

Зоська Яна Володимирівна

доктор соціологічних наук, професор
кафедра філософії та соціології
Маріупольській державний університет, м.Маріуполь, Україна
zoskayana@gmail.com
<http://orcid.org/0000-0003-0407-1407>

Кравченко Наталія Юріївна

кандидат соціологічних наук

Стадник Альона Георгіївна

кандидат соціологічних наук, доцент
кафедра філософії та соціології
Маріупольській державний університет, м.Маріуполь, Україна
a.g.stadnyk@gmail.com
<http://orcid.org/0000-0003-2986-9765>

МОДЕЛІ ТА ТИПИ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ В КОНТЕКСТІ СУЧАСНИХ СОЦІАЛЬНИХ ТРАНСФОРМАЦІЙ

Анотація. Стаття присвячена соціологічному дослідженню специфічних особливостей організаційної культури в організаціях державного, приватного (комерційного) і громадського (неприбуткового) секторів суспільства в контексті соціальних змін в українському суспільстві (на прикладі Запорізької області). Мета дослідження – визначення мети та типів організаційної культури в контексті сучасних соціальних трансформацій. Застосовано як загальнонаукові, так і соціологічні методи пізнання соціальних явищ і процесів, а саме: логіко-історичний, структурно-функціональний і порівняльний аналіз – для вивчення організаційної культури та її особливостей; аналіз та синтез – для виокремлення змісту організаційної культури; класифікації – для типологізації організаційної культури в сучасній соціологічній науці; структурно-функціональний аналіз – для з'ясування структури та функцій організаційної культури. Визначено соціологічне тлумачення організаційної культури із застосуванням положень різних парадигмальних підходів, яке пояснює її: а) як елемент соціального управління і як ціннісно-нормативну систему соціальної організації, що регулює поведінку індивідів – членів організації; б) як екстраполяцію ціннісної структури суспільства й ціннісно-нормативних консистентних зразків управлінсько-організаційної взаємодії на функціонування окремих організацій різних секторів суспільства.

Ключові слова: організаційна культура, ціннісно-нормативні складові організаційної культури, керівні (управлінські та організаційні) складові організаційної культури.

Вступ. З погляду теорії соціальних змін в українському суспільстві спостерігається стан транзитивності – еволюційні зміни відчутні в усіх сферах суспільства. Такі зрушення спричиняють нові вимоги до соціальної взаємодії та формують новітні тренди розвитку різних сфер сучасного суспільства. В умовах глобальних трансформацій, що характеризуються високим ступенем невизначеності, організації вимушені адаптуватися до нової ситуації й створювати прийнятні правила функціонування. Організаційна культура стає одним з механізмів управління цим процесом, а це, у свою чергу, зумовлює необхідність відповідності її основних складових новітнім тенденціям в управлінні, гнучкості, адаптивності. Процеси суспільної модернізації актуалізують проблему вивчення адаптаційних механізмів такого соціального явища, як організаційна культура, дослідження її структурних та змістовних змін у соціальних організаціях різних типів. Це вимагає застосування соціально-управлінського підходу до вивчення організаційної культури як окремих установ, підприємств і організацій, так і різних суспільних секторів у цілому.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, невіришеної раніше частини загальної проблеми. Організаційну культуру як явище соціальне щільно та продуктивно вивчали науковці в різних відгалуженнях соціологічного знання (управління, організації, економіки). Зокрема, організаційна культура є предметом наукових досліджень багатьох зарубіжних учених, таких як: Е.Атос, Ч.Барнард, М.Луї, Р.Моран,

М.Новікова, Р.Паскаль, А.Петтигрю, Т.Пігерс, Д.Руссо, С.Роббінс, Т.Скрипко, Ф.Харріс. У працях Е. Шейна підкреслено значення ціннісних та мотиваційних факторів у процесі формування культури організації. Організації як соціокультурні системи, що створюються соціальними групами, які цінності, архетипи та смисли сприймають як визначальні для діяльності, розкрито в працях вітчизняних учених: Е. Афоніна, А.Агаркова, Т. Базарова, О. Донченка, Б. Ерьоміна, Ю. Романенка, М. Семикіної, І. Сіменко, О. Харчишиної, О. Шубіна та ін. У публікаціях М. Марка і К. Пірсона обґрунтовано концепцію впливу архетипів на формування організаційної культури.

Метою статті є визначення мети та типів організаційної культури в контексті сучасних соціальних трансформацій. Для вирішення мети статті використано як загальнонаукові, так і соціологічні методи пізнання соціальних явищ і процесів, а саме: логіко-історичний, структурно-функціональний і порівняльний аналіз – для вивчення організаційної культури та її особливостей; аналіз та синтез – для виокремлення змісту організаційної культури; класифікації – для типологізації організаційної культури в сучасній соціологічній науці; структурно-функціональний аналіз – для з'ясування структури та функцій організаційної культури.

Виклад основного матеріалу. З погляду теорії соціальних змін в українському суспільстві спостерігається стан транзитивності – еволюційні зміни відчутні в усіх сферах суспільства. Такі зрушення спричиняють нові вимоги до соціальної взаємодії

та формують новітні тренди розвитку різних сфер сучасного суспільства. В умовах глобальних трансформацій, для яких характерний високий ступінь невизначеності, організації вимушені адаптуватися до нової ситуації й створювати прийнятні правила функціонування. Організаційна культура стає одним з механізмів управління цим процесом, а це, у свою чергу, зумовлює необхідність відповідності її основних складових новітнім тенденціям в управлінні, гнучкості, адаптивності.

Структурно-функціональні особливості організаційної культури багато в чому визначають і її типологію. У соціології організації напрацьовано достатній базис для того, щоб здійснити типологію організаційних культур. Так, Р. Хофшted виділяє типи організаційної культури, що побудовані на значних відмінностях у поведінці менеджерів та спеціалістів різних країн, що зумовлені культурою їх країн, специфікою організації, статтю, віком тощо. Аналізуючи найважливіші відмінності, Р. Хофшted виділив чотири аспекти, які характеризують організацію та її фахівців (менеджерів, спеціалістів): індивідуалізм/колективізм; ступінь розподілу влади; прагнення уникнути невизначеності; чоловічість/жіночість [5].

Щодо цих характеристик і встановлено типологію організаційних культур (як зазначає С. Фролов), за якою виділяють індивідуалістичну та колективістську [4, с. 87–88]. Так, організаційна культура індивідуалістичного типу є такою субкультурою, що орієнтована на цілі-орієнтації, втім спирається на цінності особистого досягнення. Таким чином члени організації будуть сприймати завдання як особисті цілі, якщо вони не будуть суперечити цілям, які визначені в цілях-орієнтаціях, а також будуть задовольняти особисті потреби члена колективу в досягненні ним бажаного статусу та престижу [4, с. 87]. Натомість організаційна культура колективістського типу є зорієнтованою на діяльність усієї групи, і кожен член колективу власну ідентифікацію обов'язково пов'язує з групою (організацією), груповими цінностями та нормами, які визначає як власні. Такі організації формують за принципом близькості норм та цінностей її членів, враховують, що індивідуалізм членів колективу буде обмеженим, а основна робота буде відбуватися завдяки груповій динаміці із застосуванням консолідованого групового контролю за всіма стадіями діяльності кожного члена колективу та всієї організації в цілому [4, с. 88].

Так, Р. Хофшted виділив також такі види організаційної культури: 1) за рівнем дистанції влади та відповідним стилем керівництва (високий (директивний стиль керівництва, відповідно, значний розрив між керівниками та звичайними працівниками); низький (демократичний стиль керівництва з високим рівнем доступності керівників та високою кваліфікацією робітників); 2) за рівнем уникнення невизначеності (низький (персонал готовий жити сьогоднішнім днем, прагне працювати в невеликих організаціях; має стійку мотивацію до досягнення цілей); високий (персонал турбується за майбутнє, працює у великих організаціях, вагомою є кар'єра спеціалістів); 3) за гендерними ознаками («чоловіча» (домінування чоловіків у будь-якій ситуації, перевага логіки в прийнятті рішень, основними цінностями є успіх, прагнення до незалежності); «жіноча» (стать не впливає на кар'єрне зростання працівників, перевага інтуїції в прийнятті рішень, основні цінності – якість життя, прагнення до солідарності) [3, с. 76].

Як представник емпіричного напрямку, Ф. Тромпенаарс проаналізував понад шістьдесят тисяч анкет опитаних і виділив такі параметри, які можна за-

стосовувати під час аналізу організаційних культур: універсалізм/партикулярізм; досягнення/аскрипція; індивідуалізм/колективізм; секвенсивна/синхронна; конкретність/дифузність; зовнішньоорієнтована/внутрішньоорієнтована; афективність/нейтральність; довготривала/короткочасна [3, с. 78]. Щодо навколишнього середовища Ф. Тромпенаарс ділить культури на внутрішньо керовані й керовані ззовні. На думку Ф. Тромпенаарса, взаємодіючи з представниками культур, у яких панує уявлення про можливість управління зовнішнім середовищем, необхідно жорстко добиватися своїх цілей, надаючи змогу час від часу вигравати й опоненту. Маючи ж справу з представниками більш фаталістичного типу культур, необхідно бути наполегливим і ввічливим, підтримувати гарні відносини з партнерами, намагатися вигравати разом, а програвати порізно.

Дослідник С. Фролов підкреслює, що структура будь-якої організації, її функціонування та відносини між елементами цієї соціальної системи дуже сильно залежать від норм, прийнятих у них. Крім цього, рівень владних відносин, ступінь розподілу повноважень, близькість керівництва, ієрархія організації також є продуктами організаційної культури. З огляду на специфіку внутрішньогрупових відносин можна виділити щонайменше чотири типи організаційних культур (не перетинаються та не поєднуються між собою): 1) клубна культура; 2) храмова культура; 3) цільова культура; 4) точкова або екзистенціальна культура [3, с. 89]. При цьому варто звернути увагу на те, що кожна з них на певному етапі є потрібною та незамінною для досягнення конкретних, дуже чітко визначених цілей організації.

Зокрема, С. Фролов характеризує виділені типи культур так [4, с. 90–92]. «Клубна культура» має найвищий рівень централізованої організаційної культури, управління здійснюється централізовано зверху вниз від одного керівного центру. До цього типу організаційної культури належать невеликі організації або організації, що тільки починають розвиватися. На відміну від попередньої, «храмова культура» – це неухильно визначена культура розподілу ролей, яка вибудовується на суворому та жорсткому встановленні відмінностей ролевих вимог, основою якої стає стабільність і передбачуваність розвитку, з регламентованим бюрократичним управлінням та розподілом ролей і обов'язків. Найбільш прагматично-раціоналістичною є «цільова культура», яка спрямована на вирішення проблеми й досягнення результату, алгоритм діяльності якої полягає у визначенні проблеми й ресурсів для її вирішення, вирішенні проблеми, оцінюванні діяльності на основі досягнутих результатів і корекції процесу вирішення проблеми. У такій культурі алгоритм управління формується ситуативно, сфокусовано лише на вирішенні конкретної проблеми, для розв'язання якої всі ресурси стягуються в єдине місце й дія всієї системи та окремих її частин підпорядкована досягненню ефективності діяльності саме цього сегмента. Доволі специфічною є «точкова (екзистенціальна) культура», яка являє собою сукупність членів організації, що виступає лише як простір для самореалізації індивіда в межах певної сфери життєдіяльності.

Утім, безперечно, є й інші підстави для виділення різних типів організаційних культур. Так, наприклад, Р. Харрісон, запропонував звертати увагу на ідеологічне ядро кожної з них, та, відповідно, поділив їх залежно від спрямувань обстоювання інтересів. Так, інтереси організації можуть бути спрямовані, на думку Р. Харрісона, на владу, людину, завдання та ролі. З огляду на це, дослідник говорить, що перший

тип (за характером відносин) організаційної культури є конкурентним (реагує більше на особисті якості, ніж на досвід), другий – узгодженим (з мінімальним контролем з боку керівництва), третій – компетентісним (акцент на фаховості та ефективності), а четвертий – нормативно-правовим (акцент на законному та нормативно врегульованому, бюрократичному виконанні) [3, с. 77].

Типологізація враховує основні цінності організації, що надають змогу організації досягти своєї мети та виконати завдання. Виходячи із цього, К. Банікова, акцентує увагу на тому, що важливо зосередитися не лише на організаційному керівництві, а й на координації спрямування організації із цінностями суспільства, адже кожна організація – це відкрита система, яка комунікує із зовнішнім оточенням різноманітними способами, і саме співвіднесення цінностей видається принципово важливим [3, с. 78].

Інше тлумачення розглянутих показників запропоновано в працях Е. Шейна. Він визначив чотири види корпоративної культури: 1) культура управління – це культура підприємницька, в якій домінують здібності керівників; 2) культура ролей – це культура, в якій влада балансує між лідером та бюрократичною системою (при цьому ролі є формалізованими); 3) культура звершень – це культура, яка базується на мотиваційній складовій, дієвості; 4) культура підтримки – це культура, у якій базовими цінностями є солідарність та прихильність, наповнюється за рахунок індивідуальних внесків у загальну справу [3, с. 78].

Вочевидь, така типологізація передбачає акцентування на мотивуванні, і це дає більші можливості щодо типологізації культури організації.

Подальший розвиток розуміння типології культури організації має інструментальний характер, тобто не за абстрактними характеристиками, а виходячи з діяльносної складової організації. Саме такий різновид типології запропонований К. Камероном. На його думку, можна виділити такі типи культури організації:

1) формалізовано-ієрархізовану – в її основі: координація та розподіл (завдань, функцій, повноважень); підтримка стабільності структури та діяльності; формалізація правил і процедур, технологій; ревізії, оцінка та облік діяльності;

2) ринково-підприємницьку – її базисом є конкуренція, ефективність, успіх та перемога, яких намагаються досягти в постійному змаганні з конкурентами із застосуванням тотального контролю для досягнення конкретного результату в отриманні лідерства на ринку;

3) родову – для неї характерні колективізм та згуртованість. Членів колективу єднають цінності, які вони всі поділяють, традиції та відданість, а підсилює це єднання турбота з керівного складу;

4) гнучку, неформалізовану – її основними характеристиками є інноваційність, креативність, інформативна переваженість. Мета такої культури – прискорювати адаптацію, підтримувати новаторство, творчий підхід. Такий тип культури традиційно існує в постіндустріальному суспільстві, втім, вважаємо, що найліпше буде підходити нашому суспільству, яке перебуває в умовах перехідного транзитивного стану [2].

Масмо наголосити, що ефективність організації стала першим параметром типології організаційної культури, який можна визначити як інструментальний. Для аналізу організаційних культур дослідник М. Бурке запропонував розглянути такі параметри: інтеракція із середовищем (зовнішнім), масштаб організації, внутрішня будова організації, система сти-

мування працівників [1].

Водночас це далеко не єдиний погляд на множини параметрів. Так, Т. Дейл і А. Кеннеді запропонували виділити такі параметри класифікації, як «рівень ризику» та «швидкість отримання зворотного зв'язку». На підставі поєднання цих параметрів виділено такі типи організаційної культури, як: 1) високий ризик та швидкий зворотний зв'язок (індустрія реклами, індустрія розваг, армія, поліція, будівництво); 2) низький ризик і швидкий зворотний зв'язок (організації сфери послуг: торгівля, ІТ); 3) високий ризик і повільний зворотний зв'язок (авіаційні компанії, нафтові компанії, архітектурні фірми); 4) низький ризик і повільний зворотний зв'язок (банківська сфера, сфера страхування, фінансові послуги, будівельні компанії, урядові департаменти) [1, с. 63].

Як зазначено в сучасній літературі, Р. Акофф аналізував культуру організацій на основі двох параметрів щодо рівня залучення членів організації до «встановлення цілей» і «вибору засобів реалізації мети». Згідно з можливостями застосування цих параметрів було виокремлено такі різновиди організаційної культури з притаманними їм відносинами щодо розподілу влади: корпоративний, консултантський, «партизанський» і підприємницький [1, с. 64].

Узагальнюючі ключові різновиди корпоративної культури, дослідник з управління персоналом і соціології організації Ч. Ханді запропонував виокремити чотири типи культури, що віддзеркалюють сутність представлених Р. Акоффом видів корпоративної культури, і пов'язав їх із різновидами структури організації, ціннісними орієнтаціями членів колективу та отримав типи, що орієнтовані на: владу; роль; завдання; особистість. Зміст особливостей, що притаманні кожному типу культур, наведено в табл. 1 для стислого викладу їх сутності та ілюстративного відображення їх відмінностей.

Особливості кожного типу організаційних культур не означають, що організації можуть мати тільки конкретний тип, навпаки, Ч. Ханді, зауважував, що одна й та сама організація може трансформувати тип організаційної культури протягом усього життєвого циклу навіть до того, що можуть бути зафіксованими чергування всіх типів культур. Особливо актуальною є зміна культур на стадіях становлення, зростання та занепаду [1, с. 65].

Висновки та перспективи подальших досліджень. В умовах трансформаційних змін, що відбуваються в економіці та суспільстві, в організаціях доцільно застосовувати такі типи організаційних культур, що найкраще в системі відносин зорієнтовані на реалізацію місії, досягнення цілей і стратегії організації з одночасною орієнтацією на захист та розкриття професійних і творчих можливостей персоналу. Прикладом для такої організаційної культури може бути «культура завдання», що дозволить оперативно реагувати на ситуаційні вимоги ринку й глобальних викликів. З одного боку, організаційна культура визначає особливості функціонування організації в межах конкретної держави (з власним менталітетом і ціннісно-смісловною структурою масової свідомості), а з іншого – вона сама схильна до впливу загальносвітових тенденцій глобалізації, зміни ролі організації в житті суспільства, формальних правил, продиктованих державі з боку міжнародних суспільних і фінансових інститутів. Аналіз організаційних культур різного типу показав, що в умовах сучасних соціальних змін найбільш ефективною є класифікація Р. Хофштеда, яка володіє потенціалом вимірювання параметрів розвитку організаційних культур, що змінюються.

Таблиця 1.

Характеристика відмінностей типів культури організації за класифікацією Ч. Ханді [1, с. 66–67]

Критерії порівняння організацій	Культура			
	влада	роль	завдання	особистості
Розмір	невелика	велика	невелика	невелика
Структура управління	павутиноподібна, одноосібно керована	пірамідальна з багатоступеневою ієрархією	матрична (вертикально-горизонтальна)	сферична (мас принципового товариства)
Стиль керівництва	авторитарний	бюрократичний	демократичний, компетентнісно-орієнтований	ліберальний
Основа влади	особистість керівника, ресурси	статус, закони, норми, правила, інструкції, мотивація	знання, досвід, технології, компетентність, команда	ідея, задоволення, творчість
Ухвалення рішення	одноосібно, швидко	формалізовано, верхньою ланкою керівництва	колегіально, оперативно	формалізація відсутня
Стиль лідерства керівника	експлуаторсько-авторитарний, орієнтований на досягнення	доброзичливо-авторитарний, заохочує підлеглих до участі в роботі	консультативно-демократичний, орієнтований на завдання	заснований на участі, орієнтований на людину, людські відносини
Ставлення до членів організації	вимогливість, особиста відданість	захисність, заохочення старанності	співробітництво, заохочення ініціативи	повага, розкриття талантів
Ступінь адаптації до змін	швидко, результат ситуативний	повільно, але успішно в стабільному середовищі	швидко та успішно	швидко, невизначено

Список використаної літератури

1. Галкина Т. П. Социология управления: от группы к команде: учеб. пособие. Москва: Финансы и статистика, 2003. 224 с.
2. Камерон К., Куинн Р. Диагностика и изменение организационной культуры: пер. с англ. Санкт-Петербург: Питер, 2001. 320 с.
3. Кравченко Н. Ю. Типологічні особливості організаційної культури в умовах перехідного українського суспільства. *Габітус*. 2018. Вип. 7. С. 75–81.
4. Фролов С. С. Социология организаций. Москва: Гардарики, 2001. 384 с.
5. Hofstede G. T. Cultural Dimensions. URL: <http://www.geert-hofstede.com>. (дата звернення 18.02.2018).

References

1. Halkyna, T.P. (2003) *Sotsyolohyia upravlenyia: ot hruppy k komande* [Sociology of management: from group to team: textbook]. Finance and Statistics. [in Russian].
2. Cameron, K., & Quinn, R. (2001). *Diagnostika i izmeneniye organizatsionnoy kul'tury* [Diagnosis and change of organizational culture]. Piter. [in Russian].
3. Kravchenko, N.Yu. (2018). Tipologični osoblivosti organizatsiynoї kul'turi v umovakh perekhīdnogo Ukraїn'skogo suspil'stva [Typological features of organizational culture in a transitional Ukrainian society]. *Habitus*, 7, 75–81. [in Ukrainian].
4. Frolov, S.S. (2001). *Sotsyolohyia orhanyzatsyi* [Sociology of organizations]. Gardariki. [in Russian].
5. Hofstede, G.T. (2018) *Cultural Dimensions*. <http://www.geert-hofstede.com>.

Стаття надійшла до редакції 31.03.2022 р.

Стаття прийнята до друку 06.04.2022 р.

Zoska Yana

Doctor of Sociological Sciences, Professor
Philosophy and Sociology Department
Mariupol State University, Mariupol, Ukraine

Kravchenko Natalia

Candidate of Sociological Sciences

Stadnyk Alona

Candidate of Sociological Sciences, Associate Professor
Philosophy and Sociology Department
Mariupol State University, Mariupol, Ukraine

MODELS AND TYPES OF ORGANIZATIONAL CULTURE IN THE CONTEXT OF MODERN SOCIAL TRANSFORMATIONS

Abstract. The article is devoted to the sociological study of specific features of organizational culture in organizations of public, private (commercial) and public (non-profit) sectors of society in the context of social change in Ukrainian society (on the example of Zaporozhye region). Based on the analysis of different approaches to the definition of "organizational culture", its essential features are highlighted: 1) is part of the management of social development and accordingly has elements of management (leadership interaction, power-division, management

style, etc.); 2) is an orderly moral and ethical, value and normative system (values, ideas, beliefs and normative patterns of behavior) of organizations; 3) ensures the optimal integrity of the organization through integration (internal) and adaptation (external), comprehensively characterizes the level of development of the organization; 4) is a specific type of group culture, the degree of institutionalization of which is much higher than other types of group cultures. The aim of the study – to define the purpose and types of organizational culture in the context of modern social transformations. To solve the purpose of the article, both general scientific and sociological methods of cognition of social phenomena and processes were used, namely: logical-historical, structural-functional and comparative analysis – to study organizational culture and its features; analysis and synthesis – to highlight the content of organizational culture; classifications - for the typology of organizational culture in modern sociological science; structural-functional analysis – to clarify the structure and functions of organizational culture. The sociological interpretation of organizational culture using the provisions of different paradigmatic approaches, which explains it: a) as an element of social management and as a value-normative system of social organization that regulates the behavior of individuals – members of the organization; b) as an extrapolation of the value structure of society and value-normative consistent patterns of management and organizational interaction on the functioning of individual organizations in different sectors of society.

Key words: organizational culture, value-normative components of organizational culture, managerial (managerial and organizational) components of organizational culture.