

*Внуков Євген Олександрович (Запоріжжя) – аспірант кафедри соціології та соціальної роботи Класичного приватного університету.*

## **СТРУКТУРНО-ФУНКЦІОНАЛЬНІ ОСОБЛИВОСТІ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ В РІЗНИХ ТИПАХ СОЦІАЛЬНОГО УПРАВЛІННЯ**

Трансформаційні процеси, що відбуваються в сучасному суспільстві, охоплюють широке коло проблем, включаючи взаємодію різних рівнів і компонентів соціальної системи, принципів і методів реалізації інтересів суб'єктів соціальної взаємодії, створення умов, що забезпечують взаємовідносини особистості і суспільства. На сьогодні виникає необхідність вивчення розвитку транзитивного українського суспільства з позиції формування та розвитку організаційної культури як складової соціального управління. Розмаїтість теоретичних концепцій організаційної культури представлено в межах менеджменту, соціології управління, соціології організацій, в яких сутність організаційної культури трактується неоднозначно. Починаючи з робіт М.Вебера і Т.Парсонса, організація розглядається як складне соціокультурне явище. Певний внесок в дослідження організаційної культури зробили представники системного підходу, а саме: Е.Атос, Ч.Барнард, Р.Моран, Р.Паскаль, Т.Пітерс, Г.Саймон, Ф.Селзник, Р.Уотермен, Ф.Харріс. У наші дні в роботах Е.Шейна підкреслюється роль ціннісно-нормативних факторів в процесі формування організаційної культури. Дослідження організації як соціальної спільноти, яка виникає й періодично відтворюється як соціокультурна система, інтегральним утворенням якої виступають цінності, знаходить висвітлення у роботах М.Семикіної, І.Сіменко, О.Харчишиної, О.Шубіна та інших.

Виходячи з того, що організаційна культура є однією із складових соціального управління, розглянемо її прояви в усталених формах суспільного устрою: тоталітарному, авторитарному і демократичному на основі соціологічної моделі М.Туленкова [6], яку він виклав в праці «Теорія організаційної взаємодії». В якості параметрів аналізу визначимо складові організаційної культури:

- соціетальні складові (глибинний рівень – базові уявлення в класифікації Е.Шейна): ціннісно-сміслова структура національного менталітету, особливості самоідентифікації, приналежність до певних соціальних спільнот і груп;
- ціннісно-нормативні складові (підповерхневий рівень – ціннісні орієнтації в класифікації Е.Шейна): цінності, норми, смислові утворення;
- управлінсько-організаційні складові (поверхневий рівень, зовнішні факти в класифікації Е.Шейна) – специфіка організаційно-управлінських відносин.

1. Організаційна культура в системі соціального управління тоталітарного типу. На думку Х.Арендт, «тоталітарне суспільство – це безкласове масове суспільство, основу якого становить численна кількість атомізованих ізольованих індивідів, а не структурована система класів і класових інтересів» [1, с.356]. Як зазначає М.Туленков, головною типологічною ознакою тоталітарної системи управління є здатність держави як суб'єкта управління до максимального упорядкування всіх соціально значимих сторін життєдіяльності людини в суспільстві, тобто до звуження практично до нуля сфери їхньої самодіяльності [6, с. 142].

Соціетальні складові. Самоідентифікація за рахунок механізму міфологізації «як фантастичне відображення дійсності у вигляді чітких лозунгів, що виникає в результаті перекрученого уявлення про соціальну реальність» [4, с.289]. Виділяють наступні міфи, які формують свідомість і самоідентифікацію людини в тоталітарній системі управління: міф незбагненності влади, міф про самодостатність влади, міф про самоцінність влади. Посадове становище як первинний структурний елемент будь якої системи управління.

Ціннісно-нормативні складові: ідеологічна ціннісна система представлена в усіх організаціях; мотив ототожнення з загальною метою, яку привносить як «абсолютно істинну» лідер або керівник» і примус; влада є головною цінністю; суспільні норми замінюються волею однієї керівної особи на всіх рівнях управлінської ієрархії.

Управлінсько-організаційні складові: персоніфікованість суб'єкта управління; харизматичність лідера і керівника; емоційна залежність від лідера; принцип абсолютного централізму; адміністративний характер управлінського впливу.

Отже, організаційна культура в тоталітарному суспільстві представлена як жорстка ієрархізована система, з абсолютною централізацією влади в особі лідера або керівника, в якій система цінностей і норм представлена ідеологією, закріпленою на рівні держави, а самоідентифікація членів організації здійснюється за рахунок механізму міфологізації.

2. Організаційна культура в системі соціального управління авторитарного типу. В авторитарному суспільстві, як зазначає М.Туленков, зберігається перевага державної влади з існуванням деяких сфер життєдіяльності, які регулюються самими людьми [6, с.195]. В авторитарній системі управління влада вузької елітарної групи набуває не тільки організаційного, але й інституційного закріплення, тому «авторитарна система управління являє собою ієрархічну структуру трьох типів владних корпорацій: ідеологічної, адміністративно-державної та економічної» [5, с.410].

Соціетальні складові: самоідентифікація членів організації заснована на виконанні певних рольових функцій.

Ціннісно-нормативні складові: домінуючий мотив – пристосування до цілей організації і винагорода; влада і матеріальна винагорода як провідні цінності; наявність корпоративних норм і правил, які формують владні групи в організації; індивідуальні інтереси не виходять за межі корпорації; засвоєння групових норм, звичок і цінностей, орієнтованих на традицію (ціннісна система традиційного суспільства). Управлінсько-організаційні складові: групова персоніфікованість суб'єкта управління; відносна відособленість окремих суб'єктів влади; корпоративні відносини між владною групою, як груповим суб'єктом управління і іншими членами організації.

Таким чином, організаційна культура в авторитарному суспільстві представлена як корпоративне соціальне утворення з груповою персоніфікованістю суб'єкта управління, в якій засвоєння групових норм, звичок і цінностей орієнтоване на традицію (провідні цінності – посада і матеріальна винагорода), самоідентифікація членів організації заснована на виконанні певних рольових функцій.

3. Організаційна культура в системі соціального управління демократичного типу. У демократичній системі соціального управління не держава визначає себе і стан існування громадянського суспільства, а навпаки, громадянське суспільство, виходячи з інтересів людей, виходячи з інтересів людей, визначає шляхи функціонування й розвитку держави як суб'єкта управління [6, с. 255]. Основний принцип демократичної системи соціального управління – самоврядування як «особливий вид соціального управління, за якого вплив на функціонування будь-якої соціальної системи здійснюється не ззовні, а автономно за рахунок власних чинників, тобто шляхом широкого і активного включення елементів структури даної системи (тобто людей) до вирішення своїх внутрішніх проблем» [2, с. 197]. Соціетальні складові: самоідентифікація як через усвідомлення власних інтересів у співвідношенні до суспільних інтересів, а також через приналежність до певної культури і соціальної спільноти. Ціннісно-нормативні складові: «поліцентризм» як

наявність загальної системи правил, в основі якої лежать процеси співробітництва, конкуренції і конфлікту» [3, с.255-256]; домінуючий мотив – задоволення особистих і соціальних інтересів; різноманітність самоврядних форм і способів стійкої взаємодії особливих і загального інтересів людей, що забезпечують задоволення їхніх нагальних потреб.

Управлінсько-організаційні складові: принцип поділу влади; члени організації як суб'єкт самоврядування і суб'єкт управління; порядок організаційних зв'язків і відносини між людьми як об'єктами взаємного інтересу.

Таким чином, організаційна культура в демократичному суспільстві представлена як самоврядне соціальне утворення, засноване на принципі поділу влади, члени організації виступають як суб'єкт самоврядування і суб'єкт управління, самоідентифікація членів організації заснована на усвідомленні власних інтересів у співвідношенні до суспільних інтересів, а також через приналежність до певної культури і соціальної спільноти.

### **СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ**

1. Арендт Х. Истоки тоталитаризма / Х. Арендт. – М.: Прогресс, 1996. – 672 с.
2. Булыгин Ю.Е. Организация социального управления (основные понятия и категории): слов.-справ. / Ю.Е. Булыгин. – М.: Контур, 1999. – 254 с.
3. Остром В. Смысл американского федерализма: что такое самоуправляющееся общество / В. Остром. – М.: Арена, 1993. – 320 с.
4. Российская социологическая энциклопедия / [под общ. Ред. Г.В. Осипова]. – М.: НОРМА-ИНФРА М, 1999. – 672 с.
5. Теория управления: социально-технологический подход: энцикл. Слов. / [под ред. В.Н. Иванова, В.И. Патрушева]. – М.: Муниципальный мир, 2004. – 672 с.
6. Туленков М.В. Теория організаційної взаємодії: Підручник / М.В. Туленков. – К.: ІПК ДСЗУ, 2011. – 456 с.