

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ СУЧАСНОГО УКРАЇНСЬКОГО СУСПІЛЬСТВА

УДК 316.77

DOI <https://doi.org/10.32840/2707-9147.2022.95.1>

Я. В. ЗОСЬКА

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

А. Г. СТАДНИК

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

Н. Ю. КРАВЧЕНКО

кандидат соціологічних наук

СЕКТОРАЛЬНИЙ ПІДХІД ЯК НАПРЯМ ДОСЛІДЖЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ В ТРАНЗИТИВНОМУ СУСПІЛЬСТВІ

Виокремлено загальні й регіональні особливості та перспективи формування й розвитку організаційної культури демократичного типу в українському суспільстві в стані транзитивності: 1) демократизація владної й політичної системи; 2) розвиток соціально орієнтованої ринкової економічної системи, економіки знань і постіндустріалізації промислових регіонів; 3) формування розвинутої структури громадянського суспільства й регіонального соціуму; 4) розвиток адаптаційного потенціалу в умовах глобального мультикультурного та регіонального середовища.

Організаційна культура в умовах перехідного періоду відображає ціннісно-нормативну систему управлінсько-організаційних відносин як авторитарного типу соціального управління, так і демократичного, а процес її адаптації можна подати як поступове пристосування до умов демократичного транзиту через ускладнення й підвищення здатності структурних елементів організаційної культури виконувати свої функції, що надало змогу виділити адаптаційні механізми соцістальних, ціннісно-нормативних і керівних (управлінських та організаційних) складових структури організаційної культури.

Визначено, що основним висновком різноспрямованих досліджень організаційної культури в державному секторі суспільства є теза про те,

що формування організаційної культури забезпечує підвищення якості управлінської праці для забезпечення лояльності співробітників до керівництва завдяки вдосконаленню управління людськими ресурсами й ухвалюваних ним рішень; виховання у працівників ставлення до системи державного управління як до власної справи, що приводить до максимізації ефективності внутрішньо-системного управління і до якісних вдосконалень зовнішньоуправлінської результативності органів державного самоврядування та органів місцевої влади.

Ключові слова: організаційна культура, транзитивне суспільство, суспільний сектор.

Постановка проблеми. Сучасний світ вступає в епоху трансформаційних процесів, які позначаються на існуванні й життєдіяльності не лише окремих сфер суспільства, а й на визначальних принципах і доктринах сучасних демократичних держав. Посилення впливу ринку, становлення інформаційної цивілізації або суспільства знань сприяють не лише трансформації світової соціально-економічної системи, а й геополітичним змінам, набуваючи іншого ідеологічного та соціокультурного змісту. Ці процеси неминуче позначаються на функціонуванні й розвитку сучасних соціальних держав (або держав загального добробуту), змушуючи їх змінювати свої ціннісні пріоритети в системі соціального управління, важливою частиною якої є організаційна культура, яка також набуває певних змін і перетворень, відповідаючи на виклики перехідного періоду й глобалізаційних процесів.

Сучасні процеси модернізації українського суспільства відбуваються в різних сферах життєстрою: соціальній, економічній, політичній підсистемах. Це зумовлено процесами трансформації усталених «пострадянських» ідеологій, практик, моделей поведінки, ціннісно-нормативних систем тощо. У політичній підсистемі модернізаційні процеси пов'язані загалом із таким поняттям, як «демократичний транзит»: 1) система політичної демократії; 2) формування й розвиток інституцій громадянського суспільства як запоруки демократизації взаємодії влади та суспільства; 3) децентралізація державного управління з посиленням ролі місцевого самоврядування. В економічній підсистемі зміни інтерпретують як перехід до ринкових відносин ліберального типу: 1) зниження ролі держави в управлінні економічними процесами; 2) посилення ролі бізнесу в соціальному розвитку суспільства й регіонів; 3) залучення до управління в економічній сфері найманих працівників на основі механізму соціального партнерства; 4) розвиток малого та середнього бізнесу як основи ліберальної економіки. Найбільші зрушення відбуваються в соціокультурній підсистемі: 1) інкорпорація ліберальних цінностей західної цивілізації (свобода, автономія, індивідуалізм, приватність тощо); 2) посилення «аномійної деморалізованості» населення [5]; 3) виникнення нової стратифікації суспільства; 4) формування нових соціальних практик і моделей поведінки індивідів на основі постматеріалістичної ціннісної системи мотивації.

Отже, перехідний стан українського суспільства можна пояснити як демократизацію всіх суспільних відносин, формування соціальної

держави нового типу, що має риси як традиційної держави добробуту, так і держави, здатної відповідати викликам сучасності.

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

Постановка завдання. Обґрунтувати специфіку секторального підходу до визначення структури організаційної культури в умовах транзитивного суспільства в регіональному вимірі.

Виклад основного матеріалу. Існує багато визначень поняття «соціальна держава», але в межах цього дослідження зупинимося на декількох. Соціальна держава, як зауважує В. Бабкін, має базуватися на встановленні певної рівноваги між демократичними інститутами й сильною державною владою, плануванням та ринком, приватною й державною власністю, економічною ефективністю та соціальною справедливістю, свободою й рівністю, індивідуалізмом і колективізмом, мірою гарантування основних соціальних прав [3, с. 123–142]. Зокрема, О. Скрипнюк визначає соціальну державу як логічний результат відповідної взаємодії правової держави, ринкової економіки та демократичної влади [2, с. 42].

Аналізуючи сутнісні характеристики соціальної держави, Є. Рябенко зауважує: «Соціальна держава – це демократична держава, яка: має розвинене на достатньому рівні суспільство і в змозі надати рівні права для всього суспільства; має розвинену господарську систему, яка орієнтована на ринкову економіку та побудована на принципах соціальної справедливості; яка поєднує в собі державне регулювання; націлена на одержання добробуту усього суспільства» [11, с. 415].

Отже, соціальна держава як бажаний стан розвитку українського суспільства передбачає наявність таких властивостей, як: демократичне державне управління, соціально орієнтована конкурентоспроможна ринкова економіка й розвинуте інституціоналізоване громадянське суспільство. Для характеристики цих властивостей соціальної держави застосовують секторальний підхід, який розглядає функціонування суспільства у вигляді «стійкого трикутника». Кутами (сторонами) цього трикутника є такі сектори: державний; приватний

(бізнесовий, комерційний), до якого належать ринок та прибуткові організації (система підприємств, господарських товариств та індивідуальних підприємців, які займаються діяльністю, пов'язаною з отриманням прибутку) [12, с. 3]; громадський (неурядовий, неприбутковий) (рис. 1).

Без вказаних нами складових (державний, приватний (комерційний) та громадський (неприбутковий) сектори) неможливий стабільний розвиток сучасної держави.

Формування «третього сектору» є важливим соціальним явищем сучасного суспільства перехідного типу та належить до інституцій громадянського суспільства. Соціальним середовищем третього сектору є учасники різних громадських організацій, громадських об'єднань, які активно впливають на державну політику.

Виокремлення держави та громадянського суспільства відображається в термінах «урядові» (державні) і «неурядові (недержавні)» організації, належить до секторального підходу структурування суспільства.

Третій сектор суспільства виступає організаційним посередником, у якому існує потреба в сучасному суспільстві. Подібний сектор суспільства є необхідним механізмом у становленні громадянського суспільства. Під «третьим сектором» В. Новохатський розуміє «наявність недержавних організацій, які не ставлять перед собою основною метою збільшення доходу громадян через їхню участь у роботі організації» [10, с. 79]. Ці організації можуть бути інституціоналізованими, приватними, некомерційними, самостійними та добровільними.

Розглянемо можливості застосування дослідження організаційної культури у фокусі секторального підходу в соціальних утвореннях різних секторів суспільства.

Державний сектор. У спеціальній науковій літературі державу здебільшого розглядають як інститут політичної системи класового суспільства, на який покладено певні організаційно-управлінські



Рис. 1. Секторальна структура суспільства

функції. Найголовнішою серед них є функція збереження цілісності суспільної системи, реалізація якої можлива завдяки досягненню певного стану останньої, тобто за допомогою реалізації загальної управлінської мети. Виконуючи цю функцію, держава як суб'єкт управління справляє управлінський вплив на особливі інтереси індивідів і соціальних груп, організуючи та впорядковуючи їхню взаємодію в суспільній системі, а також установлюючи для цього відповідну соціальну форму взаємодії [14, с. 125–126].

Основні функції держави як спеціального суб'єкта управління полягають, насамперед, в організації управління, збереженні, зміцненні й розвитку соціуму, впорядкуванні його структури й діяльності, а також у підвищенні рівня та якості життя громадян [7, с. 17].

Більшість дослідників організаційної культури в державному секторі приділяють увагу розробці технологій управління організаційною культурою у сфері органів місцевого самоврядування та діяльності органів державного управління, освітніх установ і установ охорони здоров'я. Окремі аспекти зазначеної проблематики були розглянуті в працях М. Армстронга, Р. Бояциса, Л. Галій, О. Зозулі, М. Курбатова, С. Лейко, Д. МакКлелланда, М. Магури, І. Мошури, С. Осборна, М. Осейко, А. Пригожина, Дж. Равена, О. Тимошенко, М. Толочко, М. Флуміан, С. Роббінза, Т. Серопяна, А. Шмидт та ін. Необхідність використання публічного управління у сфері організаційної культури озвучена багатьма зарубіжними дослідниками, такими як: І. Василенко, В. Д'якова, Т. Геблер, Д. Кетл, Д. Осборн, Т. Пітерс, О. Сурін, Ф. Томпсон, Р. Уотерман, О. Х'югс та ін.

Дослідниця Н. Липовська визначає організаційну культуру державної служби як філософію (призначення), що дає сенс існуванню цієї організації та специфіку порівняно з іншими організаціями, показує взаємозв'язки організації із співробітниками та клієнтами, що визначає норми, принципи діяльності й поведінку державних службовців, а також вихідні, базові положення, цінності, що приймають члени організації та якими вони керуються у своїй діяльності [8, с. 204]. Особливого значення набуває вивчення організаційної культури в державному секторі й системі державного управління в перехідний період розвитку суспільства. Так, Дж. Ленген-Фокс і Ф. Тен у процесі дослідження культурної політики державних установ в транзитивному суспільстві виділяють п'ять основних положень, а саме: «1) організації «третього сектору» долучаються до державного сектору як частина ринку послуг, що конкурують між собою; 2) головним принципом подібних організацій повинна виступати орієнтація на споживача та дотримання всіх напрямів політики й процедур організації; 3) організація праці цінує ініціативність співробітників, відповідальне ставлення до своїх обов'язків, позитивне ставлення до проблем різного рівня та їх оперативне вирішення; 4) мотивація співробітників – цінування особистісних мотивів людини, таких як: задоволення працею,

високі стандарти морального задоволення діяльністю, на відміну від виключно фінансової мотивації; 5) людина та її інтелект є центром організації, завдяки цьому відбувається поважне та толерантне ставлення серед співробітників і керівництва» [8, с. 209].

Отже, основним висновком різноспрямованих досліджень організаційної культури в державному секторі суспільства є теза про те, що формування організаційної культури забезпечує підвищення якості управлінської праці для забезпечення лояльності співробітників до керівництва завдяки вдосконаленню управління людськими ресурсами й ухвалюваних ним рішень; виховання у працівників ставлення до системи державного управління як до власної справи, що приводить до максимізації ефективності внутрішньосистемного управління і до якісних вдосконалень зовнішньоуправлінської результативності органів державного самоврядування та органів місцевої влади.

Державний сектор у перехідному українському суспільстві, на нашу думку, найбільш консервативний і неадаптивний до суспільних трансформацій, тому що відображає соціальні практики управління в радянському суспільстві, відтворюючи бюрократичну та номенклатурну організаційну культуру. Саме на рівні соціальної практики організаційна культура в державному секторі (органах державної влади, установах і підприємствах державної й комунальної власності, установах і службах соціальної сфери) виявляється у вигляді «змішаної» ціннісно-нормативної системи (авторитарного, номенклатурного й демократичного типів соціального управління, очікування патерналізму в управлінні та власної відповідальності). Організаційна культура в державному секторі й на основі положень структуралістського конструктивізму П. Бурдьє, теорії структурації Е. Гідденса та етнології Г. Гарфінкеля розглядається як соціальна практика, сукупність певних дій індивідів або суспільства в реальному часі й просторі, що забезпечує усталене функціонування соціальних інститутів. Соціальні практики, з одного боку, детерміновані соціальним середовищем, а з іншого – змінюють структуру соціального середовища. Виходячи із цього, структура організаційної культури в державному секторі більш стійка до змін в умовах демократичного транзиту й формування ринкових відносин в економічній сфері (що стосується економічних організацій державної форми власності), тому потребує фундаментальних досліджень.

Найбільш вивчений феномен організаційної культури в комерційному секторі. Серед вітчизняних науковців, в працях яких розкрито управлінський аспект організаційної культури підприємства, варто виділити таких фахівців, як: В. Городяненко, Д. Задихайло, О. Кибенко, В. Колесник, В. Кудін, Г. Назарова, Ю. Палеха, В. Полторака, О. Харчишина, Л. Хижняк, О. Шубін та ін.

У період трансформації економічних відносин та стрімкого розвитку глобалізації виникає потреба в розробці новітніх підходів до

розуміння ролі ресурсів нематеріального (духовного) характеру. Рівень впливу нематеріальних факторів на розвиток підприємств та їх економічну ефективність неухильно зростає. Успішна діяльність підприємств зумовлена ефективним використанням матеріальних ресурсів, які поступово витісняються підприємствами нового типу, що усвідомлюють провідну роль ресурсів нематеріальної природи. Ефективне функціонування підприємств забезпечується завдяки інтелектуальним активам в умовах динамічного розвитку ринку й жорсткої конкуренції.

Отже, на сьогодні організаційна культура є невід'ємною частиною інтелектуального капіталу організації будь-якого рівня. Зокрема, Е. Брукінг зараховує організаційну культуру «до значної частини інтелектуального капіталу, названої ним інфраструктурним капіталом, тому що саме вона формує суспільне середовище, в якому працюють співробітники організації» [9, с. 271]. Виділяючи людський, споживчий і організаційний капітал, Т. Стюарт зараховує «організаційну культуру до останнього, розглядаючи її як частину організаційного знання поряд із системами управління, технічним і програмним забезпеченням, патентами, брендами тощо» [9, с. 271].

Загалом як предмет дослідження організаційної культури приватних (комерційних) підприємств можна виділити таке: складову системи менеджменту як організаційної культури (інтелектуального капіталу, нематеріального активу); стратегічний ресурс; фактор координації, мотивації праці персоналу, соціальної відповідальності бізнесу; потенційний ресурс для підвищення якості системи управління та конкурентоспроможності підприємства.

Найменш дослідженим сектором суспільства і його організаційної культури є третій сектор – громадянське суспільство як одна з провідних характеристик соціальної держави. Ще А. Токвіль вважав найважливішою умовою існування демократичної системи наявність організованих соціальних груп, які є посередниками між індивідом і державою, оскільки саме ці групи здатні бути запобіжниками деспотизму та свавілля чиновників, або людей держави [13, с. 72–73].

Сучасні концепції громадянського суспільства мають принципову схожість між собою. Зокрема, М. Уольцера описує громадянське суспільство як феномен непримусового сучасного суспільства [15]. Ю. Габермас розглядає громадянське суспільство як «недержавну сферу самостійної суспільної взаємодії, яка не контролюється державними суспільними інститутами» [16].

Низка вчених (В. Нікітін, О. Волкова та ін.) переконана, що громадянське суспільство є поєднанням державних органів управління та відповідних соціальних утворень. Зокрема, під громадянським суспільством розуміють певну модель суспільства розвинених демократичних держав (держави Заходу, США), які є самоорганізованими співтовариствами. Інші ж дослідники трактують громадянське суспільство як систему суспільних відносин, яка існує поза державою [1, с. 235].

Деякі науковці (К. Гаджиев, А. Мігранян, А. Брегеда, В. Ступішин) визначають громадянське суспільство, зокрема, як систему громадських інститутів та ініціатив. Так, А. Брегединаголошує: «...громадянське суспільство – це суспільство пересічних громадян, яке визначається самоуправлінням вільним життям індивідів та самостійно сформованих ними організацій» [4, с. 80]. До аналогічної думки схиляється автор при розгляді громадянського суспільства як асоціації громадянських ініціатив, які принципово дотримуються закону держави, який захищає права як окремих громадян, так і суспільства в цілому [6]. Істотними ознаками, притаманними громадянському суспільству, є такі: автономність; закон, який забезпечує рівні права та свободи для всього суспільства; створення недержавних організацій, які відображають різні цінності й інтереси суспільства та створюють умови для їх втілення; доступність і відкритість цих громадських організацій.

Іноді вчені розглядають громадянське суспільство як систему певних суспільних інститутів та відносин. Згідно із цією теорією, громадянське суспільство виступає як система незалежних від державних установ суспільних інститутів і відносин, які забезпечують усі умови для реалізації їх особистісних інтересів, потреб та цінностей як кожного окремого індивіда, так і суспільства в цілому [18, с. 47].

Дослідник М. Туленков виділяє самоорганізацію як сутнісний принцип визначення громадянського суспільства, зазначаючи: «Громадянське суспільство за рахунок власної самоорганізації формує різноманітні сфери соціального життя, в яких індивіди й соціальні групи взаємодіють між собою заради досягнення спільної мети без управлінського втручання з боку держави» [14, с. 126].

В усіх визначеннях громадянського суспільства підкреслено його інституціоналізовану форму – існування у вигляді соціальних інститутів (громадських організацій, об'єднань, політичних партій, профспілок, релігійних організацій тощо). Варто зауважити, що широкомасштабність діяльності неурядових організацій призвела до того, що науковці до сьогоднішні не виробили єдиного загальновизнаного визначення недержавної (неурядової) організації. Так, британський дослідник П. Рідінг пропонує такі визначення: 1) організація, яка не підпорядковується державним органам влади, в якій люди прагнуть відстоювати спільні інтереси та цінності шляхом спільних дій; 2) організація, яка створена та існує суто на добровільних засадах; 3) соціальна стратегія недержавних організацій, яка полягає в інтеграції індивідів у суспільство; 4) побудова відповідної ланки між суспільством та державою для знання напруги [17, с. 20].

Висновки та пропозиції. Таким чином, громадські, недержавні організації виступають як добровільні об'єднання громадян, спрямовані на досягнення суспільно значущих цілей, реалізацію власних і колективних потреб без отримання прибутку, що вказує на наявність

певної організаційної структури. Інституції громадянського суспільства в транзитивному суспільстві, на нашу думку, більш адаптивні до суспільних трансформацій, створюючи фундамент формування демократичної системи соціального управління. Тому організаційна культура таких соціальних утворень буде суттєво відрізнятися від державних і комерційних організацій.

Таким чином, застосування секторального підходу в дослідженні організаційної культури надасть змогу виділити ознаки формування нового типу організаційної культури в умовах перехідного (транзитного) українського суспільства, визначаючи динаміку змін основних структурних складових у соціальному, ціннісно-нормативному й організаційно-управлінському вимірах організаційної культури.

Список використаної літератури

1. Александер Дж. После неофункционализма: Деятельность, культура и гражданское общество. *Социология на пороге XXI века* / пер. с англ. Т. В. Дорофеевой. Москва: Интеллект, 1998. С. 231–249.
2. Артановский С. Н. Некоторые проблемы теории культуры. Ленинград : ЛГИК, 1977. 83 с.
3. Бабкін В. Д. «Наукова ідеологія» чи «ідеологічна наука»? *Правова держава: щорічник наук. пр.* Київ: Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького НАН України, 1997. Вип. 8. С. 123–142.
4. Гаджиев К. С. Политическая наука. Москва: Международные отношения, 1995. 398 с.
5. Головаха Е. Українське суспільство: шляхи трансформації. *Український соціологічний журнал*. 2016. № 1–2. С. 26–30.
6. Дмитренко Г. Методологические контуры новой теории формирования гражданского общества в Украине. *Персонал*. 2001. № 9. С. 24–29.
7. Карпичев В. С. Организация и самоорганизация социальных систем: словарь. Москва : Изд-во РАГС, 2001. 125 с.
8. Липовська Н. Організаційна культура як фактор стабілізації державної служби. *Актуальні проблеми державного управління: зб. наук. пр. / редкол.: С. М. Серьогін (голов. ред.) та ін.* Дніпро: ДРІДУ НАДУ, 2002. Вип. 3(9). С. 202–215.
9. Мильнер Б. З., Румянцева З. П., Смирнова В. Г., Блиникова А. В. Управление знаниями в корпорациях : учеб. пособ. Москва : Дело, 2006. 304 с.
10. Молодь України у дзеркалі соціології / за заг. ред. О. Балакіревої і О. Яременка. Київ: УШСД, 2001. 210 с.
11. Рябенко С. М. Соціальна держава: поняття і характерні ознаки. *Гілея (науковий вісник)* : зб. наук. пр. Київ, 2010. Вип. 30. С. 407–416.
12. Ткачук А. Ф. Законодавство для третього сектору: необхідність та перспектива змін. Київ : Ін-т громадянського суспільства, 2002. 32 с.
13. Токвиль А. Демократия в Америке / пер. с фр. Москва : Прогресс, 1992. 554 с.
14. Туленков М.В. Теорія організаційної взаємодії: підручник. Київ : ППК ДСЗУ, 2011. 456 с.

15. Уолцер М. Про толерантність / пер. з англ. М. Лупішко. Харків : Видавнича група «РА-Каравела», 2003. 148 с.
16. Хабермас Ю. Политические работы / пер. с нем. О. И. Величко. Москва : Практис, 2005. 368 с.
17. Элвессон М. Организационная культура / пер с англ. Харьков : Гуманитарный центр, 2005. 460 с.
18. Hofstede G. Cultures and Organizations: Soft ware of the Mind. London : McGraw-Hill, 1991. 89 p.

Zoska Ya. V., Stadnyk A. H., Kravchenko N. Yu. The sectoral approach as a direction of studying organizational culture in a transitive society

General and regional features and prospects for the formation and development of a democratic organizational culture in Ukrainian society in a state of transitivity are highlighted: 1) democratization of the power and political system; 2) development of a socially oriented market economic system, knowledge economy and post-industrialization of industrial regions; 3) formation of a developed structure of civil society and regional society; 4) development of adaptation potential in the global multicultural and regional environment.

Organizational culture in the conditions of the transition period reflects the value-normative system of management-organizational relations of both the authoritarian type of social management and the democratic one, and the process of its adaptation can be presented as a gradual adaptation to the conditions of democratic transit due to the complication and increase in the ability of structural elements of organizational culture to perform their functions, which made it possible to identify adaptation mechanisms of societal, value-normative and managerial (management and organizational) components of the structure of organizational culture.

It was determined that the main conclusion of multi-directional research on organizational culture in the public sector of society is the thesis that the formation of organizational culture ensures an increase in the quality of managerial work to ensure the loyalty of employees to management thanks to the improvement of human resources management and the decisions made by it; educating employees to treat the state administration system as their own business, which leads to the maximization of the effectiveness of intra-system administration and to qualitative improvements in the external management effectiveness of state self-government bodies and local authorities.

Key words: *organizational culture, transitive society, public sector.*