних зв'язків.

Таким чином, можна дійти висновку, що організаційна культура в суспільстві демократичного типу виступає як самостворене соціальне суспільство, яке керується принципом розподілу влади,

суб'єктом самоврядування виступають члени організації, самовизначення членів організації відбувається завдяки відтворенню власних інтересів, а також через визначення власної культури і цінностей (табл. 1).

Отже, транзитивність суспільства можна спостерігати в період якісного перетворення системи соціального управління від тоталітарного до демократичного суспільства, а зміна цих типів зумовлює зміни й у структурно-функціональних особливостях організаційної культури. Такий транзит розглядають як фазовий перехід від одного динамічного стану системи до іншого, а механізм фазового переходу пов'язаний з наявністю моментів біфуркації, перетинаючи які, система якісно змінює свій стан. Звичайно, для таких перехідних, біфуркаційних періодів характерні нестабільність і «змішаність» попередньої й наступної систем соціального управління, що позначається на функціонуванні соціальних інститутів, державних установ, організацій економічної системи, відтворюючи в них організаційну культуру з нестабільною структурою.

Таблиця 1

Організаційна культура в різних системах соціального управління

| Складові організаційної культури | Соціальне управління тоталітарного типу | Соціальне управління авторитарного типу | Соціальне управління демократичного типу |
|--|---|--|--|
| Соціетальні складові (механізм самоідентифікації) | Механізм «міфологізації» і ідеології | Механізм виконання ролевих функцій | Механізм усвідомлення власних інтересів у співвідношенні до суспільних |
| Ціннісно-нормативні складові | Ідеологічна ціннісна система Влада як головна цінність | Засвоєння групових норм і цінностей, орієнтованих на традицію Влада і матеріальна винагорода як провідні цінності | «Полицентризм» як загальна система правил, в основі якої лежать прощесі співробітництва, конкуренції і конфлікту |
| Управлінсько-організаційні складові (суб'єкт управління) | Персоніфікованість суб'єкта управління | Групова персоніфікованість суб'єкта управління | Принцип поділу влади; члени організації як суб'єкт самоврядування і суб'єкт управління |

Одним із важливіших чинників, що впливає на умови перебігу перехідного (транзитивного) періоду багатьох країн, особливо України, сьогодні є процеси глобалізації, які охоплюють практично всі сфери життєдіяльності транзитивного суспільства, створюючи ускладнення для трансформації суспільної, економічної, політичної й соціокультурної підсистем. Для українського суспільства поряд з демократичним транзитом виникають виклики, пов'язані з глобалізаційними процесами, які мають неабиякий вплив і на суспільства західної демократії, трансформуючи сучасні концепції соціальної держави або держави добробуту. Так, для З. Баумана глобалізація виступає як дане явище сучасності, яке неодмінно не тільки вплине, а й уже впливає на суспільні процеси в сучасних державах добробуту [1].

Один з представників сучасної соціологічної та філософської думки Ю. Габермас вважає, що глобалізація – неминучий процес, з яким стикаються сучасні західні держави. Тому він ставить під сумнів релевантність нації-держави як політико-територіального утворення. Ідучи далі в своїх роздумах, він зазначає, що так само можна ставити під сумнів існування сучасної моделі соціальної європейської держави (принаймні в колишній її формі), вказуючи на те, що ідея держави добробуту реалізовувалася тільки в рамках нації-держави, але остання сьогодні досягла меж своїх можливостей у новому контексті, визначеному глобальним суспільством і глобальною економікою [11].

Інший європейський мислитель, соціолог У. Бек для опису сучасності застосовує поняття «суспільство ризику» й «друга, постнаціональна модерність». У. Бек гадає, що нашу нинішню реальність визначають процеси глобалізації. Він зазначає, що картина суспільства драматично змінюється просто в нас на очах; глобалізаційні процеси незворотні; державу добробуту неможливо відродити на національному рівні (але можна відродити на регіональному, європейському рівнях); трудове суспільство, оперте на територіальні нації-держави, прямо сьогодні розпадається на частинки; суспільний договір між капіталізмом, державою добробуту та демократією зламано; ми живемо у світі ендемічної загрози; нарешті, не існує способу уникнути постання суспільства ризику (визначальна риса якого – не стільки зростання масштабів ризику, як радше зміненість природи невизначеності). Він зазначає, що глобалізм – це, насамперед, ідеологія неолібералізму й економічна система поглядів [1].

У наведених концепціях глобалізації транзитивність набуває глобального масштабу, позначаючись на функціонуванні усталених форм соціальної держави (правова, демократична держава, соціально орієнтована ринкова економіка, розвинуте громадянське суспільство), що тільки посилює невизначеність і ризики трансформації суспільств, які здійснюють демократичний транзит (особливо на пострадянському просторі), і ускладнює формування якісно нової системи соціального управління, складовою якої є й організаційна культура як соціальне явище.

Важливого значення для аналізу дослідження формування організаційної культури в умовах глобалізаційних викликів мають і такі визначення глобалізації.

Так, У. Андерсон визначає глобалізацію як процес, якого неможливо уникнути, розуміючи під ним «прискорено змінювану систему систем», котра приводить до політичних, культурних і навіть біологічних змін. Глобалізація спричиняє національну відкритість, основним інструментом якої є вирішення проблем герменевтики, що забезпечують різноманітні зв'язки та всебічну залежність між націями [12, с. 68]. Тобто в умовах глобалізаційних процесів змінюється все, у тому числі культура як обмін символами, що призводить до зникнення традиційних кордонів та появи нових зв'язків, оскільки являє собою нову систему систем, яка керує всіма світовими процесами. Б. Бутрос-Галі, підтримуючи цю тезу, доводить існування кількох глобалізацій: інформаційної, соціокультурної (міжкультурні комунікації у зв'язку з появою новітніх науково-технічних та соціальних нововведень), політичної (демократичний уряд, глобальне громадянське суспільство, що має загальні правові принципи й норми), економічної (інтеграція ринків, націй-держав та технологій), фінансової [3, с. 24–35]. Тобто глобалізація як об'єктивний процес зумовлює низку глобальних змін, які прямо чи опосередковано стосуються трансформації системи соціального управління. Автори підкреслюють вплив глобалізації на всі сфери сучасного суспільства, яке також входить у стадію транзитивності, що зумовлює перегляд таких важливіших концепцій, як «демократія», «громадянське суспільство», «ринкова економіка», «культура» тощо. Особливого значення набуває узагальнення ціннісно-сміслових конструктів у сфері соціального, політичного, економічного й культурного життя суспільства, що, у свою чергу, відображається на структурно-функціональних особливостях організаційної культури.

До основних форм динаміки перехідних суспільств в умовах глобалізації Р. Войтович зарахувала такі, як: «глобальна об'єктивна реальність, єдиний соціальний простір, єдині форми соціальної поведінки та глобальна ментальність» [4, с. 25–26]. До першої форми авторка зараховує «відповідну глобальну ментальність та стереотип життя в єдиному світі, перетворюючись на носіїв єдиних соціальних, політичних і культурних зразків поведінки» [4, с. 25]. Щодо другої форми, то Р. Войтович зазначає, що «існує формування тотожної соціальної структури та наявність єдиних стандартів поведінки для всіх суспільств, які перебувають на транзитивному етапі, та для їх суб'єктів (ідеться передусім про єдині типи й форми соціальної організації)» [4, с. 25]. Щодо третьої форми, яка, на думку авторки, базується на «спільних соціально-культурних зразках діяльності, притаманних для транзитивних суспільств. Тобто йдеться про універсальні типи організації суспільної життєдіяльності, зокрема це стосується єдиних технологій діяльності, які базуються на впровадженні єдиних соціально-культурних зразків

діяльності» [4, с. 25–26]. Щодо глобальної ментальності, то авторка характеризує її як ментальність з потребами, мотивами, цінностями та установками суспільства, які є механізмом формування відповідної структури розвитку суспільства [4, с. 25–26]. Отже, організаційна культура в транзитивний період відображає особливості ціннісно-нормативних змін і соціокультурних трансформацій у суспільстві, змінюючи власні структурно-змістові властивості на рівні соціетальних, ціннісно-нормативних і організаційно-управлінських складових.

Висновки з даного дослідження та перспективи подальшого розвитку в цьому напрямі. Транзитивність суспільства можна спостерігати в період якісного перетворення системи соціального управління: від тоталітарного до авторитарного суспільства, від авторитарного до демократичного суспільства, а зміна цих типів зумовлює зміни й у структурно-функціональних особливостях організаційної культури. Такий транзит розглядають як фазовий перехід від одного динамічного стану системи до іншого, а механізм фазового переходу пов'язаний з наявністю моментів біфуркації, перетинаючи які, система якісно змінює свій стан. Звичайно, для таких перехідних, біфуркаційних періодів характерні нестабільність і «змішаність» попередньої й наступної систем соціального управління, що позначається на функціонуванні соціальних інститутів, державних установ, організацій економічної системи, відтворюючи в них організаційну культуру з нестабільною структурою.

Виділено такі групи складових організаційної структури: соціетальні; ціннісно-нормативні; керівні (управлінські та організаційні).

Групу соціетальних складників формують такі: менталітет нації, який за своєю специфікою відрізняє цю спільноту від уже існуючих, найчастіше він виступає як система окремих поглядів та норм, які, у свою чергу, базуються на вже існуючих суспільних знаннях і відрізняються ієрархічною системою цінностей, ідеалів, інтересів та установок; архетипні утворення – культурні стереотипи як несвідомо сформовані колективні переконання, які впливають на формування ціннісної свідомості членів організації, морально-етичної, ціннісно-нормативної системи суспільства та визначають тенденцію соціетальних процесів; соціетальна ідентичність, яка, перш за все, базується на нематеріальних (культурних, духовних) цінностях і відображає певну психосоціальну реальність.

Друга група складових (морально-етичні, ціннісно-нормативні) включає: суспільні, організаційні та особистісні цінності, ціннісні уявлення, соціально-нормативні зразки, правила поведінки як засоби стратифікації об'єктів системи за індивідуалістським та соціетальним рівнями, які, виходячи з інтеракцій, регулюють поведінку. Особистісні ціннісні уявлення є засобом поділу об'єктів зовнішнього світу за певною значущістю (соціальною або індивідуально-особистісною). Третю групу (управлінські та організаційні складники) формують:

соціопсихологічний клімат організації – емоційні й психологічні стани співробітників (відносно стійкі), які відображають організаційну інтеграцію й характер міжособистісних відносин у колективі; управлінський стиль (манера поведінки керівника – суб'єктивно-психологічні характеристики та стиль керівництва в реалізації владних повноважень); система інформаційно-комунікативних інтеракцій в організації – базис зміцнення структури, ефективної взаємодії всіх елементів, ухвалення й донесення управлінських рішень.

Список використаної літератури

1. Бевзенко Л. Поняття міфу та гри в кризовому дискурсі сучасних соціокультурних процесів – соціосоорганізаційний підхід. *Соціологія: теорія, методи, маркетинг*. 2015. № 2. С. 112–129.
2. Внуків Є. О. Організаційна культура в транзитивному суспільстві: постановка проблеми. *Грані*. 2015. № 12 (1). С. 80–85.
3. Войтович Л. Корпоративна держава та її рать в умовах глобалізації. *Вісник НАДУ при Президентові України*. 2006. № 4. С. 24–35.
4. Войтович Р. Глобалізація як універсальна форма історичної динаміки перехідних суспільств. *Вісник Національної академії державного управління при Президентові України*. 2012. Вип. 1. С. 21–32.
5. Головаха Є. Українське суспільство: шляхи трансформації. *Український соціологічний журнал*. 2016. № 1–2. С. 26–30.
6. Михальченко М. Україна ХХІ століття: і знову пошук шляхів розвитку. *Віче*. 2001. № 1. С. 20–28.
7. Словарь Мюллера (англо-русский) URL: <http://www.diclib.com/http://www.diclib.com/cgi-bin/d1.cgi?l=ru&base=mueller&page=showindex> (дата обращения 03.05.2018).
8. Сонько С. П., Скринько М. М. Інфраструктура в умовах транзитивної економіки. Харків: Екограф, 2004. 256 с.
9. Сучасні політичні інститути та процеси в умовах реформування політичної системи України: Програма та методичні рекомендації для слухачів за спеціальністю «Державне управління» / укл. В. В. Лісничий, О. В. Радченко. Харків: Вид-во ХарПІ НАДУ «Магістр», 2006. 22 с.
10. Туленков М. В. Соціологія управління. Соціологія. Основи загальної, спеціальних і галузевих теорій: підручник. Київ: Каравела, 2008. С. 483–501.
11. Штоквіш О. А. Синергетична методологія аналізу соціумів, що трансформуються. URL: <http://ea.dgtu.donetsk.ua:8080/bitstream/123456789/1517/32/shtokvish.htm>. (дата звернення 07.04.2018).
12. Anderson W. T. All Connected Now. Life in the first Global Civilization. West view press. 2001. 310 p.
13. Hofstede G. T. Cultural Dimensions. URL: <http://www.geert-hofstede.com> (дата звернення 18.02.2018).
14. Huntington S. Politicalorderin Changing Societies. New Haven, 1968. 687 p.

Zoska Y. V., Stadnyk A. H., Kravchenko N. Yu. Transitive society and organizational culture: a social-managerial approach

The basic theoretical and praxeological approaches to the separation of structural components and functional complexes of organizational culture are analyzed: 1) in the structural approach (E. Shane, V. Harchyshina, V. Koshelnyk, D. Milletti, D. Kres, D. Darlington, etc.) in the quality of the integral component is determined by the value-motivational and value-meaning subsystems; 2) in the phenomenological approach (F. Harris, R. Moran, M. Kubr, V. Veretenov, M. Ivanov, etc.), the characteristics of the content of the organization's culture are the main components. Functional features of organizational culture are defined through such indicators as: process of external adaptation, internal integration, social regulation, managerial-organizational interaction. Criteria and indicators of organizational culture typology are determined. Models and typologies of organizational culture in the works of R. Akoff, K. Bannikova, M. Burke, K. Kammeron, F. Trompenaars, M. Tulenkov, R. Harrison, R. Hofstede, E. Shane are considered. In the context of transformational changes occurring in the economy and society, it is advisable for organizations to apply the types of organizational cultures that are best focused in the system of relationships to accomplish the mission, achieve the goals, and strategy of the organization, while focusing on protecting and unlocking the professional and creative capabilities of staff. It is determined that in the conditions of transitional Ukrainian society, the typological features of organizational culture reflect the process of transition from authoritarian type of social management to democratic, and the formation of an adaptive model of organizational culture depends on the internal integration of its subjects and the external influence of the social environment, determining authoritarian, intermediate) or a democratic type of organizational culture.

The structural components (elements) of organizational culture are defined: the elements of the supranational subsystem are the social components (the deep level of the structural organization) that determine the value structure of the social organization; elements of the moral subsystem are moral-ethical, value-normative components that help to maintain the integrity of the organization, adapt its structure to transformational changes, perform the functions of integration and adaptation; elements of the management subsystem are components of managerial and organizational interactions. These elements form a three-tier structure of organizational culture, characterize and condition its transformation, that is, adaptation to the conditions of the post-industrial era.

Key words: organizational culture, transitive society, public sector, social components of organizational culture, value-normative components of organizational culture, managerial (managerial and organizational) components of organizational culture.