

# ПРИКЛАДНА КУЛЬТУРОЛОГІЯ І КУЛЬТУРНІ ПРАКТИКИ

УДК 316.7

Микола Туленков

## ОРГАНІЗАЦІЙНА ПОВЕДІНКА У СОЦІАЛЬНО-КУЛЬТУРНОМУ ДИСКУРСІ

**Анотація.** У статті в контексті соціологічного аналізу розглядаються соціально-культурні чинники формування та відтворення організаційної поведінки в рамках формальних соціальних утворень.

**Ключові слова:** організаційна поведінка, регуляція організаційної поведінки, організаційна культура.

**Аннотація.** В статье в контексте социологического анализа рассматриваются социально-культурные факторы формирования и воссоздания организационного поведения в рамках социальных образований.

**Ключевые слова:** организационное поведение, регулирование организационного поведения, организационная культура.

**Summary.** The article discloses social and cultural factors of development and demonstration of organizational behaviour within the formal social structures in the context of sociological analysis.

**Key words:** organizational behaviour, regulation of organizational behaviour, organizational culture.

Проблема організаційної поведінки розглядається головним чином в рамках концепції обмеженої раціональності Г. Саймона і стосується, зазвичай, специфіки професійних (або непрофесійних) організаційно-управлінських взаємодій індивідів і соціальних груп, включених у виробничий процес в рамках інституціоналізованих організаційних систем. Організаційна поведінка охоплює широке коло соціальних дій і взаємодій, інтегрованих у певних організаційних формах і пов'язаних із перетворенням наявних ресурсів (зокрема, й таких не відчутних, як власність, влада, статуси, ролі, престиж, компетенція тощо) з метою отримання прибутку або досягнення певного результату. Отже, організаційна поведінка є конкретною діяльністю з реалізації певних функцій, наприклад, максимізації вигоди (прибутку, доходу, результату), незалежно від того, в якій формі вона виявляється.

У цьому контексті про організаційну поведінку можна говорити лише тоді, коли розглядаються так звані інституціональні актори (суб'єкти), до яких належать фірми, підприємства, установи, асоціативні суб'єкти (акціонерні товариства, корпорації), а також індивідуальні суб'єкти (власники підприємств, наймані менеджери, працівники). З погляду

соціологічного підходу основними акторами організаційної поведінки є власники засобів виробництва, менеджери і працівники. Кожен з них демонструє специфічні поведінкові програми максимізації вигоди, які детермінуються їх статусами, ролями, повноваженнями та кореспондуються з основними моделями дистрибутивної поведінки — господарськими, агентськими (комісіональними) і функціональними.

Водночас організаційна поведінка в рамках соціологічного підходу може, на наш погляд, розглядатися в різних аспектах: як організаційна діяльність індивідуальних або колективних акторів (суб'єктів), які максимілизують свою виробничу функцію у рамках певної організаційної системи; як організаційна взаємодія керівників і підлеглих у рамках організаційної структури управління будь-якого рівня і будь-якої сфери соціальної діяльності; трудова поведінка індивідів, які реалізують конкретну трудову функцію на робочому місці в рамках певної організаційної ланки (одиниці); як система організаційних взаємодій власників і менеджерів в рамках будь-якої організаційно-виробничої системи; як система організаційних взаємодій роботодавців з найманими працівниками і т. ін.

Необхідно наголосити, що проблема організаційної (або адміністративної) поведінки стосується об'єднання (інтеграції) людських ресурсів у рамках різних організаційно-виробничих систем (фірм, підприємств, установ) і розглядається соціологією організацій. У цьому контексті організаційну поведінку можна також розглядати як поведінкові реакції особи (або групи людей) на організаційні вимоги і приписи, а головним чином на організаційно-управлінські дії. Останні слугують взаємному узгодженню інтересів працівників з інтересами організації, підвищенню задоволеності працівників від членства в організації, а також формуванню в них позитивної мотивації до праці та бажаних форм поведінки.

Аналіз також свідчить, що обґрунтування функціональної і бажаної поведінки індивідів і соціальних груп здійснюється різними методами: організаційно-нормативними (або адміністративними), економічними (прямими і непрямыми) і позаекономічними (або соціальними): підтримка престижу, задоволеності, статусу і т. ін. Натомість різні моделі організаційної поведінки обумовлено дією спеціальних інститутів — офіційних установ, які регулюють дії членів організації відповідно до її мети, розподілу праці (функціональними обов'язками), а також до заданого способу виконання професійних і виробничих завдань на робочих місцях. На цьому рівні здійснюються управлінські процеси планування організації, мотивації та контролю за оптимальним ходом виробничої (трудової) діяльності. У цьому контексті члени виробничих організацій відповідно до фіксованого статусу і техніко-організаційної спеціалізації реалізують набір функціональних обов'язків і прав у чітко окресленій системі спеціалізації та відповідальності.

Основною функцією регуляції організаційно-управлінських процесів в рамках соціально-виробничих утворень, як показує аналіз, є насамперед: формування та відтворення стійких і технологічно доцільних стереотипів трудової (функціональної) поведінки; забезпечення оптимальних організаційних умов для їх реалізації; підтримка на необхідному рівні цілісності структури взаємодії працівників у системі розподілу і кооперації праці з метою

реалізації цільової функції виробничої організації. Предметом регуляції організаційно-управлінських процесів є професійний статус і функціональна роль працівників. Сам процес соціальної регуляції менеджмент організаційних формувань розуміє як постійну підтримку організованості, готовності, дієздатності й мотивованості працівників до стійкого і доцільного застосування своїх професійних знань, умінь і навичок. Подібні форми соціальної регуляції трудової поведінки вводяться в дію системою вербальних, адміністративно-правових, економічних і соціально-психологічних методів, які спонукають (мотивують), стимулюють працівників до своєчасного і якісного виконання виробничих завдань, а також формують у них прийнятні зразки і стандарти трудової поведінки.

Водночас аналіз показує, що базовим елементом соціологічного аналізу організаційної поведінки є вивчення її соціально-культурних детермінант. Важливість визначення цих детермінант пояснюється тим, що цінності організаційної культури істотним чином впливають, по-перше, на спосіб соціальної інтеграції працівників, а по-друге, на міру відповідності їх інтересів інтересам організації і, зрештою, на механізми і способи участі членів організації в ухваленні важливих організаційних рішень. Можна також виокремити такі базові види організаційної культури (субкультури), як патерналістська, сімейно-кланова (або мережева), бюрократична, інноваційна і змішана (або мозаїчна).

Патерналістську організаційну культуру прийнято поділяти на директивну, авторитарну і кланову. У першому випадку система організаційної поведінки визначається державою (бюрократією), у другому — конкретно особою — лідером (керівником, менеджером), а в третьому випадку — кланом, під контролем якого знаходиться влада або власність організаційного утворення. Ухвалення рішень в організаціях з патерналістською культурою має, як правило, командно-директивний характер, а їх підготовка відбувається за умов строгої конфіденційності, не доступної для рядових членів. Для них ці процедури набувають міфотворчого характеру і зводяться головним чином до гасел і декларацій. Процедури ухвалення рішень

в організаціях цього виду завжди завершуються посиланням на абсолютний авторитет символічних або реальних носіїв влади.

Важливим компонентом поведінки людей в організаціях, у яких домінують роль належить патерналістській культурі, є панування принципу лояльності, який абсолютизується навіть у тому випадку, коли лідери (керівники) організації приймають помилкові рішення. Таким чином, принцип лояльності тут є вищим від принципу функціональної компетентності, оскільки він слугує надійним запобіжником відтворення авторитету носія владних повноважень (навіть за умов помилковості його рішень). Персонал організацій цього виду є лише ресурсом (або засобом) реалізації їх цільових настановлень, оскільки будь-яка ініціатива рядових виконавців допускається тут лише тоді, коли вона санкціонована згори.

Основою сімейно-кланової (або мережевої) організаційної культури є сімейно-споріднені зв'язки, які цементують організаційно-виробничу систему і утворюють її латентне "ядро". Найбільш масового характеру організаційні формування цього виду набувають, наприклад, в сімейному (малому і середньому бізнесі), а також у сільськогосподарському (фермерському) секторі економіки. Функціонування організаційної культури сімейно-кланового типу базується на принципах спадкоємності влади (у рамках сімейно-кланової структури) від покоління до покоління; сімейно-кланового патерналізму (що забезпечує опіку і соціальні переваги особам, які знаходяться усередині конкретної сімейно-кланової системи, що контролює активи організації); патріархальності (або старшинства) (встановлює верховенство влади в організації); сімейно-кланової монополізації влади в організації (яка делегується переважно за сімейно-клановою ознакою; переваги сімейно-кланових інтересів (що забезпечує їх пріоритет). В соціології організацій головна увага звертається на функціональні та формально-рольові особливості організаційної поведінки, а латентні структури, які домінують над формальними (тут: сімейно-кланові), часто ігноруються.

Бюрократична організаційна культура, як свідчить аналіз, припускає панування раціонально-технологічних принципів організацій-

ної поведінки індивідів і соціальних груп, які є типовими для сучасних організаційних утворень (особливо великих), але також слугують основою відтворення раціонального порядку організаційної поведінки, що базується на необхідному розподілі трудових і владних функцій. До механізмів функціонування бюрократичних організаційних культур, на яких ґрунтується організаційна поведінка, належать такі: 1) *формалізації і стандартизації поведінки*, які забезпечують безумовне наслідування конкретної системи норм і правил поведінки членами організації, а також зведення різноманітних моделей соціальної поведінки до мінімуму стандартних процедур, у рамках яких ці моделі спрощуються і впорядковуються; 2) *регламентації, субординації та ієрархічності поведінки*, які сприяють, по-перше, певному порядку і послідовності процедур ділового спілкування; по-друге, забезпечують відносно жорстку послідовність процедур власне самої організаційно-управлінської поведінки, а по-третє, відтворюють певний алгоритм трансляції влади "згори до низу" і відповідну йому систему підпорядкування. З огляду на це, можна визначити кілька основних принципів організаційної поведінки, на підставі яких функціонують сучасні бюрократичні організаційні структури управління. Це насамперед принципи: *безособовості, мінімізації особової активності; безумовного панування організаційної системи над її елементами; панування формальної норми над особистістю; обмеженої компетентності* (тобто вузької спеціалізації); *ротації персоналу; делегування повноважень і одноканальності влади*.

Слід також зазначити, що, за всієї позитивної раціональності й технологічності бюрократичних організацій, вони мають дуже істотні недоліки. По-перше, вони незадовільно адаптуються до перманентних змін зовнішнього середовища. По-друге, в них часто порушується чи сповільнюється зворотний зв'язок у системі проходження управлінської інформації. По-третє, професійна активність членів організації вітається тільки у межах заданого статусно-рольового репертуару, що призводить до серйозних дисфункцій в організаційних системах цього типу, особливо в період виникнення екстремальних ситуацій, оскільки

вони є занадто консервативними, громіздкими і погано “переналаджуються”.

Інноваційна організаційна культура (і ті організаційні системи, що формуються на її основі) локалізується, як правило, в рамках венчурного бізнесу, а також у наукових і технологічних осередках. Тут домінує пріоритет компетентності над іншими принципами формування організаційної поведінки. Отже, механізм розподілу функцій і владних повноважень базується в організаційних системах цього типу передусім на об’єктивній оцінці професійних можливостей членів цих утворень. Способи організаційної поведінки тут орієнтовані не на захист статусу чи інших соціальних атрибутів, а на мету (або завдання) організації і засоби її (або їх) досягнення. Організація як засіб досягнення професійної мети не домінує над її елементом (або особистістю) працівника, оскільки тут відбувається природна інверсія у формальній взаємодії “організація — особистість”.

Особистий професійний інтерес за інноваційного типу культури домінує над формальною структурою організації, яка швидко перебудовується відповідно до зміни професійних або цільових пріоритетів. У певному сенсі образно можна сказати, що за цих умов організація є “меншою” за особистість, яка є не тільки базовим компонентом таких організаційних структур управління, а й активно переналаджує їх до відповідних інноваційних завдань.

Зазначене дає підстави сформулювати ряд принципів, на базі яких не тільки формується організаційна поведінка, а й структуруються інноваційні організації в цілому. Серед них можна виокремити такі принципи, як: *професійного суверенітету*, що визначає формальний статус людини в організації, який визначається передусім її компетентністю; *конкуренції*,

відповідно до якого будь-який член організації має право на обстоювання своєї професійної позиції і критику інших точок зору в рамках вільного обміну думками у відкритій дискусії; *безумовного пріоритету компетентності над статусом*, тобто компетентність будь-якого члена організації є базовим чинником соціальної стратифікації останньої; *підпорядкування нижчих східців компетентності вищим*, тобто йдеться про те, що професіонал завжди має слухність, за умови, якщо його компетентність доведена беззаперечними реальними результатами; *результативності*, згідно з яким оцінка членів організації, їх статус і влада перебувають у прямій залежності від результативності їх діяльності; *свободи професійного ризику*, відповідно до якого чим вищий рівень компетентності, тим складніший клас вирішуваних професійних завдань. Тому право професійного ризику (за безумовної особистої відповідальності за кінцевий результат) є гарантією того, що будуть вирішуватися дійсно інноваційні завдання, які не мають аналога. У інших випадках професійна поведінка членів організації буде орієнтована на мінімізацію ризику з метою страхування від невдач і уникнення відповідних санкцій.

Змішана (або мозаїчна) організаційна культура являє собою симбіоз організаційних культур, які, по-перше, можуть домінувати в окремих ланках організаційних систем управління; по-друге, “перемішатися” усередині організації відповідно до мобільності управлінського персоналу; по-третє, різко змінювати свою організаційну структуру при зміні вищого менеджменту або власників, а по-четверте, можуть також модифікуватися за умов масової зміни рядового персоналу організаційних формувань змішаного типу.

#### Література:

2. Антонов В. С. Человек в зеркале экономической теории (очерк истории западной экономической мысли) / В. С. Антонов. – М. : Экономика, 1993.
2. Ньюстром Дж. В. Организационное поведение. Поведение человека на рабочем месте / Дж. В. Ньюстром, К. Дэвис. – СПб. : Питер, 2000.
3. Организационное поведение: учеб. пособие / [Н. И. Архипова, В. В. Кульба, С. А. Косяченко и др.]; под ред. Н. И. Архиповой. – М. : Приор, 1998.
4. Пригожин А. И. Методы развития организации / А. И. Пригожин. – М. : МЦФЭР, 2003.
5. Туленков М. В. Теоретико-методологичні основи організаційної взаємодії в соціальному управлінні : моногр. / М. В. Туленков. – К. : Каравела, 2009.
6. Щербина В. В. Социология организаций : слов. / В. В. Щербина. – М. : ИНФРА-М, 2000.