

ТИПОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ В УМОВАХ ПЕРЕХІДНОГО УКРАЇНСЬКОГО СУСПІЛЬСТВА

TYPOLOGICAL PECULIARITIES OF ORGANIZATIONAL CULTURE IN CONDITIONS OF TRANSITIONAL UKRAINIAN SOCIETY

Організаційна культура як складова системи соціального управління може бути розглянута на макро-, мезо-, і мікрорівнях адаптаційного процесу в умовах транзитивного (перехідного) суспільства. На макро-рівні організаційна культура виступає як ціннісно-нормативна система організаційно-управлінських відносин в межах певного суспільства або держави, з одного боку, і як складова системи соціального управління тоталітарного, авторитарного і демократичного типу. Макрорівень існування організаційної культури передбачає вплив ментальних і архетипних чинників, а також глобалізації в політичному, економічному і соціокультурному аспектах. Мезорівень існування організаційної культури представляє собою ціннісно-нормативний вимір організаційно-управлінських відносин в державному, комерційно-приватному і громадському секторах організації суспільства, а її тип і структурно-функціональні особливості в певній мірі детерміновані типом організаційної культури суспільства або держави. В політичній сфері перехідний період пов'язаний із поняттям «демократичний транзит»: формування ліберально-демократичної політичної системи, демократизація владно-громадських відносин, розвиток інституціонального громадянського суспільства; в економічній сфері – перехід до ринкових економічних відносин; розвиток соціально орієнтованої економіки; в соціокультурній сфері – зміна ціннісних систем, виникнення нових соціальних груп і класів, формування соціальних практик нового типу. Такі процесуальні характеристики транзитивного суспільства відповідають демократизації всіх сфер суспільного життя: розбудові соціальної держави, організаційна культура якої базується на якісно нових ціннісних принципах. Проаналізовано різні типології організаційної культури в контексті сучасних соціальних трансформацій, критеріями яких виступають: індивідуалізм – колективізм; дистанція влади; прагнення уникнути невизначеності; зовнішній – внутрішній контроль; організаційна ефективність; орієнтація на владу, роль, завдання, особистість. Доведено, що в умовах транзитивного українського суспільства формування адаптивної моделі і типу організаційної культури на всіх рівнях слід розглядати в контексті переходу від авторитарного типу соціального управління до демократичного типу, а процес формування її адаптивних типологічних властивостей можна представити як поступове пристосування до умов демократичного транзиту через ускладнення і підвищення здатності структурних елементів організаційної культури виконувати свої функції.

Ключові слова: перехідне (транзитивне) суспільство, організаційна культура, соціальне управління, тип організаційної культури, авторитарна організаційна культура, демократична організаційна культура.

Организационная культура как составляющая системы социального управления может быть рассмотрена на макро-, мезо- и микроуровнях адаптационного процесса

в условиях транзитивного (переходного) общества. На макроуровне организационная культура выступает как ценностно-нормативная система организационно-управленческих отношений в пределах определенного общества или государства, с одной стороны, и как составляющая системы социального управления тоталитарного, авторитарного и демократического типа. Макроуровень существования организационной культуры предполагает воздействие ментальных и архетипических факторов, а также глобализации в политической, экономической и социокультурной аспектах. Мезоуровень существования организационной культуры представляет собой ценностно-нормативный измерение организационно-управленческих отношений в государственном, коммерческо-частном и общественном секторах организации общества, а ее тип и структурно-функциональные особенности в определенной степени детерминированы типом организационной культуры общества или государства. В политической сфере переходный период связан с понятием «демократический транзит»: формирование либерально-демократической политической системы, демократизация властно-общественных отношений, развитие институционального гражданского общества; в экономической сфере – переход к рыночным экономическим отношениям; развитие социально ориентированной экономики; в социокультурной сфере – изменение ценностных систем, возникновение новых социальных групп и классов, формирования социальных практик нового типа. Такие процессуальные характеристики транзитивного общества соответствуют демократизации всех сфер общественной жизнеустройства, развитию социального государства, организационная культура которой базируется на качественно новых ценностных принципах. Проанализированы различные типологии организационной культуры в контексте современных социальных трансформаций, критериями которых выступают: индивидуализм – коллективизм; дистанция власти; стремление избежать неопределенности; внешний – внутренний контроль; организационная эффективность; ориентация на власть, роль, задачи, личность. Доказано, что в условиях транзитивного украинского общества формирования адаптивной модели и типа организационной культуры на всех уровнях следует рассматривать в контексте перехода от авторитарного типа социального управления к демократическому типу, а процесс формирования ее адаптивных типологических свойств можно представить как постепенное приспособление к условиям демократического транзита через осложнения и повышение способности структурных элементов организационной культуры выполнять свои функции.

Ключевые слова: переходное (транзитивное) общество, организационная культура, социальное управление, тип организационной культуры, авторитарная организационная культура, демократическая организационная культура.

Organizational culture as a component of the social management system can be considered at the macro, meso, and micro levels of the adaptation process in the conditions of a transitive (transitional) society. At the macro level organizational culture acts as a value-normative system of organizational-managerial relations within a certain society or state, on the one hand, and as a component of the system of social management of a totalitarian, authoritarian and democratic type. The macro level of the existence of organizational culture implies the influence of mental and archetypal factors, as well as globalization in political, economic and socio-cultural aspects. The mural of the existence of organizational culture is a value-normative measure of organizational and managerial relations in the state, commercial, private and public sectors of the organization of society, and its type and structural and functional peculiarities are to some extent determined by the type of organizational culture of a society or state. In the political sphere, the transitional period is associated with the concept of "democratic transit": the formation of a liberal-democratic political system, the democratization of power and public relations, the development of an institutional civil society; in the economic sphere – the transition to market economy relations; development of a socially oriented economy; in the socio-cultural sphere – the

change of value systems, the emergence of new social groups and classes, the formation of social practices of a new type. Such procedural characteristics of a transitive society correspond to the democratization of all spheres of social life, the development of a social state whose organizational culture is based on qualitatively new value principles. Different typologies of organizational culture are analyzed in the context of modern social transformations, the criteria of which are: individualism – collectivism; power distance; the desire to avoid uncertainty; external – internal control; organizational efficiency; orientation to power, role, task, personality. It is proved that under conditions of a transitive Ukrainian society the formation of an adaptive model and the type of organizational culture at all levels should be considered in the context of the transition from the authoritarian type of social management to a democratic type, and the process of formation of its adaptive typological properties can be represented as a gradual adaptation to the conditions of democratic transit through complications and increasing the ability of the structural elements of organizational culture to perform their functions.
Key words: transitive (transitive) society, organizational culture, social management, type of organizational culture, authoritarian organizational culture, democratic organizational culture.

УДК 316.77

Кравченко Н.Ю.,
аспірантка кафедри соціології
та соціальної роботи
Класичного приватного університету

Постановка проблеми. На сучасному етапі розвитку науки виникає необхідність вивчення проблеми особливостей моделей і типів організаційної культури, що обумовлюється активними соціальними змінами, що відбуваються в світі. Ці зміни викликають до життя нові «правила гри» соціальних суб'єктів, визначають нові тренди розвитку сфер життєдіяльності суспільства. В умовах глобальних трансформацій, що не мають чітких прогнозних орієнтирів, організації вимушені адаптуватися до нових умов і вибирати оптимальні для себе стратегії поведінки. Організаційна культура стає при цьому одним з інструментів управління даним процесом, а це визначає необхідність відповідності її ключових компонентів новітнім тенденціям в управлінні, їх гнучкість, адаптивність.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Організаційна культура як соціальне явище є предметом наукових досліджень багатьох вчених в сфері менеджменту, соціології управління, соціології організацій, серед яких можна виділити наступних: Е. Атос, Ч. Барнард, Р. Моран, Р. Паскаль, Т. Пітерс, Г. Саймон, Ф. Селзник, Р. Уотермен, Ф. Харріс, М. Луї, А. Петтигрю, С. Роббінс, Е.Шейн, М. Семікіна І. Сіменко, О. Харчишина, О. Шубін та інші. Важливе значення для вивчення організаційної культури мають праці, присвячені загальному аналізу соціальних змін, трансформації, модернізації (Л. Беляєва, Є. Данилова, П. Штомпка, В. Ядов та ін.); змінам соціальної структури і напрямків соціальної мобільності (Т. Заславська, Н. Тихонова, М. Черниш); ціннісній динаміці в транзитивному (або перехідному) суспільстві, що реформується (А. Здравомислов, Ю. Левада,

Г. Ділігенський, Ю. Козирєв). Вітчизняними науковцями підкреслюється роль організаційної культури у формуванні сучасної моделі соціального управління. Мова йде перш за все про роботи таких вчених, як: Ю. Палеха, В. Кудін, Д. Задихайло, О. Кибенко, Г. Назарова, Г. Коржов, В. Городяненко, В. Полторак, І. Попова, В. Подшивалкіна, М. Туленков, А. Яценко, Л. Хижняк, Б. Нагорний та ін. Моделі і типології організаційної культури досить ретельно розглянуто в працях Р. Акоффа, К. Баннікової, М. Бурке, К. Каммерона, Ф. Тромпенарса, М. Туленкова, Р. Харрісона, Р. Хофштеда, Е.Шейна, однак, на нашу думку, уваги потребує дослідження типологічних особливостей організаційної культури як складової соціального управління в умовах перехідного (транзитивного) українського суспільства.

Постановка завдання. Мета дослідження – проаналізувати сучасні дослідження в сфері типологізації організаційної культури як складової соціального управління в контексті соціальних трансформацій в українському суспільстві.

Вклад основного матеріалу дослідження. Організаційна культура розглядається в сучасній соціологічній науці насамперед як соціальне явище. Так, Х.Шварц в характеристиці організаційної культури виділяє наступне: 1) це комплекс переконань і базових уявлень членів організації, 2) вони впливають на формування норм і цінностей організації, і 3) визначають паттерни поведінки індивідів в організації [15]. Дослідник Г.Хофстед сутністю організаційної культури називає колективне програмування думок, що і відрізняє організацію і її членів від інших [14]. Провідний науко-

вещь в сфері дослідження організаційної культури Е. Шейн визначає її як систему цінностей і переконань, сукупність принципів і схем вирішення проблем зовнішньої адаптації і внутрішньої інтеграції працівників [13]. Їх наслідують Д. Елдрідж і А. Кромбі, також зазначаючи, що «під культурою організації варто розуміти унікальну сукупність норм, цінностей, переконань, образів поведінки тощо, які визначають спосіб об'єднання груп і окремих особистостей в організацію для досягнення поставлених перед нею цілей» [8, с. 70]. Таким чином, в працях наведених авторів сутнісною особливістю організаційної культури виступає ціннісно-нормативна система впорядкування соціальної взаємодії індивідів і соціальних груп, що відображає соціокультурну сферу суспільства, в якому існує організація.

На таких же позиціях ґрунтуються визначення організаційної культури й українських вчених. Так, М. Семикіна розглядає організаційну культуру «як сукупність визначених цінностей, норм і моделей поведінки, що декларуються, поділяються й реалізуються на практиці керівниками підприємств і персоналом, доводячи свою ефективність у процесі адаптації до потреб внутрішнього розвитку підприємства й вимог зовнішнього середовища» [9, с.197]. І. Сіменко визначає організаційну культуру як сукупність морально-етичних цінностей, переконань, правил, що організують поведінку працівників з метою забезпечення ефективного функціонування підприємства в межах даної організаційної структури [10].

Отже, організаційна культура виступає як соціальне явище і притаманна будь-яким організаціям, інтегральним і базовим утворенням якої є сукупність ціннісних уявлень і переконань, які виступають екстраполяцією ціннісної структури суспільства взагалі, тому існуючі в суспільстві ціннісно-нормативні консистентні зразки управлінсько-організаційних відносин відображаються в організаційній культурі організацій всіх секторів суспільства: державного, комерційно-приватного і громадянського.

Структурно-функціональні особливості організаційної культури багато в чому визначають і її типологію. В соціології організацій існує достатньо багато підстав для типології організаційних культур. Так, Р.Хофшted виділяє типи організаційної культури, що побудовані на значних відмінностях в поведінці менеджерів та спеціалістів різних країн, зумовлених національною культурою, а також залежністю від місця в організації, професії віку та статі. Сумуючи найважливіші відмінності, Р.Хофшted виділив 4 аспекти, які характеризують організацію: індивідуалізм – колективізм; дистанція влади; прагнення уникнути невизначеності; маскуліність – фемініність [14]. Відносно цих характеристик і встановлено типологію ор-

ганізаційних культур, за якою виділяють такі види: 1) індивідуалістична організаційна культура є субкультурою, яка заснована на цінностях особистого досягнення і пов'язана перш за все з цілями-орієнтаціями. Це означає, що цілі-завдання можуть бути повністю прийняті членами організації тільки в тому випадку, якщо вони позитивно співвіднесені з цілями-орієнтаціями. Мотивація індивідів в індивідуалістичній організаційній культурі спрямована в першу чергу на підвищення особистого престижу члена організації і задоволення його особистих потреб; 2) колективістська організаційна культура в цілому орієнтована на групову діяльність, тобто цінності і норми цієї культури пов'язані з ідентифікацією індивідів з організацією або своєю групою в організації. Тут групи будуються на принципі схожості цінностей, норм; сильно розвинений внутрішньо груповий контроль; обмежений індивідуалізм; члени організації працюють тільки в групах або командах; 3) культура з високим рівнем дистанції влади передбачає директивний стиль управління, значний розрив між керівниками та звичайними працівниками; 4) культура з низьким рівнем дистанції влади характеризується демократичним стилем управління, доступністю керівників, високою кваліфікацією робітників; 5) культура з низьким рівнем уникнення невизначеностей – полягає у готовності персоналу жити сьогоdnішнім днем, відображає прагнення працівників працювати у невеликих організаціях; має стійку мотивацію в досягненні цілей; 6) культура з високим рівнем уникнення невизначеностей характеризується турботою працівників за майбутнє, характерна для великих організацій, де звертають увагу на кар'єру спеціалістів; 7) «чоловіча» культура організації – відображає домінування чоловіків в будь-якій ситуації. Основна цінність в житті – успіх, прагнення до незалежності, перевага логіки при прийнятті рішень; 8) «жіноча» культура організації – передбачає, що стать не впливає на кар'єрне зростання працівників. Основна цінність – якість життя, прагнення до солідарності, перевага інтуїції при прийнятті рішень. Переважання кожного із параметрів і визначає існуючу модель і тип організаційної культури.

Ще одним представником емпіричного аналізу типології організаційних культур є голландський дослідник Ф.Тромпенаарс, який проаналізував більше 60 тис. анкет від респондентів з 100 країн і виділив наступні параметри, які можна застосовувати при аналізі організаційних культур: універсалізм-партікулярізм (загальність – розділеність); досягнення – походження (аскрипція); індивідуалізм – колективізм; афективність (емоційність) – нейтральність; конкретність – дифузність (особливість –

розмитість); зовнішній – внутрішній контроль; тимчасова перспектива (які цінності людей в плані часу); довготривала – короткочасна перспектива, минуле – сьогодення-майбутнє; секвенсивна – синхронна (одночасна – послідовна) [3]. По відношенню до навколишнього середовища Ф.Тромпенаарс ділить культури на внутрішньо і зовні керовані.

Р.Харрісон, називаючи організаційні культури «ідеологіями організацій», запропонував розділяти їх залежно від орієнтацій на: 1) владу – конкурентні, реагуючі швидше на особисті якості, чим на досвід; 2) людину – узгоджене, відкидаюче контроль керівництво; 3) завдання – що роблять акцент на компетентності; 4) ролі – що роблять акцент на прихильності букві закону, законності і бюрократії [3]. У такій класифікації відображена орієнтація на ключові ресурси, які цінні для організації і дозволяють їй досягати поставлених цілей. У цій інтерпретації, з точки зору К.Баннікової, важливим стає не просто звернення уваги на ключові орієнтації організації, але їх кореляція з домінуючими цінностями в суспільстві. Адже будь-яка організація є відкритою системою, яка в різних формах взаємодіє із зовнішнім середовищем, і збіг ціннісних основ такої взаємодії представляється принципово важливим [4, с. 12].

Ще одна інтерпретація розглянутих критеріїв представлена в роботах Е.Шейна. Він виділяв наступні чотири типи організаційної культури: 1) культура влади – це культура, при якій влада зосереджена в руках декількох людей і заснована на їх здібностях; така культура, як правило, має тенденцію до підприємництва; 2) рольова культура – це культура, при якій влада урівноважена між лідером і бюрократичною структурою; у ній ролі і правила чітко визначені; 3) культура досягнень – це культура, при якій робиться акцент на мотивації і прихильності і високо цінуються дія, ентузіазм і порив; 4) підтримуюча культура – це культура, при якій люди вносять свій внесок в загальну справу з відчуття прихильності і солідарності. Для взаємин характерні довіра і взаємність [13]. Очевидно, що в представленій класифікації значний акцент робиться на мотиваційному чиннику. Безумовно, використання такого акценту розширює можливості типологізації організаційних культур.

Слід зазначити, що теоретичне осмислення типів організаційних культур з часом знайшло тенденцію до інструменталізації: у її рамках організаційні культури класифікувалися не просто по абстрактних характеристиках і критеріях, а в прив'язці до діяльності організації. До такого роду типологій можна віднести типологію К.Каммерона. Він виділяє чотири головних типи культури організацій і пропонує для цього критерії організаційної ефективності [6]: 1) ієрархічна культура – такої культури можна інте-

грувати і координувати завдання і функції, підтримувати одноманітність продукції і послуг, тримати під контролем персонал і виконувати їм роботи. Ключовими цінностями успіху є чіткі лінії розподілу повноважень по ухваленню рішень, стандартизовані правила і процедури, механізми контролю і обліку; 2) ринкова культура – стрижньовими цілями, які домінують в організаціях з такою культурою, є конкурентоспроможність і продуктивність. Вони досягаються, завдяки акценту на зовнішніх позиціях і контролю; 3) кланова культура характеризується цінностями і цілями, які поділяють всі члени організації, згуртованістю, співучастю, індивідуальністю. Організація тримається разом, завдяки відданості і традиції. Успіх визначається в термінах здорового внутрішнього клімату і турботи про людей; 4) адхократична культура, в якій провідними виступають новаторські і випереджаючі час рішення. Головна мета адхократії – прискорювати адаптивність, забезпечувати гнучкість і творчий підхід до справи в ситуаціях, для яких типові невизначеність, двозначність і / або перевантаження інформацією. На нашу думку, саме такий тип організаційної культури найбільш прийнятний в умовах транзитивного українського суспільства.

Слід зазначити, що організаційна ефективність стала лише першим параметром інструментального типу, покладеним в основу типології організаційних культур. Так, М.Бурке запропонував в якості параметрів для аналізу організаційної культури взаємодію із зовнішнім середовищем, розмір і структуру організації, мотивацію персоналу [5]. Т. Дейл і А. Кеннеді виділяють як параметри класифікації рівень ризику і швидкість отримання зворотного зв'язку. На підставі поєднання цих параметрів виділені такі типи організаційної культури, як: 1) культура високого ризику і швидкого зворотного зв'язку (у найбільшій мірі характерна для індустрії розваг, поліції, армії, будівництва, управлінського консалтингу, реклами); 2) культура низького ризику і швидкого зворотного зв'язку (організації по збуту, магазини роздрібною торгівлі, компанії по обчислювальній техніці, високі технології, підприємства масової торгівлі споживчими товарами, компанії по страхуванню життя); 3) культура високого ризику і повільного зворотного зв'язку (нафтові компанії, архітектурні фірми, виробники товарів виробничого призначення, авіаційні компанії, комунальні служби); 4) культура низького ризику і повільного зворотного зв'язку (страхування, банківська справа, фінансові послуги, будівельні суспільства, урядові департаменти) [5]. Р. Акофф аналізував культуру організацій на основі двох параметрів: ступінь залучення працівників до встановлення цілей в групі / організації і ступінь залучення працівни-

ків до вибору засобів для досягнення поставленої мети. На підставі порівняння даних параметрів їм виділено чотири типи організаційної культури з характерними відносинами влади: корпоративний, консультативний, «партизанський» і підприємницький [2]. Виходячи з наведених типологій можна сказати, що види організаційної культури залежать від різних базових основ типологізації, а тому одну й ту ж організацію можна класифікувати за різними підставами.

В умовах трансформаційних змін, що відбуваються в економіці та суспільстві, в організаціях доцільно застосовувати такі типи організаційних культур, що найкраще у системі відносин зорієнтовані на реалізацію місії, досягнення цілей і стратегії організації з одночасною орієнтацією на захист й розкриття професійних та творчих можливостей персоналу. З одного боку організаційна культура визначає особливості функціонування організації в рамках конкретної держави (з власним менталітетом і ціннісно-смісловою структурою масової свідомості), а з іншого – вона сама схильна до впливу загальносвітових тенденцій глобалізації, зміни про роль організації в житті суспільства, формальних правил, які диктуються державі з боку міжнародних суспільних і фінансових інститутів.

Описуючи сучасний стан суспільства, часто говорять про нього, як про перехідне суспільство, що модернізується, трансформується або транзитивне. Коли розглядається поняття «перехідне» або «транзитивне» суспільство, маються на увазі не лише трансформаційні зміни в посткомуністичних суспільствах, тобто перехід від тоталітаризму до демократії, але й перехід від традиційного до сучасного суспільства, як процес модернізації. В.Агранович, узагальнивши ряд досліджень, виділила атрибутивні ознаки транзитивного суспільства: «нестійкість, нерівномірність протікаючих в ньому соціальних процесів, як правило, необоротних по своєму характеру... тимчасовий характер транзитивного суспільства... вірогідність, альтернативність, багатоваріантність розвитку.. швидкість протікаючих в транзитивному суспільстві процесів породжує стан соціальної нестабільності; відсутність цілісності, повноти властивостей і ознак соціальних форм відносин... історична «індивідуальність» кожного транзитивного суспільства, пов'язана із специфікою історичного часу, в якому відбуваються перехідні процеси і з яким пов'язані відмінності в початкових і кінцевих станах транзитивного суспільства...» [1, с.54]. В даному підході транзитивність суспільства пов'язується із соціальною нестабільністю і зміною ціннісних систем.

Поширеним у застосуванні сьогодні є термін «перехідний період». Саме такого підходу

дотримується сучасний дослідник М.Михальченко. «Перехідний період», на його думку, означає перехід від нескоординованих, часто суперечливих, хаотичних владних впливів на різні сфери суспільного життя до проведення чітко вивіреного відповідального політичного курсу [7, с.22]. Автор визначає риси перехідного суспільства: слабка й неконсолідована політична влада; – слабка, малоефективна судова система; стагнація процесу становлення нової структури громадянського суспільства; зростання люмпенізованих і маргінальних соціальних груп; різкі зміни в орієнтаціях на системи цінностей та ідеалів [7, с.23]. Таким чином, розвиток суспільства в перехідний період пов'язаний з руйнацією традиційного способу життя, усталених соціальних практик, моральних норм і цінностей.

Отже, сучасні підходи до визначення особливостей транзитивного суспільства представлені тезою про процес ціннісних змін в політичній, економічній і соціокультурній сферах суспільства, які знаходять своє відображення в структурно-функціональних і типологічних особливостях організаційної культури.

Організаційна культура як складова системи соціального управління може бути розглянута на макро-, мезо-, і мікрорівнях адаптаційного процесу в умовах транзитивного (перехідного) суспільства. На макрорівні організаційна культура виступає як ціннісно-нормативна система організаційно-управлінських відносин в межах певного суспільства або держави, з одного боку, і як складова системи соціального управління тоталітарного, авторитарного і демократичного типу. Макрорівень існування організаційної культури передбачає вплив ментальних і архетипних чинників, а також глобалізації в політичному, економічному і соціокультурному аспектах. Мезорівень існування організаційної культури представляє собою ціннісно-нормативний вимір організаційно-управлінських відносин в державному, комерційно-приватному і громадському секторах організації суспільства, а її тип і структурно-функціональні особливості в певній мірі детерміновані типом організаційної культури суспільства або держави. В межах мезорівня функціонування організаційної культури впливовими факторами її особливостей виступають: форми взаємодії влади і суспільства, сформованість соціальної ринкової економічної системи і ступінь розвитку інституціонального громадянського суспільства. І, на мікрорівні розглядається організаційна культура окремої організації, установи і підприємства, тип і структурно-функціональні особливості якої мають більшу варіативність, але в загальному тренді також детерміновані особливостями організаційної культури певного сектору і суспільства в цілому.

В умовах транзитивного українського суспільства формування адаптивної моделі і типу організаційної культури на всіх рівнях слід розглядати в контексті переходу від авторитарного типу соціального управління до демократичного типу. На думку М.Туленкова, основою авторитарної системи управління виступає груповий (корпоративно-олігархічний) інтерес суб'єктів соціального управління [12, с. 199]. В процесі перетворення авторитарної системи соціального управління на демократичну виникає певний перехідний порядок організації даної взаємодії, а також і певний перехідний тип системи соціального управління, яку М.Туленков, назвав псевдоліберальною (чи квазіліберальною) системою управління [12, с. 234]. Аналізуючи стратегію переходу від авторитарного до демократичного суспільства, ряд дослідників правомірно, на наш погляд, стверджують, що між ними можуть бути проміжні системи, які скоріше слід віднести до напівдемократичних, ніж до насправді демократичних [11, с. 48]. Саме така перехідна система соціального управління, на наш погляд, має місце в сучасному українському суспільстві, а організаційна культура поєднує в собі ознаки авторитарної і демократичної культури. У процесі перетворення авторитарного порядку організаційної культури і взаємодії на демократичний виникає перехідний тип порядку цієї взаємодії та перехідний тип системи соціального управління – псевдоліберальна (чи квазіліберальна) система соціального управління.

Соціально-управлінський порядок цієї системи, що визначає організаційну взаємодію суб'єктів управління різних рівнів, виникає внаслідок «розмивання» загальнокорпоративних норм авторитарної системи управління. Цей порядок характеризується сукупністю якостей старого авторитарного порядку і народжуваного нового демократичного порядку. Він поєднує в собі загальнодержавні та «місцеві», відносно незалежні форми корпоративної влади та їхні еліти, що взаємодіють між собою з приводу реалізації своїх групових інтересів. Завдяки цьому утворюються управлінські структури з двома якісно різними та суперечливими типами соціальної залежності – груповою, що має авторитарний характер, і суспільною, що відбиває демократичний характер, жодна з яких у псевдоліберальній системі управління не має переваги [12, с. 253-254].

Таким чином, організаційна культура в умовах перехідного періоду відображає ціннісно-нормативну систему організаційно-управлінських відносин як авторитарного типу соціального управління, так і демократичного, а процес формування її адаптивних типологічних властивостей можна предста-

вити як поступове пристосування до умов демократичного транзиту через ускладнення і підвищення здатності структурних елементів організаційної культури виконувати свої функції.

Висновки з проведеного дослідження. Отже, розглядаючи організаційну культуру як складовий елемент соціального управління на макрорівні (суспільство, держава), мезорівні (державний, комерційний, громадський сектори суспільства) і мікрорівні (організації, установи, підприємства як соціальні групові суб'єкти), можна зазначити, 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.

Організаційна культура як складова системи соціального управління може бути розглянута на макро-, мезо-, і мікрорівнях адаптаційного процесу в умовах транзитивного (перехідного) суспільства. На макрорівні організаційна культура виступає як ціннісно-нормативна система організаційно-управлінських відносин в межах певного суспільства або держави, з одного боку, і як складова системи соціального управління тоталітарного, авторитарного і демократичного типу. Макрорівень існування організаційної культури передбачає вплив ментальних і архетипних чинників, а також глобалізації в політичному, економічному і соціокультурному аспектах. Мезорівень існування організаційної культури представляє собою ціннісно-нормативний вимір організаційно-управлінських відносин в державному, комерційно-приватному і громадському секторах організації суспільства, а її тип і структурно-функціональні особливості в певній мірі детерміновані типом організаційної культури суспільства або держави. В межах мезорівня функціонування організаційної культури впливовими факторами її особливостей виступають: форми взаємодії влади і суспільства, сформованість соціальної ринкової економічної системи і ступінь розвитку інституціонального громадянського суспільства. І, на мікрорівні розглядається організаційна культура окремої організації, установи і підприємства, тип і структурно-функціональні особливості якої мають більшу варіативність, але в загальному тренді також детерміновані особливостями організаційної культури певного сектору і суспільства в цілому.

ЛІТЕРАТУРА

1. Агранович В. Б. Инновации в транзитивном обществе: социально – философский анализ: дис... к. филос. н.: 09.00.11. Томск: 2007. 356 с.
2. Акофф Р. Планирование будущего корпорации. М. : Прогресс, 1985. 327 с.
3. Армстронг М. Стратегическое управление человеческими ресурсами. М. : ИНФРА-М, 2002. 328 с.
4. Банникова Е. Модели и типы организационной культуры в контексте современных социальных трансформаций. Соціологічні студії. 2015. № 1(6). С. 11-16.
5. Галкина Т. П. Социология управления: от группы к команде : учеб. пособие. М. : Финансы и статистика, 2003. 224 с.
6. Камерон К., Куинн Р. Диагностика и измерение организационной культуры : пер. с англ. СПб. : Питер, 2001. 320 с.
7. Михальченко М. Україна ХХІ століття: і знову пошук шляхів розвитку. Віче. 2001. № 1. С. 20-28.
8. Родин О. Концепция организационной культуры: происхождение и сущность. Менеджмент. М. : ТОО «Барма», 1998. № 7. С. 67–77.
9. Семикіна М. В. Еволюція організаційної культури на українських підприємствах: проблеми та протиріччя. Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво. 2009. № 6. С. 197–200.
10. Сіменко І. В., Белоусова І. М. Організаційна культура підприємства: лексико-семантичний аналіз змісту [Електронний ресурс]. Сталий розвиток економіки: всеукраїнський науково-виробничий журнал. URL: http://www.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/sre/2011_3/55.pdf (дата звернення: 16.05.2019).
11. Туленков М. В. Організаційна впорядкованість систем соціального управління (модель соціологічного аналізу). К.: ІПК ДСЗУ, 2006. 102 с.
12. Туленков М. В. Теорія організаційної взаємодії: підручник. К.: ІПК ДСЗУ, 2011. 456 с.
13. Шейн Э. Х. Организационная культура и лидерство. СПб.: Питер, 2007. 336 с.
14. Hofstede G. Cultures and Organizations: Software of the Mind. London : McGraw-Hill, 1991. 89 p.
15. Schwartz H., Davis S. Matching Corporate Culture and Business Strategy. Organizational Dynamics. 1981. Summer. P. 30-48.