

проблеми медіаосвіти: від медіабезпорадності до медіа залежності». – К., 2008. – С. 21-29.

7. *Lasswell H.* The structure and finction of mass communication in society – in: Boyd-Barrett, Oliver & Chris Newbold (ads.). *Approaches to Media.* – London : Arnold, 1996. – P. 93-94.

Согорин А. К проблеме влияния СМИ на детскую аудиторию в контексте реализации воспитательной функции.

Статья посвящена поиску ответов на вопросы, связанные со способностью СМИ влиять на становление личности ребенка, его дальнейшее развитие, формирование ценностей и моделей поведения, воспитания. Исследованы взгляды ученых относительно восприятия детьми рекламных образов, и трансформацию на их основе детской картины мира.

Ключевые слова: влияние, СМИ, коммуникация, медиасреда, трансформация, воспитание, регуляция.

Sogorin A. To the question of media influence on children's audience in the context of media's educational function.

The article is devoted to the questions related to media as an instrument of influence on the formation of the children's personality, their further development, the formation of values and behaviors, educational impact. Different scientific theories about perception of media and advertising images by children, and media caused transformation of children worldview are under analysis.

Keywords: influence, media, communication, media environment, transformation, education, regulation.

Внуков Є.

ОРГАНІЗАЦІЙНО-УПРАВЛІНСЬКІ СКЛАДОВІ У СТРУКТУРІ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ З ПОЗИЦІЇ СЕКТОРАЛЬНОГО ПІДХОДУ

Організаційна культура є соціальним явищем і притаманна будь-яким організаціям і соціальним інститутам. Вона може розглядатися в різних секторах суспільства, основними компонентами якої є соціетальні, ціннісно-нормативні та організаційно-управлінські складові. Організаційно-управлінська підсистема організаційної культури представлена такими компонентами: стиль керівництва і управління організацією; система комунікацій в організації; соціально-психологічний клімат організації. У статті наведено результати емпіричного дослідження особливостей

організаційно-управлінських складових організаційної культури в різних секторах суспільства: державному, комерційному і громадському.

Ключові слова: організаційна культура, секторальний підхід, стиль керівництва, система комунікації в організації, соціально-психологічний клімат.

Постановка проблеми. Сучасне українське суспільство переживає період соціальних змін і знаходиться в перехідних умовах, які пов'язані із демократичним транзитом, розвитком соціально орієнтованої економіки, зміною ціннісно-нормативної системи суспільства, формування соціальних практик відкритого демократичного типу, що передбачає якісну перебудову системи управління в соціальних організаціях відповідно до нових соціально-економічних і соціокультурних викликів. Це вимагає впровадження нових, більш гнучких і ефективних підходів до управління соціальними організаціями різних типів, що базуються на досягненнях соціологічної науки, а саме соціології управління і соціології організацій. У зв'язку із цим особливої актуальності набуває проблема вивчення змістовних, структурно-функціональних особливостей організаційної культури, а оскільки організаційна культура виступає як соціальне явище і притаманна будь-яким організаціям і соціальним інститутам, вона може розглядатися в різних секторах суспільства.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. У соціологічній науці сутність організаційної культури трактується неоднозначно в залежності від наукової школи і методологічного підходу. Так, певний внесок у дослідження організаційної культури зробили: Е. Атос, Ч. Барнард, Р. Моран, Р. Паскаль, Т. Пітерс, Г. Саймон, Ф. Селзник, Р. Уотермен, Ф. Харріс. Прихильниками феноменологічної школи було запроваджено сам термін «організаційна культура» і звернуто увагу на проблеми особистості у контексті організаційного середовища (М. Луї, А. Петтигрю, С. Роббінс). В роботах Е. Шейна, Х. Шварца, Г. Хофстеда підкреслюється роль ментальних, соціетальних і 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 організаційні цінності знаходять висвітлення у роботах вітчизняних вчених: Е. Афоніна, Т. Базарова, Б. Ерьоміна, О. Донченка, Ю. Романенка, М. Семикіної, І. Сіменко, О. Харчишиної, О. Шубіна та інших. Однак розгляд проблеми організаційної культури має фрагментарний характер (більшість праць

в цьому напрямку присвячені дослідженню ціннісно-нормативній складовій організаційної культури), тому виникає необхідність виявлення організаційно-управлінських складових організаційної культури в умовах транзитивності українського суспільства з позицій секторального підходу.

Мета статті – визначити особливості організаційно-управлінських складових у структурі організаційної культури в організаціях державного, комерційного і громадського секторів суспільства.

Виклад основного матеріалу дослідження. Організаційна культура досить багатоаспектне соціальне явище, що як концепт має широкий спектр визначень. Так, Х. Шварц характеризує культуру організації як комплекс переконань і базових уявлень, що поділяються членами організації, і які формують норми і цінності, які в значній мірі визначають поведінку в організації окремих осіб і груп [6, 101]. Г. Хофстед називає організаційну культуру колективним програмуванням думок, яке відрізняє членів однієї організації від іншої [14, 57]. На думку Е. Шейна, організаційна культура представляє собою систему цінностей і переконань, набір принципів вирішення проблем зовнішньої адаптації і внутрішньої інтеграції працівників [12, 25].

М. Семикіна пропонує розглядати 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» [10, 343-353]. О. Харчишина стверджує, що організаційна культура – основна складова внутрішнього простору організації, який забезпечує оптимальну внутрішню інтеграцію та зовнішню адаптацію, і є інтегральною характеристикою рівня її розвитку складові [1, 188-190].

В управлінському аспекті визначає організаційну культуру О. Шубін, зазначаючи, що організаційна культура – це складний елемент внутрішнього середовища організації, що має певні феноменологічні властивості; інтегрує духовні, матеріальні, статичні і процесуальні елементи з метою формування єдиної філософії управління для забезпечення зовнішньої адаптації і ефективного функціонування організації [13, 243]. Тобто, організаційна культура володіє наступними управлінськими характеристиками: прийняті всіма працівниками норми та цінності; принципи владних відносин; стиль керівництва; згуртованість і взаємопов'язаність працівників;

характерні способи організаційної взаємодії (тобто процесів координації, комунікації, вирішення конфліктів і прийняття рішень); організація рольового розподілу; зразки поведінки, способи оцінки результатів роботи.

Отже, організаційна культура розглядається як соціальне явище, базовою, інтегральною характеристикою якої є упорядкована система цінностей, уявлень, переконань і нормативних зразків поведінки, що забезпечує внутрішню інтеграцію та зовнішню адаптацію організації організаційної культури до соціальних змін.

Спираючись на концепцію організаційної культури Е. Шейна було виділено три основні складові організаційної культури: 1) соціетальні складові (глибинний рівень за структурою Е. Шейна): національний менталітет; особистісні, міфологічні і культурні архетипи; соціетальна ідентичність; 2) ціннісно-нормативні складові (підповерхневий рівень за структурою Е. Шейна): цінності і ціннісні уявлення; соціальні норми і правила поведінки в організації; організаційні цінності; 3) організаційно-управлінські складові (поверхневий рівень за структурою Е. Шейна): стиль керівництва і управління організацією; система комунікацій в організації; соціально-психологічний клімат організації.

Організаційно-управлінські складові організаційної культури відповідають поверхневому рівню в структурі організаційної культури Е. Шейна. Стисло розглянемо виділені показники.

Стиль керівництва і управління організацією. Так, Ф. Хміль визначає стиль керівництва як «...гнучку поведінку керівника щодо співробітників, яка змінюється в часі від ситуації та виявляється в способах виконання управлінських робіт підпорядкованим керівнику управлінським апаратом, стверджуючи тим самим, що стиль управління – це стиль роботи всього апарату управління, а не тільки керівника» [14, 2048]. Стиль керівництва, за визначенням С. Князева, – це стійка сукупність найбільш характерних для керівника методів управління, конкретних принципів, прийомів і норм роботи, що характеризують його поведінку в ситуаціях, які при цьому виникають і використовуються в даній системі [4, 24].

О. Кузьмін, О. Мельник, М. Адамів визначають стиль керівництва як характерну манеру поведінки керівника, що переважає в його управлінській діяльності та за допомогою якої управлінець може впливати на підлеглих та стимулювати їх для досягнення цілей організації [7], а С. Шекшня вказує на те, що стиль керівництва визначається системою принципів, норм, методів і прийомів впливу на

підлеглих з метою ефективного здійснення управлінської діяльності та досягнення поставлених цілей [14].

Отже, аналіз визначень стилю керівництва дозволяє виділити його сутнісні характеристики, які відображають управлінсько-організаційні відносини: система методів впливу керівника на підлеглих; система способів, методів і форм практичної діяльності керівника; вияв певних особистих якостей керівника у його стосунках із підлеглими, способах розв'язання виробничих та інших проблем. Тобто стиль керівництва розглядається як система постійно застосовуваних методів керівництва.

Система комунікації в організації. Комунікації в організаційному контексті включають взаємодію між людьми. Це процес обміну інформацією і передачі інформації між окремими людьми або їх групами. Вона служить необхідним інструментом в координації діяльності підрозділів організації, дозволяє одержувати необхідну інформацію на всіх рівнях управління. Вдале трактування комунікації в контексті організаційної культури надає Б. Мільнер, відводячи особливу роль в комунікаційному процесі керівнику: «Організаційна комунікація – це процес, за допомогою якого керівники розвивають систему надання інформації передачі відомостей великій кількості людей усередині організації і окремим індивідуумам і інститутам за її межами» [8, 354].

Дж. Лафта виділив ряд моментів, на які повинні бути насамперед спрямовані комунікації в організації: забезпечення ефективного обміну інформацією між об'єктами і суб'єктами управління, а також між організацією та її оточенням; удосконалення міжособистісних відносин у процесі обміну інформацією; створення інформаційних каналів для обміну інформацією між окремими співробітниками і групами та координація їх завдань і дій; регулювання та раціоналізація інформаційних потоків [5].

Отже, про важливість і необхідність ефективного функціонування комунікацій в організації свідчить ряд положень, а саме: комунікація – основна умова існування і розвитку організації; комунікація здійснює взаємодію із зовнішнім середовищем, визначаючи рівень і якість прийняття управлінських рішень; комунікації характеризують стан внутрішнього середовища організації шляхом забезпечення функціонування і взаємодії людей, структури, цілей, технології та завдань організації; комунікація створює неформальну структуру в процесі функціонування організації і сприяє зближенню з нею формальної структури.

Соціально-психологічний клімат організації. У сучасній соціально-психологічній літературі наведено багато визначень поняття «соціально-психологічний клімат», які тлумачать його як якісну характеристику міжособистісних відносин в групі, трудовому колективі, організації в цілому.

В. Шепель визначає психологічний клімат як емоційне забарвлення психологічних зв'язків членів колективу, що виникає на основі їх симпатії, збігу характерів, інтересів, схильностей. Він вважав, що соціально-психологічний клімат складається з трьох складових: 1) соціальний клімат: визначається усвідомленням загальних цілей і завдань організації; 2) моральний клімат: визначається прийнятими моральними цінностями організації; 3) психологічний клімат – це неофіційні відносини, які складаються між працівниками [3, 17-21]. Інший дослідник у галузі організаційної психології Ю. Неймер визначає соціально-психологічний клімат як внутрішній стан якої-небудь спільності, що відображає її комплексну здатність досягати цілі, які стоять перед нею [9].

Таким чином, на основі аналізу визначень соціально-психологічного клімату в організації можна виділити наступні показники: рівень згуртованості як ступінь інтеграції членів організації, заснований на спільності цілей, цінностей і інтересів, що є наслідком згоди людей з приводу обов'язків і моральних норм; ідентифікація особистості з організацією як засвоєння групових норм і правил поведінки; рівень задоволеності працею як інтегральний показник, що є сукупністю приватних рівнів задоволеності члена організації основними елементами робочої ситуації.

Для виявлення особливостей організаційно-управлінської підсистеми організаційної культури було застосовано секторальний підхід. Емпіричну базу дослідження становлять результати масового соціологічного опитування серед працездатного населення Запорізької області у віці від 18 до 65 років, що працюють в установах, підприємствах, організаціях різних секторів суспільства: державному, комерційному (приватному) і суспільно-громадському, проведеного автором в червні 2016 року (n = 1200). Мета дослідження – визначення структурно-змістових особливостей і типу організаційної культури в контексті секторального підходу в сучасних умовах транзитивності українського суспільства. Вибірка соціологічного опитування представлена співробітниками державних організацій і підприємств (500 респондентів), комерційних (бізнесових) організацій і підприємств (500 респондентів) і співробітниками третього сектору – громадських організацій (200 респондентів).

Основними показниками соціально-психологічного дослідження виступили: стиль керівництва в організації, особливості формального і неформального спілкування (структура комунікації), оцінка емоційно-психологічної атмосфери в колективі, оцінка соціально-психологічної взаємодії в організації.

На рис. 1 представлено особливості домінуючого стилю керівництва в організаціях різних секторів суспільства.



Рис. 1. Особливості домінуючого стилю керівництва в організаціях різних секторів суспільства

Як бачимо з діаграми, в цілому по вибірці респонденти визначають як домінуючий стиль управління змішаний (ситуативний) стиль – 39 % і демократичний стиль (32 %), який характеризується децентралізацією влади, колегіальністю прийняття управлінських рішень, стимулюванням ініціативи підлеглих, достатністю інформації о перспективах діяльності організації. Слід відзначити дещо високий відсоток вибору авторитарного стилю управління в організаціях комерційного і громадського секторів суспільства (по 22 % опитаних), що пов'язане, на нашу думку, з домінуванням архетипічного образу захисника і вожака в масовій свідомості, що формує патерналістські управлінські відносини в сучасних комерційних і громадських організаціях, і повільним розвитком громадянського суспільства в Україні.

Одним з важливих показників типу організаційної культури є система формальних і неформальних комунікацій в організації (див. рис. 2).

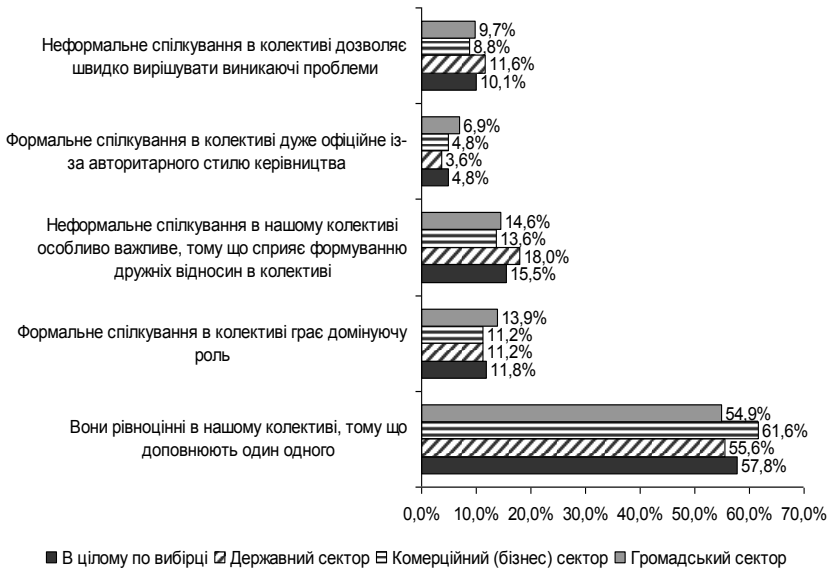


Рис. 2. Особливості формального і неформального спілкування (структура комунікації) в організаціях різних секторів суспільства

Більше половини респондентів вважають, що формальне і неформальне спілкування в колективі рівноцінні й доповнюють один одного, 14-18 % вважають, що неформальне спілкування формує дружні відносини в колективі (особливо значимий показник в організаціях державного сектору), 9-11 % вважають, що неформальне спілкування сприяє вирішенню проблем в організації, 12-14 % вказують на те, що формальне спілкування відіграє домінуючу роль і 5-7 % респондентів вважають, що формальне спілкування дуже офіційне із-за авторитарного стилю керівництва. Отже, 20 % опитаних незадоволені системою комунікації в організації, що може створювати проблемні і конфліктні ситуації в організаційній взаємодії і ускладнює застосування конструктивних підходів до їх вирішення, а таким чином організація як система стає закритою із зниженням здатності до самоорганізації, формуючи авторитарний стиль управління і взаємовідносин.

Із структурою комунікації в організації пов'язаний соціально-психологічний клімат, що відображається в емоційно-психологічній

атмосфері в колективі і особливостях соціально-психологічної взаємодії. Так, 50 % респондентів позитивно оцінюють членів свого колективу (організації), негативних оцінок незначний відсоток (1,5-3,5 %), причому таких менш за все в громадських організаціях (рис. 3).

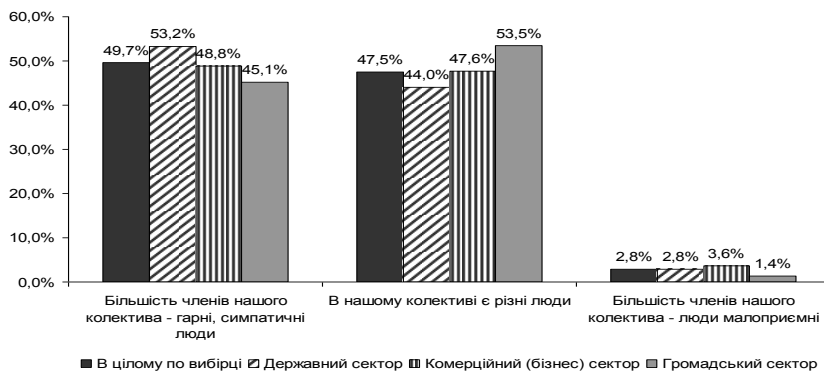


Рис. 3. Особливості сприйняття членів організації в різних секторах суспільства

У цілому респонденти оцінюють емоційно-психологічну атмосферу в організації вище середньої – 7 балів, де 1 бал відповідає негативній, не дружній атмосфері, а 9 балів – атмосфері взаємодопомоги, взаємоповаги (рис. 4). До речі, такий показник корелює із відповідями респондентів щодо норм і правил, які прийняті в організації, де взаємодопомога, взаємоповага і взаєморозуміння виступають як домінуючі нормативні категорії соціальної і організаційної взаємодії.

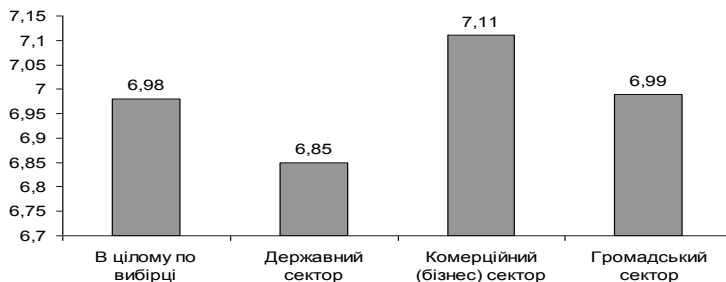


Рис. 4. Оцінка емоційно-психологічної атмосфери в організаціях різних секторів суспільства (середні показники від 1 бала до 9 балів)

Для вивчення особливостей соціально-психологічної взаємодії в організації респондентам було запропоновано оцінити за 5-ти бальною шкалою деякі судження, які б могли характеризувати емоційно-психологічну атмосферу в організації, що були взяті з методики О. Немова «СПСК – соціально-психологічна самооцінка колективу» [11]. Такі судження відображають: 1) емоційне ставлення один до одного (взаємодопомога, взаємопідтримка, довіра); 2) морально-етичні норми спілкування (повага, тактовність); 3) когнітивні уявлення (схожість поглядів, переконань, цінностей, традицій); 4) поведінка в складних ситуаціях (організованість). Результати представлено на рис. 5.

У цілому по вибірці середні показники вище середнього значення. Існують деякі особливості залежно від сектору суспільства. Так, в організаціях державного сектору більші показники мають позитивне емоційне ставлення один до одного, морально-етичні норми спілкування, поведінка в складних ситуаціях; в організаціях комерційного сектору – когнітивні уявлення (схожість поглядів, переконань, цінностей, традицій); в організаціях громадського сектору переважає позитивне емоційне ставлення один до одного і організованість дій в складних ситуаціях.

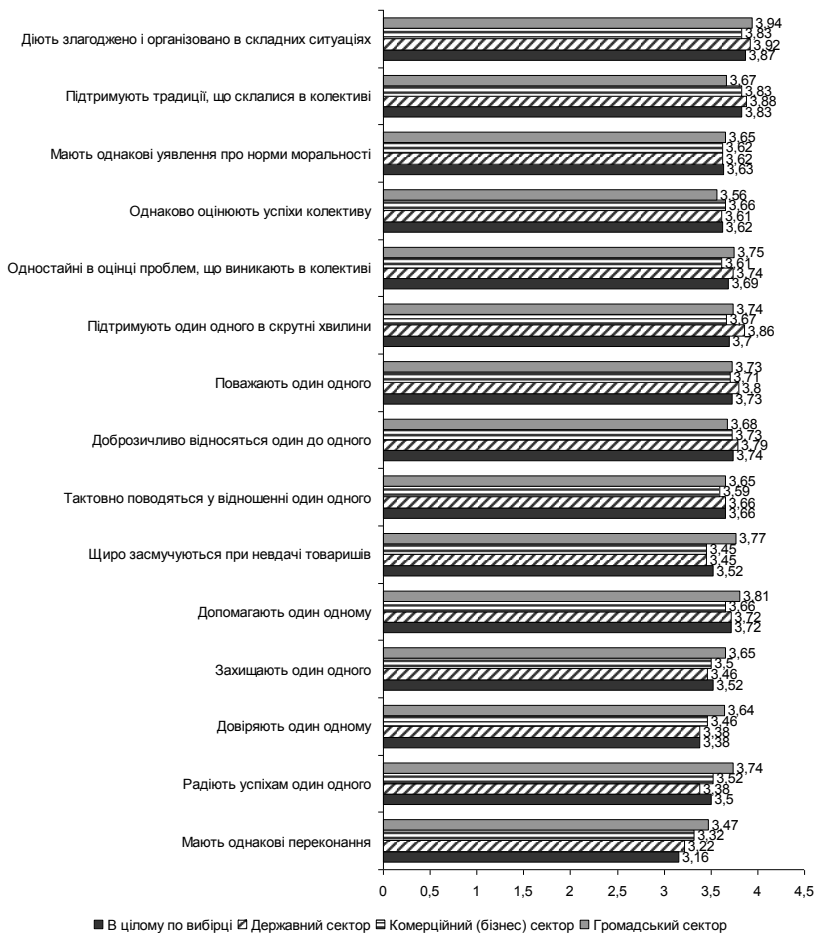


Рис. 5. Оцінка соціально-психологічної взаємодії в організаціях різних секторів суспільства (середні показники від 1 бала до 5 балів)

Висновки даного дослідження. Отже, основними елементами організаційно-управлінської складової організаційної культури є такі: 1) стиль керівництва і управління організацією як сукупність принципів, норм, методів і прийомів впливу на підлеглих з метою ефективного здійснення управлінської діяльності та досягнення поставлених цілей; стиль поведінки керівника, який охоплює його

суб'єктивно-психологічні характеристики; 2) система комунікацій в організації як основна умова існування і розвитку організації, процес взаємодії членів організації, прийняття і донесення управлінських рішень; 3) соціально-психологічний клімат організації – відносно стійкі емоційно-психологічні стани колективу, що відображають реальну ситуацію організаційної взаємодії і характер міжособистісних відносин.

Домінуючим стилем управління є змішаний (ситуативний) і демократичний стилі. Слід відзначити дещо високий відсоток вибору авторитарного стилю управління в організаціях комерційного і громадського секторів суспільства, що пов'язано з домінуванням архетипічного образу захисника і вожака в масовій свідомості і незадоволеністю системою комунікації в організації, що може створювати проблемні і конфліктні ситуації в організаційній взаємодії і ускладнювати застосування конструктивних підходів до їх вирішення, незважаючи на позитивний соціально-психологічний клімат в організаціях.

Перспективи подальших розвідок. Актуальною проблемою для подальших досліджень структурних особливостей організаційної культури може бути взаємозв'язок організаційних цінностей і стилю керівництва в організаціях різних секторів суспільства.

ЛІТЕРАТУРА

1. Демченко В. В. Влияние организационной культуры на повышение эффективности мотивации трудовой деятельности персонала // Управление корпоративной культурой. – 2014. – № 3. – С. 188-198.
2. Доренская С. В. Социально-психологические модели трансформации ценностей сотрудников различных организаций / С.В. Доренская, А.М. Рикель // Национальный психологический журнал – 2014. – № 4 (16). – С. 93-101.
3. Калашникова А. Е. Социально-психологический климат в трудовом коллективе [Электронный ресурс]. // Психология, социология и педагогика. 2014. – № 5. – Режим доступа до ресурсу: <http://psychology.snauka.ru/2014/05/3177>.
4. Князев С. Н. Инновационные подходы в совершенствовании подготовки управленческих кадров страны // Проблемы управления: научно-практический журнал. – 2006. – № 2. – С. 23-26.
5. Концептуалізація управління економічною безпекою підприємства: монографія. / О.М. Ляшенко. – 2-ге вид., пере – обл. – К. : НІСД, 2015. – 348 с.

6. *Крылов А. Н.* Коммуникационный менеджмент. Теория и практика взаимодействия бизнеса и общества. – 2-е изд. – М. : Издательство ИКАР, 2015. – 352 с.
7. *Кузьмін О. Є.* Розвиток системи менеджменту підприємства на засадах інтегрування технології HR- управління / О.Є. Кузьмін, О.Г. Мельник, М.Є. Адамів // «Актуальні проблеми менеджменту: теоретичні і практичні аспекти» – II міжнародна науково-практична конференція, 4-5 червня 2015 р. – Одеса. – С. 1-2.
8. *Мильнер Б. З., Орлова Т. М.* Организация создания инноваций: горизонтальные связи и управление. – М. : Инфра-М. – 2013. – 286 с.
9. *Рыжов Б. С.* Влияние тренинговой работы в учебных коллективах специализированных образовательных организаций на формирование групповой сплоченности // Современные научные исследования и инновации. – 2016. – № 4. – Режим доступа: <http://web.snauka.ru/issues/2016/04/67329>.
10. *Семикіна М. В.* Феномен корпоративної культури в системі соціальних важелів якісного розвитку трудового потенціалу // Управління економікою: теорія та практика: Зб. наук. пр. – Донецьк : ІЕП НАНУ, 2013. – С. 343-353.
11. *Столяренко Л. Д.* Основы психологии: Практикум. – Ростов н/Д : Феникс, 2009. – 704 с.
12. *Шейн Э. Х.* Организационная культура и лидерство. – СПб. : Питер, 2013. – 352 с.
13. *Шубін О. О.* Організаційна культура як соціально-економічний феномен у контексті сучасної парадигми управління / О.О. Шубін, М.О. Гладкий // Проблеми економіки. – 2013. – № 3. – С. 239-246.
14. *Яцук Н. Ю.* Стиль управления: теоретические подходы к исследованию // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2016. – Т. 15. – С. 2046-2050.
15. *Hofstede G.* Cultures and Organizations: Software of the Mind / G. Hofstede. 3rd Edition.– London : McGraw-Hill, 2010. – 89 p.

Внуков Е. Организационно-управленческие составляющие в структуре организационной культуры с позиции секторального подхода.

Организационная культура рассматривается как социальное явление, базовой, интегральной характеристикой которого является упорядоченная система ценностей, представлений, убеждений и нормативных образцов поведения, в структуре которого выделено социетальные, ценностно-нормативные и организационно-управленческие составляющие. Организационно-управленческая подсистема организационной культуры представлена такими компонентами: стиль руководства и управления организацией; системой коммуникаций в организации; социально-психологическим климатом организации.

статтє приведенє результа́ты эмпирического исследования особенностей организационно-управленческих составляющих организационной культуры в разных секторах общества: государственному, коммерческому и общественному.

Ключевые слова: организационная культура, секторный подход, стиль руководства, система коммуникации в организации, социально-психологический климат.

Vnukov E. Organizational and managerial components of the structure from the perspective of organizational culture sector approach.

An organizational culture is examined as the social phenomenon, base, integral description of which is the well-organized system of values, presentations, persuasions and normative standards of behavior, societal is distinguished in the structure of which, valued-normative and organizationally-administrative subsystem of organizational culture sectoral approach was applied. The selection of the sociological questioning is presented by the employees of state, commercial organizations and enterprises and employees of the third to the sector – public organizations. Consequently, as basic elements of organizationally-administrative constituent of organizational culture come forward: a 1) style of guidance and management by organization; system of communications in organizations; social-psychosocial climate of organization.

Keywords: organizational culture, sectoral approach, style of guidance, system of communication in organizations, socially-psychological climate.

Городецька С., Жуков В.

СТРУКТУРА ІНСТИТУЦІОНАЛІЗАЦІЇ ГРОМАДЯНСЬКОГО ДІАЛОГУ

У статті відображена точка зору, щодо сучасного інституціонального підходу, який зосереджується на реальній поведінці людей, на стратегіях діяльності суб'єктів, скоріш ніж на формальних, структурних аспектах інститутів. Тому основна мета громадянського діалогу полягає в зміцненні механізмів громадянської взаємодії і стабільності, у своєчасному виявленні та усуненні гострих конфліктів та дезорганізації в житті суспільства. Відсутність традиції громадянського суспільства відчувається особливо гостро і помітно гальмує процес демократизації. Структура громадянському діалогу включає організації громадянського суспільства й органи влади, що повинні бути залучені до прийняття політичних рішень, яка служить як індикатором, так і чинником розвитку громадянського суспільства. Виникає можливість зафіксувати гнучкість, яка характеризує громадянський діалог через ролі його суб'єктів, як представників вираження думки громадськості