

## КОЛЕКТИВІЗМ ТА ІНДИВІДУАЛІЗМ В ОРГАНІЗАЦІЇ

<sup>1</sup>Вінницький національний технічний університет

### *Анотація*

*У статті розглянуто особливості прояву цінностей індивідуалізму і колективізму в організаційній культурі українських підприємств.*

**Ключові слова:** організаційна культура, цінності, колективізм, індивідуалізм.

### *Abstract*

*The article considers the peculiarities of manifestation of the values of individualism and collectivism in the organizational culture of Ukrainian enterprises.*

**Keywords:** organizational culture, values, collectivism, individualism.

### Вступ

Під час економічної кризи, коли падає виробництво і реальні доходи, зате зростають інфляція і безробіття, питання про те, яким має бути зразкове українське підприємство, яке приносить користь і суспільству і своїм працівникам – доволі актуальне на сьогодні. Що це: величезна корпорація, що збуває продукцію на світових ринках або мале чи середнє підприємство, яке обслуговує потреби жителів якоїсь однієї області, району чи навіть міського кварталу. Кому має належати: українському олігархові, іноземному господареві, групі анонімних акціонерів, а може працівникам підприємства? Що має стати головним – індивідуалізм або колективізм?

З роботи окремих підприємств складається економіка великої країни. Тому питання про підприємство – це питання про всю економіку. І може саме тут ховається рішення багатьох наших проблем.

Метою роботи є вивчення теоретично-наукових засад індивідуалізму і колективізму в організаційній культурі українських підприємств.

### Основна частина

Вся багатовікова історія людства свідчить про те, що на всьому її протязі в суспільстві постійно присутні і борються дві його нерозривні складові – індивідуалізм і колективізм. На кожному історичному етапі в тому чи іншому суспільстві або співтоваристві складається своє ставлення до даних цінностей. У процесі внутрішньої боротьби між індивідуалістським і колективістським початками встановлюється і їх співвідношення, яке через деякий час під впливом різних факторів порушується, а потім знову встановлюється під впливом інших зовнішніх і внутрішніх обставин.

Таким чином, для кожної епохи, країни, організації як спільноти характерно своє власне поєднання індивідуалізму і колективізму, відношення до цих цінностей, переважання яких, визначається пошуком власного оптимуму в процесі розвитку і суспільного експериментування.

У загальних рисах «індивідуалізм – колективізм» – це параметр вимірювання культури, який проявляється в тенденції віддавати пріоритет індивідуальним або внутрішньогруповим цілям, цінувати незалежність, емоційну відособленість, особисті досягнення і змагання на противагу взаємозалежності, емоційної близькості, груповим досягненням і кооперації [1].

Основним недоліком при використанні в наукових дослідженнях категорій колективізм і індивідуалізм як базових понять є висока ступінь їх ідеологізації, згідно з якою колективізм, по суті, ототожнюється з соціалізмом як суспільним ладом, а індивідуалізм – з капіталізмом.

Варто сказати, що всі культури класифікуються як індивідуалістські або колективістські на основі таких ознак: тип взаємозв'язків індивідів з групою і суспільством; самосвідомість і соціальне сприйняття; прийняття рішень і відношення до конфлікту; відношення до освіти; норми і правила поведінки та взаємовідносин між індивідами; роль держави і принципи

правового регулювання взаємопов'язані; уявлення про світоустрій, соціальну і природну діяльності [2].

Аналіз питання колективізму та індивідуалізму засвідчує, що у групі спрацьовує принцип терезів, коли на одну чашу яких покладено єдність групи, а на іншу – свобода особистості. Якщо перша властивість переважає, ліва чаша спускається, це приводить до посилення взаємодопомоги, стійкості усталеного, певною мірою – до безконфліктності. Однак це сприяє неминучому обмеженню особистості. Якщо переважає свобода особистості, це відкриває дорогу творчості, розвитку нового, сприяє самореалізації, підвищує відповідальність кожного.

В контексті питання організаційного управління, можна зазначити, що керівництво організації не повинно впадати у крайнощі колективізму та індивідуалізму. Людина працює у групі і бажано, щоб ця група була розвинутою, але при цьому необхідно будь-що послаблювати можливості прояву недоліків роботи у колективі, сприяти самореалізації кожної людини. Стилі керівництва та менеджмент організації в цілому повинен базуватися не на протиставленні, а на поєднанні, балансі колективізму й індивідуалізму [3].

В індивідуалістських суспільства люди керуються власними інтересами та цілями. Серед основних цінностей таких суспільств домінують: повага до прав людини та висока цінність окремого людського життя. На протигагу таким суспільства колективістські передбачають повне «занурення» від народження в інтереси своєї групи (сім'ї, клану тощо) в обмін на безпеку (хоча часто й відносно). Власні інтереси майже не враховуються, якщо суперечать або не підтримуються групою.

Загалом патерн індивідуалізм-колективізм характеризує рівень бажання і схильність членів суспільства об'єднуватися в групи. До речі, вважається, що до колективістських суспільств належить більшість сучасних культур.

Особливості організаційної культури підприємства за колективізму та індивідуалізму відображені в табл. 1.1.

Таблиця 1.1

Особливості організаційної культури [4]

з розвинутим колективізмом	з розвиненим індивідуалізмом
Ціннісні стандарти відрізняються всередині групи і поза нею	Одні цінності застосовуються до всіх: універсалізм
Інші люди оцінюються як члени групи	Інші оцінюються як потенціальні ресурси
Більш важливі взаємовідносини між людьми, ніж завдання	Більш важливі завдання, ніж взаємовідносини
Відносини між роботодавцями і найманим працівником ґрунтуються на моральній моделі	Відносини між роботодавцями і найманим працівником ґрунтуються на розрахунку

Говорячи про формування організаційної культури сучасних організацій, необхідно позначити пріоритетні методи в здійсненні даного процесу. Ядром будь-якої культури, в тому числі організаційної, є цінності, формуванню яких варто приділяти особливу увагу. Багато вітчизняних керівники впевнені, що місія і кодекс поведінки – найважливіші інструменти формування корпоративної культури [5].

При цьому кодекс як звід правил не є власною розробленою внутрішньо організаційною конституцією, а місія являє собою модний атрибут, придуманий виключно для наслідування успішним західним або японським компаніям.

Такі прямі методи впливу, як форма, нагороди і грамоти, кодекси та гімни і багато іншого, на символічні аспекти організаційної культури поки що не доречні, так як неадекватні ментальним стереотипам і перевагам українських людей.

Причому, працюючи в спільних компаніях або філіях зарубіжних корпорацій, працівник може перетерпіти всі ці незручності, списуючи в своїй свідомості неадекватність методів на чужу культуру. Це ще раз підтверджує факт впливу національної культури на організаційну. Досить скоро і в українських організаціях можна буде користуватися подібними методами, має просто пройти певний час для того, щоб свідомість народу втратила деякі історичні асоціації та наповнилася деякими новими ціннісними орієнтаціями, а керівники навчилися розуміти

сутність, цілі й основи організаційної культури. Треба враховувати, що, крім зовнішніх факторів, на організаційну культуру впливають цінності співробітників і керівництва.

Отже, єдність і боротьба протилежних в людині начал знаходять своє продовження і в розвитку організаційної культури [6].

У процесі взаємодії між індивідом, організацією і суспільством, індивідуалізм і колективізм поєднуються певним чином не тільки в особистості, а й в культурі організації і суспільства в цілому, що накладає відбиток, а часто і визначає ідентичність людини, тип організаційної культури та історичну форму самого суспільства на різних етапах його розвитку. Вищезазначені процеси будуть визначальними у формуванні культури українських організацій в найближчі роки.

Процес її розвитку як будь-якої динамічної системи носить хвилеподібний характер і різкий перехід від цінностей колективізму до цінностей індивідуалізму на початку дев'яностих років минулого століття і подальшого збільшення впливу західної культури, і в даний момент переходить в наступну стадію формування нового вигляду організаційної культури України. Парадокс полягає в тому, що технічний прогрес – це результат діяльності перш за все особистості, а особливість інноваційної діяльності полягає в її колективному характері.

Отже, індивідуалізм і колективізм варто розглядати як взаємодоповнюючі цінності, в рівній мірі необхідні для успішного функціонування сучасної організації. При цьому модернізаційний потенціал організаційної культури залежить від гармонізації відносин між цінностями індивідуалізму і колективізму.

### Висновки

Отже, колективізм в сучасних організаціях повинен орієнтувати на єдність цілей, інтересів, ціннісних орієнтацій, які виступають важливим фактором солідарності, згуртованості колективу і підвищення ефективності спільної діяльності. Цінності індивідуалізму повинні декларуватися з точки зору розвитку унікальних характеристик кожного співробітника, відповідальності і самостійності.

### СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Стеклова О. Е. Организационная культура: учебное пособие / Стеклова О. Е. – Ульяновск: УлГТУ, 2007. – 127 с.
2. Психология общения: энциклопед. словарь / Б. Г. Ананьева, Г. М. Андреевой, А. А. Леонтьева [и др.] ; под общ. ред. А.А. Бодалева. – М.: Когито-Центр, 2011.- С. 89.
3. Прищак М. Д. Психологія управління в організації: навч. посібник / М. Д. Прищак, О. Й. Лесько. – [2-е вид., доп., перер.]. – Вінниця : ВНТУ, 2016. – 150 с.
4. Романуцький В. М. Континуум «Індивідуалізм – колективізм» як основний вимір сучасної культури (за Г. Хофстеде) / Романуцький В. М. // Вісник Національної академії керівних кадрів культури і мистецтв. – 2013. – № 3. – С. 97 –101.
5. Розвиток підприємництва на основі синтезу культури і відповідальності. / Захарчин Г. М. // Вісник Національного лісотехнічного університету України.: зб. науково-технічних праць – К: 2011. – Вип. 21.6 – С. 186 – 192.
6. Бізнес як проблема культури: наук. записки. / Маслов В. В.// Серія «Філософські науки.» : зб. наук. праць КУТЕП – К : 2010. – Вип. 8.- С. 198 – 210.

*Загоруй Віта Володимирівна* – студентка групи МОЗ-17м, Факультет менеджменту та інформаційної безпеки, Вінницький національний технічний університет, м. Вінниця, e-mail: yuzvakvita@gmail.com

Науковий керівник: *Прищак Микола Дем'янович* – канд. пед. наук, доцент кафедри філософії та гуманітарних наук, Вінницький національний технічний університет, м. Вінниця, e-mail: [m\\_pryschak@ukr.net](mailto:m_pryschak@ukr.net)

*Zagorui Vita V.* – student MOZ-17m, Faculty of Management and Information Security, Vinnytsia National Technical University, Vinnytsia, e-mail: yuzvakvita@gmail.com

Supervisor: *Nicholas Pryschak Demyanovich* – Cand. Sc. (Eng), Assistant Professor of Building Philosophy and Humanities, Vinnytsia National Technical University. Vinnitsa, e-mail: [m\\_pryschak@ukr.net](mailto:m_pryschak@ukr.net)