

СОЦІОЛОГІЯ СОЦІАЛЬНОЇ СФЕРИ

УДК 316.354

Є. О. ВНУКОВ

СОЦІЕТАЛЬНІ СКЛАДОВІ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ В ТРАНЗИТИВНОМУ СУСПІЛЬСТВІ

Організаційну культуру розглянуто як соціальне явище, базовою інтегральною характеристикою якого є впорядкована система цінностей, уявлень, переконань і нормативних зразків поведінки, що забезпечує внутрішню інтеграцію та зовнішню адаптацію організації організаційної культури до умов транзитивного періоду, основними компонентами якої є соціетальні, ціннісно-нормативні та організаційно-управлінські складові. Визначено структурні елементи соціетальної складової організаційної культури: національний менталітет, культурні архетипи й соціетальна ідентичність.

Ключові слова: транзитивне суспільство, організаційна культура, соціетальність, менталітет, архетип, соціетальна ідентичність.

Модернізаційні процеси в сучасному українському суспільстві охоплюють широке коло проблем, включаючи взаємодію різних рівнів і компонентів соціальної системи, принципів та методів реалізації інтересів суб'єктів соціальної взаємодії, створення умов, що забезпечують відносини особистості, соціальних інститутів і суспільства. Особливого значення набуває дослідження організаційної культури в умовах сучасного українського суспільства, яке перебуває в умовах транзитивності (перехідного періоду). Можна виділити принаймні п'ять груп чинників, які впливають на сучасний стан та тенденції подальшої еволюції організаційної культури в українському суспільстві: 1) глибинні, з огляду на відносну стабільність упродовж усієї відомої історії українського етносу, специфічні риси національного характеру; 2) традиції та звички, поведінкові стереотипи, успадковані від традиційної й патерналістської ціннісної системи організаційно-управлінських відносин (у культурі існують механізми, здатні продукувати, консервувати, репродукувати та трансформувати систему соціальних норм, а організаційні цінності пов'язані з колишньою системою цінностей, а через неї й з колишнім соціальним порядком); 3) специфічний культурний спадок соціалістичної господарської системи; 4) орієнтація на копіювання й практичну реалізацію західної моделі управлінсько-організаційних відносин; 5) ситуаційний вплив викликів, пов'язаних з особливістю транзитивного українського суспільства: в економічній сфері – перехід до ринкової економіки; у політичній сфері – перехід до демократичних принципів

суспільного життя; у соціальній сфері – перехід від патерналізму держави й лібералізація моделі соціальної політики.

Починаючи з праць М. Вебера і Т. Парсонса, організацію розглядають як складне соціокультурне явище. Значущість впливу соціокультурних чинників на життєдіяльність організації та її культуру відзначали М. Алексєєва, О. Віханський, Д. Гвішіані, А. Занковський, А. Кравченко, В. Кноррінг, Б. Мільнер, А. Наумов, А. Радугін, К. Радугін, В. Томілов, В. Співак, С. Фролов, М. Удальцова. У працях Е. Шейна підкреслено роль ментальних, соціетальних і ціннісно-нормативних факторів у процесі формування організаційної культури. Організацію як соціальну спільноту, яка виникає й періодично відтворюється як соціокультурна система, інтегральним утворенням якої є цінності, висвітлено в працях українських учених: М. Семікіної, І. Сіменко, О. Харчишиної, О. Шубіна та ін.

Важливе значення для вивчення організаційної культури мають праці, присвячені загальному аналізу соціальних змін, трансформації, модернізації (С. Айзенштадт, А. Булигіна, Ф. Тьонніс, Є. Тюгашев, П. Штомпка, О. Штоквіш, С. Хантінгтон, В. Ядов та ін.); ціннісній динаміці в транзитивному (або перехідному) суспільстві, що реформується (Г. Ділігенський, А. Здравомислов, Ю. Левада, Ю. Козирєв). І хоча на сьогодні достатньо наукових праць, присвячених транзитивним суспільствам, проблема вивчення структурно-функціональних особливостей формування організаційної культури в перехідному періоді залишається актуальною й потребує фундаментальних досліджень у сфері соціології управління та організацій. Особливого значення набуває виділення елементів соціетальної складової організаційної культури.

Мета статті – визначити структурні особливості соціетальної складової організаційної культури в умовах транзитивного суспільства.

Описуючи сучасний стан суспільства, часто говорять про нього як про перехідне суспільство, що модернізується, трансформується або є транзитивним. Перехідне суспільство – це суспільство, що здійснює свою еволюційну трансформацію від одного якісного стану до іншого. Таке суспільство постає тоді, коли в ньому виникають відносини якісно нового типу, які утверджуються не раптово, а поступово, набуваючи нових інституційних та системних якостей. Термін перехідний і, власне, “транзитивний” (від англ. *transitional*) більше вживають науковці. Коли розглядають поняття “перехідне” або “транзитивне” суспільство, мають на увазі не лише трансформаційні зміни в посткомуністичних суспільствах, тобто перехід від тоталітаризму до демократії, а й перехід від традиційного до сучасного суспільства, як процес модернізації. Традиційне суспільство ґрунтується на процесах репродукування діяльності, соціальних структур, життєвих устоїв і традицій. У сучасному динамічному суспільстві провідним стає процес розвитку й модернізації, порівняно швидкої, якісної зміни різних соціальних і культурних структур, а також відповідних їм форм поведінки, мислення та свідомості людей [6, с. 329–333].

Таким чином, зміст терміна “транзитивне суспільство” загалом відображає стан динамічного переходу до суспільства з відносно стабільною структурою. Життєвий світ індивіда, групова ціннісна свідомість, способи комунікації в транзитивному суспільстві стають основою ціннісно-нормативного консенсусу як передумови нового суспільства з відносно стабільною структурою. У цьому аспекті організаційна культура як соціальне явище є індикатором ціннісно-нормативних змін і соціокультурних трансформацій у суспільстві, змінюючи власні структурно-змістові властивості.

Проаналізуємо найбільш поширені визначення концепту “організаційна культура”. Так, Х. Шварц характеризує культуру організації як комплекс переконань і базових уявлень, які поділяють члени організації, щодо норм і цінностей, які великою мірою визначають поведінку в організації окремих осіб і груп [17, с. 33]. Г. Хофстед називає організаційну культуру колективним програмуванням думок, яке відрізняє членів однієї організації від іншої [15, с. 57]. На думку Е. Шейна, організаційна культура являє собою систему цінностей і переконань, набір принципів вирішення проблем зовнішньої адаптації та внутрішньої інтеграції працівників [13, с. 25].

На таких самих позиціях ґрунтуються визначення організаційної культури й українських учених. 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” [8, с. 197]. О. Харчишина стверджує, що організаційна культура є основною складовою внутрішнього простору організації, який забезпечує оптимальну внутрішню інтеграцію та зовнішню адаптацію та виступає інтегральною характеристикою рівня її розвитку [12, с. 150].

Отже, наведені авторські визначення організаційної культури як її базової, інтегральної характеристики виділяють ціннісно-нормативну та смислову підсистему, що відображають соціокультурну сферу суспільства, в якому існує організація (причому не тільки як економічна структура, але й як соціальна спільнота чи соціальний інститут).

Хоча розмаїття наукових поглядів на структуру організаційної культури є достатньо значним, практично всі вчені сходяться на тому, що організаційна культура містить імпліцитну та експліцитну складові. Найчастіше в складі організаційної культури виділяють три рівні, які в певній послідовності пов’язані між собою. Подібне тлумачення ґрунтується на розробках відомого фахівця в цій галузі Е. Шейна, який запропонував описувати культуру, виділяючи такі її рівні: 1) базові уявлення (несвідомі, самоочевидні переконання, на яких базуються цінності й поведінка персоналу); 2) проголошені вірування та цінності, які знаходять своє вираження в стратегіях, цілях, філософії, баченні й дають можливість досягнути організаційної ефективності; 3) артефакти, тобто очевидні структури, процеси,

ознаки, характеристики [13, с. 37]. Рівні культури в тлумаченні Е. Шейна – це рівнозначні, послідовно взаємопов’язані блоки, перший з яких (базові уявлення) є основою для створення й розвитку наступних рівнів; перші два рівні є невидимою частиною культури, а третій – видимою. Таким чином, нами було виділено таку структуру організаційної культури (рис. 1).



Рис. 1. Структура організаційної культури

Соціетальні складові організаційної культури відповідають глибинному рівню структури організаційної культури в концепції Е. Шейна. Розглянемо поняття “соціетальне”. У соціологічному довіднику поняття “соціетальний” визначено як “систему відносин і процесів, які розглядаються на рівні суспільства в цілому” [9]. У наш час поняття “соціетальне” міцно закріпилося в науковому тезаурусі в широкому значенні загально-системного, характеризуючи суспільство як цілісну систему. Поняття “соціетальне суспільство” пов’язано, насамперед, із національною (соціетальною) культурою, основною категорією якої є національний менталітет, що в класифікації Е. Шейна виступає як елемент глибинного рівня організаційної культури. Менталітет (від лат. *mens (mentis)* – розум, мислення, душевний склад) визначають як сукупність соціально-психологічних настанов, автоматизмів та навичок свідомості, які формують способи бачення світу та уявлення людей, що належать до тієї або іншої культурної спільноти [4, с. 476].

В ідеалі знання про соціетальні особливості певного народу мають формалізуватися у своєрідній карті, яка надає можливість говорити про конкретний ментальний код культури нації. Менталітет можна розглядати як “систему поглядів, оцінок, норм і умонастроїв, ґрунтованих на наявних у цьому суспільстві знаннях і віруваннях, які разом із доміантними по-

потребами й архетипами колективного несвідомого визначають ієрархію цінностей, а отже, й характерні для представників цієї спільноти переконання, ідеали, схильності, інтереси й інші соціальні установки, що відрізняють цю спільноту від інших” [5, с. 14]. Ментальність значною мірою сягає в несвідоме та фіксує архетипові відмінності між соціальними суб’єктами.

Розглядаючи національний менталітет як соціетальний складник організаційної культури, відомий дослідник у цій сфері Г. Хофстед розкрив механізми, що лежать в основі вміння працівників розуміти та передбачати поведінку один одного, за допомогою терміна “ментальних програм”, що об’єднує концепти мислення та поведінки людини. Він зазначав, що чим ближче між собою ментальні програми двох людей, тим точніше вони можуть передбачати поведінку одне одного [16]. При цьому він виділяє три рівні ментальних програм. До універсального рівня належать елементи ментального програмування, генетично успадковані всіма людьми. На колективному рівні ідентичні елементи ментальних програм властиві тільки тим людям, які належать до однієї соціальної групи або організації. Найбільш помітно це виявляється в таких культурних традиціях, як пошана до старших, дотримання деякої дистанції щодо інших за певних соціальних обставин. До третього, індивідуального, рівня ментальних програм належать унікальні особливості кожного індивіда, його думок і поведінки.

Можна погодитися із Г. Хофстедом щодо впливу національного менталітету на формування ціннісної підсистеми організаційної культури, тому що саме національний менталітет є інтегруючою функцією як усього суспільства, так і людей, об’єднаних у соціальні спільноти, групи й організації.

Із національним менталітетом пов’язані архетипи (які також виступають як соціетальні елементи структури організаційної культури). Архетип (від грец. *arche* – початок і *typos* – образ), апріорний, початковий образ. Поняття архетипу застосовано в аналітичній психології К. Г. Юнга для характеристики загальних образів колективного несвідомого. К. Г. Юнг визначав архетип як нераціональне несвідоме, тобто абстрактну душу, спільну для всіх людей, навіть якщо вона виявляє себе через індивідуальну свідомість. Фактично, архетип – це зафіксований колективним несвідомим культурний стереотип, який впливає на поведінку та історію людства [14]. Тож цілком слушно думати, що архетипи стають віссю соціетальних процесів, формуючи певну ціннісно-нормативну й морально-етичну систему суспільства.

Існує багато видів і класифікацій архетипічних образів у різних культурах, але деякі з них є універсальними в силу своєї апріорності і всезагальності. Так, М. Марк і К. Пірсон виділяють особистісні, міфотворчі та культурні архетипи [7].

Культурні архетипи становлять найбільший інтерес у межах цієї статті, тому що відображають специфіку формування організаційної культури. Найбільш доцільною є класифікація культурних архетипів, представлена в

працях Т. Базарова і Б. Ерьоміна, які виділяють культуру консолідації, культуру конфронтації, культуру конкуренції та культуру кооперації [10]. Співвідношення та міра активації культурних архетипів у суспільстві у своїй сукупності зумовлює тип його організаційної культури. Як організуючі принципи архетипу психосоціальної еволюції, культурні архетипи представлені в наукових доробках О. Донченко і Ю. Романенка (фрактальна теорія архетипів). Автори вважають, що ці принципи становлять своєрідну матрицю впорядкування, яка накладається на хаос таким чином, що будь-який зміст знаходить собі місце. Організуючі принципи розташовані на фракталі не випадково, а закономірно, відповідно до реальних кореляцій і взаємопереходів феноменальних структур. Окремі ознаки, які репрезентують той чи інший життєустрій, не відображають його цілісності. Тільки в сукупності вони утворюють певний організаційний тип суспільства, задають його духовну атмосферу, його цілісність: дух соціуму, самопочуття людей загалом. Автори виділяють такі складові фрактального архетипу: тоталітарний тип життєустрою суспільства, авторитарний тип життєустрою суспільства, ліберальний життєустрій, демократичний устрій життя [3, с. 51–65].

Таким чином, перехід від однієї культури до іншої, який означає зміну культурного архетипу, що домінує, зумовлює невідворотну зміну актуальних загальносуспільних цінностей. Відповідно, цілеспрямована зміна цінностей здатна спричинити зміну в заданому напрямі культурного архетипу, що домінує, та відповідної організаційної культури.

У перехідні етапи розвитку складних соціальних систем змінюється не лише їх зовнішня, так би мовити, соціально-матеріальна сутність, але й внутрішній, ідеальний, психічний світ людей, їх поведінкові стереотипи, ціннісні орієнтації та соціальні норми – змінюється тип людини, її психокультура [1, с. 18]. Виходячи із цього, транзитивність позначається на трансформації ціннісно-нормативної системи і, що важливо, на процесах самоідентифікації.

Об'єктивний стан соціально-політичного, культурного та цивілізаційного поступу людства в сьогоденні визначають як постмодерн. Точніше, цим поняттям позначають соціальні зсуви, що символізують вихід західноєвропейських суспільств за межі модерну. Загалом, перехід від традиційного (аграрного, доіндустріального) суспільства до індустріального (модерного) та постіндустріального (постмодерного) прийнято визначати як процес модернізації. Як зауважує О. Фісун, однолінійна перспектива модернізації перетворюється в постмодерному суспільстві на багатомірну й варіативну соціальну реальність. У результаті з'являються принципово нові утворення синтетичного типу, у яких національна соціокультурна традиція може містити в собі значні модернізаційні потенції [11, с. 85].

Таким чином, у сучасний період трансформації набуває значення проблема розвитку нових ідентифікаційних практик, які відображаються в категорії “соціетальна ідентичність”. Е. Афонін під терміном “соціетальна

ідентичність” розуміє багатовимірну психосоціальну реальність [2, с. 80], яка постає в соціокультурній “мозаїчності” нової суспільно-історичної епохи постмодерну. Він зазначає, що хоча обидва модуси (соціальної та соцієтальної) ідентичності формуються єдиним кодом певної суспільної культури, вирішальну роль у формуванні нової – соцієтальної ідентичності відіграють нематеріальні культурні цінності. Таким чином, соцієтальна ідентичність – це новий різновид ідентичності, характерний для індивіда й суспільства постмодерної доби; це характеристика індивіда та суспільства з погляду його ототожнення із самим собою в контексті зв’язності й безперервності власної зміни. Цей різновид ідентичності може поставати як інтегральний образ усієї сукупності ролей, доступних індивідам у їх особистісному досвіді. Соцієтальна ідентичність приходить на заміну соціальної ідентичності, що притаманна самосвідомості представника модерного суспільства з його матеріалістичною картиною світу й тотожністю з соціальними групами та спільнотами.

Висновки. Отже, можна виділити такі соцієтальні складові організаційної культури в умовах транзитивності українського суспільства: 1) національний менталітет як система поглядів, оцінок, норм і умонастроїв, ґрунтованих на наявних у суспільстві знаннях і віруваннях, які визначають ієрархію цінностей, ідеали, схильності, інтереси й інші соціальні установки, що відрізняють цю спільноту від інших; 2) архетип – зафіксований колективним несвідомим культурний стереотип, який впливає на поведінку, визначає тенденцію соцієтальних процесів, формуючи певну ціннісно-нормативну й морально-етичну систему суспільства; 3) соцієтальна ідентичність як багатовимірна психосоціальна реальність, вирішальну роль у формуванні якої відіграють нематеріальні культурні цінності. Організаційна культура в умовах транзитивного суспільства може змінюватися в структурному напрямі, тобто мова може йти про зміни в елементах структурних складових організаційної культури. Найбільш суттєві зміни пов’язані із соціокультурною трансформацією суспільства, тому що торкаються ментальних, архетипних і ціннісних змін соцієтального життєустрою, що позначається на змінах у глибинному рівні організаційної культури, що, у свою чергу, впливає на підповерхневий (ціннісно-нормативні складові) і поверхневий (організаційно-управлінські складові) рівні організаційної культури. Як предмет подальших досліджень можна виділити визначення елементів ціннісно-нормативної й організаційно-управлінської складових організаційної культури в умовах транзитивності українського суспільства.

Список використаної літератури

1. Афонін Е. А. Закономірності та особливості суспільно-трансформаційних процесів в Україні / Е. А. Афонін, О. В. Суший, Л. М. Усаченко // Український соціум. – 2011. – № 3 (38). – С. 7–30.
2. Афонін Е. А. Соцієтальний чинник політичної модернізації / Е. А. Афонін, А. Ю. Мартинов // Український соціум : науковий журнал. – 2008. – № 3 (26). – С. 110–123.

3. Донченко О. Архетип психосоціальної еволюції з погляду політичного менеджменту / О. Донченко // Соціологія: теорія, методи, маркетинг. – 2000. – № 2. – С. 51–65.
4. Енциклопедія історії України / редкол.: В. А. Смолій (голова) та ін.; НАН України. Інститут історії України. – Київ : Наукова думка, 2009. – Т. 6: Ла-Мі. – 790 с.
5. Історія європейської ментальності / за ред. П. Дінцельбахера ; пер. з нім. – Львів : Літопис, 2004. – 720 с.
6. Камбур А. В. Зміна ціннісних пріоритетів у суспільстві транзитного типу: реальність і перспективи / А. В. Камбур, А. М. Маковецький // Методологія, теорія та практика соціологічного аналізу сучасного суспільства : зб. наук. праць. – Харків : Вид. центр Харк. нац. ун-ту ім. В. Н. Каразіна, 2004. – С. 329–333.
7. Марк М. Герой и бунтарь / М. Марк, К. Пирсон. – Санкт-Петербург : Питер, 2005. – 336 с.
8. Семикіна М. В. Еволюція організаційної культури на українських підприємствах: проблеми та протиріччя / М. В. Семикіна // Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво. – 2009. – № 6. – С. 197–200.
9. Система социетальная [Электронный ресурс] // Словарь социолога. – Режим доступа: <http://www.smolsoc.ru/index.php/home/2009-12-28-13-47-51/42-2010-08-30-12-18-24/1195-2011-02-26-01-29-54>.
10. Управление персоналом : учеб. для вузов / [под ред. Т. Ю. Базарова, Б. Л. Еремина]. – Москва : ЮНИТИ, 2002. – 560 с.
11. Фисун А. А. Демократия, неопатримонализм и глобальные трансформации / А. А. Фисун. – Харьков : Константа, 2006. – 356 с.
12. Харчишина О. В. Дослідження сутності категорії “організаційна культура” / О. В. Харчишина // Вісник Житомирського державного технологічного університету. – 2011. – № 2 (56). – С. 148–151.
13. Шейн Э. Х. Организационная культура и лидерство / Э. Х. Шейн. – Санкт-Петербург : Питер, 2007. – 336 с.
14. Юнг К. Г. Архетип и символ / К. Г. Юнг ; пер. В. В. Зеленский. – Москва : Ренессанс, 1991. – 304 с.
15. Hofstede G. Cultures and Organizations: Software of the Mind / G. Hofstede. – London : McGraw-Hill, 1991. – 89 p.
16. Hofstede G. T. Cultural Dimensions [Electronic resource] / Geert Hofstede. – Mode of access: <http://www.geert-hofstede.com>.
17. Schwartz H. Matching Corporate Culture and Business Strategy / H. Schwartz, S. Davis // Organizational Dynamics. – 1981. – P. 30–48.

Стаття надійшла до редакції 09.12.2015.

Внуков Е. О. Социетальные составляющие организационной культуры в транзитивном обществе

Организационная культура рассматривается как социальное явление, базовой, интегральной характеристикой которого является упорядоченная система ценностей, представлений, убеждений и нормативных образцов поведения. Они обеспечивают внутреннюю интеграцию и внешнюю адаптацию организации организационной культуры к условиям транзитивного периода, основными компонентами которой являются социетальные, ценностно-нормативные и организационно-управленческие составляющие. Определены структурные элементы социетальной составляющей организационной культуры: национальный менталитет, культурные архетипы и социетальная идентичность.

Ключевые слова: транзитивное общество, организационная культура, социетальность, менталитет, архетип, социетальная идентичность.

Vnukov Y. Societal components of organizational culture in the transition society

In the article the content of the term “transitive society” is generally regarded as one that describes the dynamic transition to a society with relatively stable structure. The life world of the individual, group consciousness of values, ways of communication in society transitive become the basis of value-normative consensus as a prerequisite for a new society with a relatively stable structure. This aspect of organizational culture as a social phenomenon stands an indicator of value-regulatory changes and cultural transformations in society, changing their structural and semantic properties.

Organizational culture is seen as a social phenomenon, basic, integral characteristic of which is an ordered system of values, ideas, beliefs and normative patterns of behavior that provides internal integration and external adaptation of the organization the organizational culture to the terms of the transition period, the main components of which are societal, value regulatory and organizational and managerial components.

Dedicated societal components of organizational culture in transitiveness Ukrainian society: 1) national mentality as a system of beliefs, estimates, norms and minds, studies based on existing community knowledge and beliefs that define the hierarchy of values, ideals and inclinations, interests and other social settings that distinguish this community from others; 2) archetype – fixed collective unconscious cultural stereotype that affects behavior, determines the trend of societal processes, creating a value- normative and ethical system of society; archetypes are the axis societal processes, creating a value- legal and moral- ethical system society; 3) societal identity as a multidimensional psychosocial reality, a crucial role in the formation of which play an intangible cultural values. Societal identity is understood as a new kind of identity, characteristic of the individual and society postmodern era; a characteristic of the individual and society in terms of its identification with itself in the context of coherence and continuity of its own changes. This kind of identity may appear as an integral image of the totality of roles available to individuals in their personal experience. Societal identity replaces the social identity that characterized modern society representative identity of its materialistic world view and identity of social groups and communities.

Organizational culture in terms of the transition of society may change in the structural direction, that it could be a change in the elements of the structural components of organizational culture. The most significant changes related to the socio-cultural transformation of society, therefore affecting the mental, archetypal and societal living arrangement changes the value displayed on deep level changes in organizational culture, which in turn affects the subsurface (value-regulatory elements) and surface (organizational and managerial components) level of organizational culture.

Key words: *transitive society, organizational culture, social, mentality, archetype, societal identity.*