

НАПРЯМКИ ФОРМУВАННЯ І РОЗВИТКУ ДЕМОКРАТИЧНОЇ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ В УМОВАХ ТРАНЗИТИВНОГО УКРАЇНСЬКОГО СУСПІЛЬСТВА

DIRECTIONS OF FORMATION AND DEVELOPMENT OF DEMOCRATIC ORGANIZATIONAL CULTURE IN THE CONDITIONS OF TRANSITIVE UKRAINIAN SOCIETY

Організаційна культура розглядається як складова соціального управління; базовою, інтегральною характеристикою якої є упорядкована система цінностей, уявлень, переконань і нормативних зразків поведінки, що забезпечує оптимальну внутрішню інтеграцію та зовнішню адаптацію організації і відображає ціннісно-нормативну систему організаційно-управлінських відносин соціального управління в суспільстві. Виділено структурні компоненти організаційної культури громадського сектору суспільства: 1) соціетальні складові (ідентичність, архетипи керівника); 2) ціннісно-нормативні складові (цінності, організаційні цінності і норми); 3) організаційно-управлінські складові організаційної культури (стиль керівництва в організації, структура комунікації, соціально-психологічний клімат). Визначено такі характеристики демократичної організаційної культури в контексті її структурних складових: 1) соціетальні складові: синтез соціальної і соціетальної ідентичності (як за статусно-рольовими ознаками, так і власними інтересами і психосоціальними установками); інтегративний образ архетипу керівника (лідера) – поєднання патерналізму і креативного функціонала; 2) ціннісно-нормативні складові: інтеграція традиційних українських цінностей і ліберально-демократичних цінностей західноєвропейської цивілізації; орієнтація на розвиток людського капіталу в умовах ринкової економіки; унормування взаємовідносин за морально-психологічними і професійними критеріями; 3) організаційно-управлінські складові: децентралізація владно-управлінських відносин, домінування ліберально-демократичного стилю управління; відкритість інформаційно-комунікаційних потоків; самоврядність і високий рівень можливості прийняття управлінських рішень суб'єктами організаційної культури. Виокремлено основні напрямки формування демократичної організаційної культури в державному, комерційному і громадському секторах українського суспільства.

Ключові слова: транзитивне суспільство, організаційна культура, соціетальні складові організаційної культури, ціннісно-нормативні складові організаційної культури, організаційно-управлінські складові організаційної культури.

Организационная культура рассматривается как составляющая социального управления; базовой, интегральной характеристикой которой является упорядоченная система ценностей, представлений, убеждений и нормативных образцов поведения, обеспечивает оптимальную внутреннюю интеграцию и внешнюю адаптацию организации и отражает ценностно-нормативную систему организационно-управленческих отношений социального управления в обществе. Выделены струк-

турные компоненты организационной культуры общественного сектора общества: 1) социетальные составляющие (идентичность, архетипы руководителя) 2) ценностно-нормативные составляющие (ценности, организационные ценности и нормы); 3) организационно-управленческие составляющие организационной культуры (стиль руководства в организации, структура коммуникации, социально-психологический климат). Определены характеристики демократической организационной культуры в контексте ее структурных составляющих: 1) социетальные составляющие: синтез социальной и социетальной идентичности (как по статусно-ролевым признакам, так и собственными интересами и психосоциальными установками) интегративный образ архетипа руководителя (лидера) – сочетание патернализма и креативного функционала; 2) ценностно-нормативные составляющие: интеграция традиционных украинских ценностей и либерально-демократических ценностей западноевропейской цивилизации; ориентация на развитие человеческого капитала в условиях рыночной экономики; нормирование взаимоотношений с морально-психологическими и профессиональным критериям; 3) организационно-управленческие составляющие: децентрализация властно-управленческих отношений, доминирование либерально-демократического стиля управления; открытость информационно-коммуникационных потоков; самоуправление и высокий уровень возможности принятия управленческих решений субъектами организационной культуры. Выделены основные направления формирования демократической организационной культуры в государственном, коммерческом и общественном секторах украинского общества.

Ключевые слова: транзитивное общество, организационная культура, социетальные составляющие организационной культуры, ценностно-нормативные составляющие организационной культуры, организационно-управленческие составляющие организационной культуры.

Organizational culture is considered as a component of social management; the basic integral characteristic of which is an ordered system of values, representations, beliefs and normative patterns of behavior that provides optimal internal integration and external adaptation of the organization and reflects the value-normative system of organizational-managerial relations of social governance in society. The structural components of the organizational culture of the public sector of society are distinguished: 1) societal components (identity, archetypes of the leader); 2) value-normative components (values, organizational values and norms); 3) organizational and managerial components of organizational culture (style of management in the organization, structure of communica-

УДК 316.77

Кравченко Н.Ю.,
аспірантка кафедри соціології
та соціальної роботи
Класичного приватного університету

tion, socio-psychological climate). The following characteristics of democratic organizational culture are defined in the context of its structural components: 1) societal components: the synthesis of social and societal identity (both in terms of status and role features, and their own interests and psychosocial attitudes); integrative image of the archetype of the leader (leader) – a combination of paternalism and creative functionality; 2) value-normative components: integration of traditional Ukrainian values and liberal-democratic values of Western civilization; focus on the development of human capital in a market economy; the normalization of relationships with moral and psychological and professional criteria; 3) organizational and

managerial components: decentralization of power-management relations, dominance of the liberal-democratic style of management; openness of information and communication flows; self-government and high level of the possibility of making managerial decisions by the subjects of organizational culture. The main directions of formation of democratic organizational culture in the state, commercial and public sectors of Ukrainian society are outlined.

Key words: *transitive society, organizational culture, societal components of organizational culture, value-normative components of organizational culture, organizational and managerial components of organizational culture.*

Постановка проблеми. Сьогодні уже не викликає сумніву той факт, що першопричиною і рушійною силою розвитку організаційної культури в різні історичні періоди була і залишається необхідність пошуку оптимальних рішень проблем двоякого роду: між організацією та суспільством, а також між суб'єктами і об'єктами управління в організації. У першому випадку вирішуються проблеми виживання, розвитку і адаптації організації в зовнішньому конкурентному середовищі, у змінених соціальних, економічних і політичних умовах, а у другому – проблеми внутрішньої інтеграції, концентрації індивідуальних суб'єктів навколо оновлених цілей та цінностей організації. Саме тому виникає нагальна потреба визначення адаптаційних механізмів організаційної культури в умовах транзитивного суспільства і напрямків її формування в умовах демократичного транзиту в різних секторах суспільства.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Важливе значення для вивчення організаційної культури мають праці, присвячені загальному аналізу соціальних змін, трансформації, модернізації (Л. Беляєва, Є. Данилова, П. Штомпка, В. Ядов та ін.); змінам соціальної структури і напрямків соціальної мобільності (Т. Заславська, Н. Тихонова, М. Черниш); ціннісній динаміці в транзитивному (або перехідному) суспільстві, що реформується (А. Здравомислов, Ю. Левада, Г. Ділігенський, Ю. Козирев). Вивчення ціннісної і нормативної систем організаційної культури базується на наукових висновках вітчизняних і зарубіжних авторів: В. Бакірова, Е. Гіденса, 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 організації.

Вітчизняними науковцями підкреслюється роль організаційної культури у формуванні сучасної моделі соціального управління. Мова йде перш за все про роботи таких вчених, як: Ю. Палеха, В. Кудін, Д. Задихайло, О. Кибенко, Г. Назарова, Г. Коржов, В. Городяненко,

В. Полторак, І. Попова, В. Подшивалкіна, М. Туленков, А. Яценко, Л. Хижняк, Б. Нагорний та ін. Однак розгляд проблеми організаційної культури має фрагментарний характер, тому виникає необхідність комплексного дослідження її структури, елементів, специфіки вияву в організаціях різних секторів суспільства (державного, комерційного і суспільно-громадського), а також виокремлення напрямків формування демократичної організаційної культури в умовах транзитивності українського суспільства.

Постановка завдання. Мета дослідження – виявити основні напрямки формування демократичної організаційної культури в різних секторах сучасного транзитивного (перехідного) українського суспільства.

Виклад основного матеріалу дослідження. Організаційна культура як соціальне явище розглядається в якості багатогранної категорії для опису не тільки соціально-управлінських особливостей окремої організації, але й виступає як екстраполяція організаційної культури суспільства взагалі, тобто існуючі в суспільстві ціннісно-нормативні консистентні зразки управлінсько-організаційних відносин відображаються в організаційній культурі організацій всіх секторів суспільства: державного, комерційно-приватного і громадянського.

В сучасній соціологічній думці існує багато її концептуальних визначень і поглядів щодо її сутності і змісту. Розглянемо деякі з них. Наприклад, Х. Шварц в характеристиці організаційної культури виділяє наступне: 1) це комплекс переконань і базових уявлень членів організації, 2) вони впливають на формування норм і цінностей організації, і 3) визначають паттерни поведінки індивідів в організації [16]. Дослідник Г. Хофстед сутністю організаційної культури називає колективне програмування думок, що і відрізняє організацію і її членів від інших [15]. Провідний науковець в сфері дослідження організаційної культури Е. Шейн визначає її як систему цінностей і переконань, сукупність принципів і схем вирішення проблем зовнішньої адаптації і внутрішньої інтеграції працівників [14]. О. Харчишина стверджує, що

організаційна культура виступає як основна складова внутрішнього простору організації, який забезпечує оптимальну внутрішню інтеграцію та зовнішню адаптацію і виступає інтегральною характеристикою рівня її розвитку [12]. І.Сіменко визначає організаційну культуру як сукупність морально-етичних цінностей, переконань, правил, що організують поведінку працівників з метою забезпечення ефективного функціонування підприємства в межах даної організаційної структури [8]. Отже, організаційна культура розглядається як соціальне явище і виступає як складова соціального управління; базовою, інтегральною характеристикою якої є упорядкована система цінностей, уявлень, переконань і нормативних зразків поведінки, що забезпечує оптимальну внутрішню інтеграцію та зовнішню адаптацію організації і відображає ціннісно-нормативну систему організаційно-управлінських відносин соціального управління в суспільстві.

Для аналізу структурно-змістовних особливостей організаційної культури в різних секторах суспільства нами було використано структурний підхід Е. Шейна [14], що дозволило виділити наступні складові організаційної культури: 1) соціетальні складові (глибинний рівень за структурою Е. Шейна): особливості національного менталітету; архетипні установки щодо керівника, управлінця, лідера; соціальні і соціетальні ідентифікаційні стратегії; 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.

Емпіричну базу дослідження становлять результати масового соціологічного 1200 респондентів з-поміж працюючого населення Запорізької області, проведеного в 2019 році: 1) співробітники державних організацій і підприємств – 500 респондентів; 2) співробітники комерційних (бізнесових) організацій і підприємств – 500 респондентів; 3) співробітники третього сектору – громадських організацій – 200 респондентів. Вибірка рандомізована за статтю, віком і місцем роботи (державна, комерційна, громадська організація). Надійність і валідність результатів дослідження забезпечується за рахунок застосування комплексу аналітичних і статистичних методів, методів параметричної та непараметричної статистики (за допомогою ППП STADIA 6.0, SPSS 14.0).

Основні структурні відмінності організаційної культури з урахуванням результатів емпіричного дослідження представлено в таблиці 1.

Демократична організаційна культура відображає ціннісно-нормативну систему організаційно-управлінських відносин демократичного типу соціального управління. Виходячи з цього і спираючись на результати емпіричного соціологічного дослідження, враховуючи особливості перехідного періоду в українському суспільстві, можна виділи такі характеристики демократичної організаційної культури в контексті її структурних складових:

1) соціетальні складові: синтез соціальної і соціетальної ідентичності (як за статусно-рольовими ознаками, так і власними інтересами і психосоціальними установками); інтегративний образ архетипу керівника (лідера) – поєднання патерналізму і креативного функціоналу;

2) ціннісно-нормативні складові: інтеграція традиційних українських цінностей і ліберально-демократичних цінностей західноєвропейської цивілізації; орієнтація на розвиток людського капіталу в умовах ринкової економіки; унормування взаємовідносин за морально-психологічними і професійними критеріями;

3) організаційно-управлінські складові: децентралізація владно-управлінських відносин, домінування ліберально-демократичного стилю управління; відкритість інформаційно-комунікаційних потоків; самоврядність і високий рівень можливості прийняття управлінських рішень суб'єктами організаційної культури.

Таким чином, серед основних загальних напрямів формування і розвитку демократичної організаційної культури в перехідному українському суспільстві можна виділи: 1) демократизація владної і політичної системи; 2) розвиток соціально орієнтованої ринкової економічної системи (як зазначає О. Головінов, концепція соціальної ринкової економіки передбачає синтез гарантованих правовою державою політичних свобод, економічної свободи та ідеалів соціальної держави, що гарантує соціальну захищеність громадян і соціальну справедливість [4, с. 10-12]), економіки знань і постіндустріального суспільства; 3) формування розвиненої структури громадянського суспільства; 4) розвиток адаптаційного потенціалу в умовах глобального мультикультурного середовища.

Розглянемо напрямки формування демократичної організаційної культури в різних секторах суспільства.

1. Напрями формування демократичної організаційної культури в державному секторі. Згідно з результатами дослідження в державному секторі (особливо в державних адміністративних установах, підприємствах комунального господарства тощо) досить сильний вплив на формування організаційної культури мають патерналістські установки і неусвідомлена схильність до авторитарної системи підпорядкування, що створює умови для формування

Таблиця 1

Структурні відмінності організаційної культури в різних секторах транзитивного українського суспільства

Складові організаційної культури	Державний сектор	Комерційний (бізнес) сектор	Громадський сектор
Соціетальні складові	Домінування соціальної ідентичності Домінування патерналізму в архетипі керівника	Домінування соціальних та інтервальних ідентифікаційних стратегій Домінування патерналізму в архетипі керівника з рисами підприємця	Домінування соціальної ідентичності на фоні підсилення соціетальної ідентичності Домінування креативного функціоналу в архетипі керівника
Ціннісно-нормативні складові	Слабо інтегрована ціннісна система Орієнтація на професіоналізм і якість Морально-психологічна основа соціальних норм	Слабо інтегрована ціннісна система Орієнтація на якість, результат і клієнтів Морально-етична і професійна основа соціальних норм	Відносно інтегрована ціннісна система Орієнтація на людський ресурс і якість Морально-психологічна і комунікативна основа соціальних норм
Організаційно-управлінські складові	Ситуативний і демократичний стиль керівництва Середній рівень відкритості інформаційних потоків Позитивний соціально-психологічний клімат	Демократичний і авторитарний стиль керівництва Середній рівень відкритості інформаційних потоків Позитивний соціально-психологічний клімат	Демократичний і ситуативний стиль керівництва Середній рівень відкритості інформаційних потоків Позитивний соціально-психологічний клімат

так званого «олігархічного корпоратизму», представленого контркультурним сегментом у вітчизняній системі управління, який нівелює демократичні перетворення соціальної, культурної та духовної сфер суспільства. На думку О.Божок, соціальна роль олігархії як контркультурного формування має свій прояв у споживацькому стилі та способі організації соціально-професійних відносин владного характеру [2, с.10].

Корпоратизм є управлінською технологією стратегічного розвитку західного типу, імплементація якої у країнах пострадянського простору набула перетвореної форми корпоративної культури, за визначенням автора С.Перебудова, «корпоративно-олігархічної організації політичної влади» [7, с.116]. «Олігархічний корпоратизм» як організаційна модель, що суперечить аксіологічній системі громадянського суспільства, є одним із проявів контркультурних формувань, що актуалізуються в умовах невизначеності трансформаційних процесів. Актуальним напрямком формування

організаційної культури в державному секторі є інкорпорація демократичних цінностей в систему управління. В Козаков слушно зауважує, що формування і впровадження в практику діяльності системи державного управління сучасної України соціально-ціннісних засад, притаманних гуманістичній ліберально-демократичній політичній парадигмі, значною мірою сприятиме підвищенню ефективності функціонування цієї системи в умовах політико-плюралістичного розвитку громадянського суспільства, ринкової економіки, процесів європейської та світової інтеграції країни [5, с.116].

Таким чином, враховуючи особливості організаційної культури організацій державного сектору в умовах перехідного українського суспільства, можна виділити наступні напрями формування демократичної організаційної культури в державно-управлінському секторальному просторі: 1) формування і впровадження в практику управління соціально-ціннісних засад, притаманних гуманістичній ліберально-демократичній політичній пара-

дигмі; 2) розробка ефективної моделі соціального партнерства всіх секторів суспільства; 3) формування відкритого інформаційно-комунікаційного простору.

2. Напрями формування демократичної організаційної культури в комерційному секторі.

Стан організаційної культури в сучасній Україні відображає процеси трансформації соціально-економічної системи радянського періоду в ринкову з одночасним накопиченням елементів якісно нового постіндустріального суспільства, становлення якого відбувається в розвинених країнах Заходу. Функціонування великих корпорацій при всій суперечності інституціонального середовища транзитивної економіки України все в більшій мірі набуває риси розвинутої або «адаптивної» корпорації, для якої характерні: включення в систему відносин із зовнішнім середовищем не тільки традиційних економічних цінностей; орієнтація на стимулювання творчої складової труда; зростання частки витрат, що спрямовані на підвищення рівня знань, навичок, розвиток талантів [11, с.136]. Таким чином, перелічені характеристики сприяють зближенню інтересів корпорацій, суспільства і особистостей, лежать в основі формування організаційної культури нового типу, яка заснована на постіндустріальних тенденціях.

Загальноцивілізаційні закономірності характеризують зовнішні чинники, що впливають на стан організаційної культури. Вплив цих чинників вимагає розробки в Україні чіткої стратегії розвитку, стимулювання постіндустріальної економіки, орієнтації на процеси внутрішньої інтеграції економіки і суспільства, реального реформування відносин власності, вивільнення соціального потенціалу шляхом створення інститутів і механізмів громадянського суспільства, що враховує специфіку української національної культури. Ці фактори суттєво впливають на формування організаційної культури комерційного сектору. Так, В. Усачева, пропонує наступні умови формування ефективної організаційної культури комерційного сектору на макрорівні в умовах розвитку ринкових відносин в Україні: 1) формування консенсусної ідеології різних соціальних груп і політичних сил, що спрямована на стимулювання створювальних, а не перерозподільчих тенденцій; 2) подолання обмежень в рамках ринкової взаємодії через створення ефективного системи прав власності – базового інституту організаційної культури; 3) розширення відвертості обміну-спілкування шляхом вивчення системи цінностей, ментальних моделей суб'єктів взаємодії, тобто зміцнення неформальних норм, що сприяють економічному розвитку [11].

Одним з чинників формування організаційної культури бізнес-структур в перехід-

ному періоді, на нашу думку, є соціальна відповідальність. Соціальна відповідальність великого бізнесу, як зазначає І. Соболева, на сьогодні реалізується через соціальні програми, що є основою моделі соціальної політики [9, с. 90-102]. Така модель, підсумовує О. Агарков передбачає: сумлінне виконання своїх зобов'язань перед суспільством і державою (заробітна плата, трудове законодавство, податки, якість продукції тощо); розвиток партнерських внутрішньо корпоративних відносин, забезпечення пакетом соціальних послуг та пільг працівників корпорацій та їхніх сімей; підготовку й реалізацію програм і напрямів діяльності, що виходять за межі окремої корпорації, об'єктами в такому разі виступають окремі території або категорії населення. Участь корпорацій у розробленні та здійсненні державної соціально-економічної політики, спрямованої на розвиток суспільства в цілому, є виявом соціальної відповідальності бізнесу в найширшому сенсі [1, с. 255-256].

За своєю суттю корпоративна соціальна відповідальність — це імплементований у корпоративне управління певний тип соціальних зобов'язань (здебільшого добровільних) перед працівниками, партнерами, державою, інститутами громадянського суспільства та суспільством у цілому. Як наголошує А. Колот, «корпоративну соціальну відповідальність правомірно розглядати як компоненту соціальних ресурсів бізнес-організації, або складову ресурсного портфеля. При цьому корпоративна соціальна відповідальність здатна природити і внутрішні, і зовнішні ресурси компанії. Внутрішні ресурси мають природити через задоволення попиту на корпоративну соціальну відповідальність з боку персоналу. Є підстави стверджувати, що задоволення попиту працівників на корпоративну соціальну відповідальність сприяє розвитку корпоративної культури, соціальному діалогу, формує більш високий рівень довіри, розвиває позитивні мотиваційні настанови працівників, підвищує рівень лояльності персоналу до компанії, поліпшує моральний клімат у колективі» [6, с. 23]. Отже, формування соціальної відповідальності організацій комерційного сектору сприяє формуванню демократичної організаційної культури.

Таким чином, враховуючи особливості організаційної культури організацій комерційного сектору в умовах перехідного українського суспільства, можна виділити наступні напрями формування демократичної організаційної культури в комерційному секторальному просторі: 1) лібералізація управлінських відносин в корпоративних бізнес-утвореннях; 2) розвиток організації людського капіталу як внутрішнього ресурсу комерційних організацій; 3) інтеграція національних, лібе-

рально-демократичних і постіндустріальних цінностей в системі економічних відносин; 4) формування усталеної практики корпоративної соціальної відповідальності.

3. Напрями формування демократичної організаційної культури в громадському секторі.

Повноцінність громадянського суспільства як вирішального управлінського суб'єкта з функціональної точки зору означає, що воно реалізує всі організаційно-управлінські функції, які становлять загальний зміст процесу цільового управління, а саме: підготовку й ухвалення управлінських рішень, організацію і контроль їх виконання. Причому першорядними управлінськими функціями громадянського суспільства в демократичній системі управління стають такі функції, як прийняття рішень і контроль їх виконання. А обмеженість управлінської ролі держави полягає в тому, що вона в рамках цільового управління зосереджується головним чином на виконанні таких функцій, як підготовка й організація виконання управлінських рішень громадянського суспільства.

Значимість різного роду самодіяльних соціальних структур у відтворенні демократичного порядку в суспільстві вивчали й такі відомі соціологи, як А. Токвіль і М. Вебер. Зокрема, 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 [10, с. 72-73]. Натомість М. Вебер також наголошував на важливості самодіяльних громад у формуванні демократії, оскільки рівність людей у цих громадах була, на його думку, передумовою громадянської рівноправності [3, с. 70-96]. Сучасні соціологи теж вважають, що такі взаємозалежні соціальні групи за інтересами (які організовані на самоврядних засадах) забезпечують певну збалансованість владних повноважень в суспільстві, оскільки, конкуруючи між собою, вони суттєво обмежують владу держави. В цілому, ідеологічним підґрунтям розвитку громадського сектору виступають: концепція індивідуалізму, коли людина розглядається як першооснова суспільного та політичного устрою, найвища соціальна цінність; принцип непорушності права приватної власності; ліберальне розуміння свободи, що не зводить її до взаємовідносин між людиною та державою, коли політична свобода розглядається лише як засіб для реалізації особистої свободи; ідея місцевого самоврядування, що передбачає диференціацію й відносну автономію організації та здійснення різних форм публічної влади. О. Чувардинський зазначає, що серед умов розвитку громадянського суспільства слід вирізняти: 1) все більш глибоке усвідомлення особистістю своїх

громадянських прав і обов'язків; 2) зростання ролі партій і громадських організацій; 3) підвищення політичної культури громадян; 4) формування національної еліти; 5) розширення і поглиблення світових демократичних процесів [13].

Отже, враховуючи функціональну роль громадянського суспільства в формуванні демократичного типу соціального управління і особливості організаційної культури організацій громадського сектору в умовах перехідного українського суспільства, можна виділити наступні напрями формування демократичної організаційної культури в громадському секторальному просторі: 1) удосконалення, розробка і впровадження законодавчої і нормативно-правової бази діяльності громадських організацій в Україні; 2) створення моделі ефективного інформаційно-комунікаційного менеджменту організацій громадського сектору; 3) розробка ефективної моделі партнерської взаємодії неурядових організацій, держави і бізнес-структур через посилення соціальної відповідальності за розвиток суспільства.

Висновки з проведеного дослідження.

Повноцінність громадянського суспільства як вирішального управлінського суб'єкта з функціональної точки зору означає, що воно реалізує всі організаційно-управлінські функції, які становлять загальний зміст процесу цільового управління, а саме: підготовку й ухвалення управлінських рішень, організацію і контроль їх виконання. Причому першорядними управлінськими функціями громадянського суспільства в демократичній системі управління стають такі функції, як прийняття рішень і контроль їх виконання. А обмеженість управлінської ролі держави полягає в тому, що вона в рамках цільового управління зосереджується головним чином на виконанні таких функцій, як підготовка й організація виконання управлінських рішень громадянського суспільства.

Отже, враховуючи особливості організаційної культури в умовах перехідного українського суспільства, виділено наступні напрями формування демократичної організаційної культури в різних секторальних вимірах: 1) в державному секторі – формування і впровадження в практику управління соціально-ціннісних засад, притаманних гуманістичній ліберально-демократичній політичній парадигмі; розробка ефективної моделі соціального партнерства всіх секторів суспільства; формування відкритого інформаційно-комунікаційного простору;

2) в комерційному секторі – лібералізація управлінських відносин в корпоративних бізнес-утвореннях; розвиток організації людського капіталу як внутрішнього ресурсу

комерційних організацій; інтеграція національних, ліберально-демократичних і постіндустріальних цінностей в системі економічних відносин; формування усталеної практики корпоративної соціальної відповідальності;

3) в громадському секторі – удосконалення, розробка і впровадження законодавчої і нормативно-правової бази діяльності громадських організацій в Україні; створення моделі ефективного інформаційно-комунікаційного менеджменту організацій громадського сектору; розробка ефективної моделі партнерської взаємодії неурядових організацій, держави і бізнес-структур через посилення соціальної відповідальності за розвиток суспільства.

ЛІТЕРАТУРА

1. Агарков О. А. Соціально-політичний маркетинг: теоретичний і практичний аспекти: [монографія]. Запоріжжя: Просвіта, 2011. 316 с.
2. Божок О. І. Соціокультурні чинники варіативності корпоративної культури державного управління. *Вісник НТУУ-КПІ*. 2014. №1. С.10-16.
3. Вебер М. Избранные произведения : пер. с нем. М. : Прогресс, 1990. 804 с.
4. Головінов О. М. Соціально орієнтована ринкова економіка як модель соціальної держави. *Економіка та держава*. 2007. № 2. С. 10-12.
5. Козаков В. М. Соціально-ціннісні засади державного управління в Україні: [монографія]. К.: Видво НАДУ, 2007. 284 с.
6. Колот А. М. Корпоративна соціальна відповідальність: еволюція та розвиток теоретичних поглядів. *Економічна теорія*. 2013. № 4. С. 5-26.
7. Перегудов С. П. Новый российский корпоративизм: от бюрократического к олигархическому. *Политика*. 1998. № 4. С. 114–119.
8. Сіменко І. В., Белоусова І.М. Організаційна культура підприємства: лексико-семантичний аналіз змісту [Електронний ресурс] // *Сталий розвиток економіки: всеукраїнський науково-виробничий журнал*. URL: http://www.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/sre/2011_3/55.pdf (дата звернення: 14.06.2019).
9. Соболева І. Социальная ответственность бизнеса: глобальный контекст и российские реалии. *Вопросы экономики*. 2005. №10. С. 90–102.
10. Токвиль А. Демократия в Америке : пер. с фр. М. : Прогресс, 1992. 554 с.
11. Усачева В. В. Специфика социально ориентированной корпоративной культуры. *Вісник Харківського національного університету ім.В.Н.Каразіна*. Економічна серія. № 468. Харків: ХНУ ім.В.Н.Каразіна. 2000. С. 134-141.
12. Харчишина О. В. Дослідження сутності категорії «організаційна культура». *Вісник Житомирського державного технологічного університету*. 2011. № 2 (56). С. 148-151.
13. Чувардинський О. Г. Громадянське суспільство в Україні: становлення, функціонування, перспективи розвитку. К. – Ніжин, 2006. 276 с.
14. Шейн Э. Х. Организационная культура и лидерство. СПб.: Питер, 2007. 336 с.
15. Hofstede G. Cultures and Organizations: Software of the Mind. London : McGraw-Hill, 1991. 89 p.
16. Schwartz H., Davis S. Matching Corporate Culture and Business Strategy. *Organizational Dynamics*. 1981. Summer. P. 30-48.