

4. Про затвердження Порядку формування, експертизи та обговорення пріоритетних напрямів інноваційної діяльності: Постанова Кабінету Міністрів України від 17 липня 2003 р. N 1094.
5. Про інвестиційну діяльність: Закон України від 18 вересня 1991 року, № 1560-XII. – Відомості Верховної Ради. – 1991. – N 47. – С. 646.
6. Про інноваційну діяльність: Закон України від 4 липня 2002 р., № 40-IV // Відомості Верховної Ради. – 2002 – N 36. – С. 266.
7. Ілляшенко С.М., Прокопенко О.В. Формування ринку екологічних інновацій: економічні основи управління: Монографія / За ред. С.М. Ілляшенка. – Суми: ВДТ «Університетська книга», 2002. – 250 с.
8. Про дотримання законодавства щодо розвитку науково-технічного потенціалу та інноваційної діяльності в Україні: Постанова Верховної Ради України від 16 червня 2004 року N 1786-IV // <http://www.udik.com.ua/ukr/legislation/innovation/>.
9. Зінь Е.А. Регіональна економіка: Підручник. – К.: «ВД «Професіонал», 2007. – 528 с.
10. Про фінансову підтримку інноваційної діяльності підприємств, що мають стратегічне значення для економіки та безпеки держави: Указ Президента України від 20 квітня 2004 року N 454/2004.
11. Доповідь про стан навколишнього природного середовища у Рівненській області у 2011 р. / Державне управління екології та природних ресурсів в Рівненській області – Рівне, 2012. – 195 с.
12. Самуельсон П. Економіка: Підручник. – Львів: Світ, 1993. – 493 с.
13. Статистичний щорічник України за 2006 р. Державний комітет статистики України. / Під редакцією О.Г. Осауленка. – Київ: Консультант, 2007. – 575 с.
14. Protecting Nature: Regional Reviews of Protected Areas. IUCN // McNeely, J.A., Harrison, J. and Dingwall, P. – Gland, Switzerland and Cambridge, UK, 1994. – 402 p.

Рецензент: Дацій О.І., д.е.н., професор.

УДК 35.082.4

Гайдученко С.О.,

к. держ. упр.,
доц. каф. управління проектами
в міському господарстві і будівництві
Харківської національної академії
міського господарства

АКМЕОЛОГІЧНИЙ ПІДХІД ДО ФОРМУВАННЯ ТА РОЗВИТКУ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

Стаття розкриває один із нових підходів до формування та розвитку організаційної культури державних службовців. Автор висловлює свою думку стосовно цих складних процесів, наголошуючи, що вони органічно пов'язані із закономірностями та феноменом розвитку людини.

Стать яраскрывает один из новых подходов к формированию и развитию организационной культуры государственных служащих. Автор высказывает свое мнение касательно этих сложных процессов, отмечая, что они органически связаны с закономерностями и феноменом развития человека.

The article is devoted the modern going an genesis of organizational culture. An authorgives the vision and understanding of this difficult process, marking that they are organically related to conformities to law and phenomenon of development of people.

Постановка проблеми. Проблема формування та розвитку організаційної культури персоналу завжди була предметом світових та вітчизняних наукових досліджень, переважно в галузях виробництва і бізнесу, як основний чинник спрощення і оптимізації взаємодії людей при досягненні конкретних цілей. Наше сьогодення свідчить про те, що один із важелів управління персоналом – організаційна культура – починає працювати і на державній службі, хоч її формування та розвиток поки що відбувається стихійно і з протиріччями, що іноді зовсім не сприяє ефективній діяльності державних службовців. Не рідкими бувають факти дуже складної адаптації службовців на новому місці роботи при наявності у них високого професіоналізму і компетентності. А причина цього криється у різних рівнях організаційних культурах старого та нового колективів. Тому при доборі персоналу слід висувати вимоги не тільки до професійних показників, а й до психологічних та поведінкових особливостей людини, феномен і закономірності розвитку якої вивчає наука акмеологія.

Мета статті. Метою статті є дослідження процесів формування та розвитку організаційної культури державних службовців з позицій саме акмеології щодо виявлення у них існуючих закономірностей. Результати цього дослідження сприятимуть подальшому формуванню та розвитку системи організаційної культури як підсистеми вітчизняного державного управління.

Аналіз сучасних наукових праць з досліджуваної проблематики. Організаційна культура персоналу в державному управлінні, як предмет наукових досліджень, є відносно новим напрямом наукових досліджень у вітчизняній теорії державного управління. Досить тривалий час вважалося, що тільки сфери виробництва і бізнесу, в яких зародилася корпоративна культура, мають природне підґрунтя для її формування та розвитку. Тому окремі дослідження проблемних питань формування та реалізації організаційної культури персоналу в сфері державної служби носять поки що фрагментарний і неоднозначний характер. Аналіз наукової літератури показав, що частіше за все організаційна культура персоналу досліджувалась в галузях психології, соціології, культурології, антропології та управління такими відомими вітчизняними і зарубіжними дослідниками, як Г. Атаманчук, П. Бурдье, М. Вебер, Е. Дюркгейм, А. Деркач, Г. Зинченко, Э. Капитонов, К. Кравченко, С. Ліпатов, Н. Нижник, О. Оболенський, Л. Пашко, Н. Білоусова, У. Тейлор, А. Турчинов, А. Файоль, Ч. Хенді, Е. Шейн, М. Элвессон та ін. Акмеологічний підхід до наукового аналізу проблем формування та розвитку організаційної культури персоналу на державній службі ще не знайшов свого належного місця в теорії державного управління і поодинокі публікації свідчать лише про перші кроки у цьому напрямку.

Виклад основного матеріалу. Усі дослідники одностайні в думці, що організаційна культура є відносно новим і складним поняттям, а також самостійним феноменом, який відображує взаємодію та взаємовплив двох інших феноменів – організації і культури, до речі, остання “видається як спосіб та міра оволодіння людиною природним та соціальним світами” [2, с.175].

А з точки зору акмеології, організація є вихідним продуктом культури суспільства, в якому вона формується, а ознаки людини, такі як “індивід, особистість, суб’єкт діяльності і індивідуальність”, є інтегративними” [1, с.17].

Та й саме поняття “організаційна культура”, з цієї ж точки зору, є комплексним та інтегративним, а також таким, яке охоплює систему інститутів, що спрощують і оптимізують взаємодію людей при досягненні усіх цілей.

Таким чином, акмеологічні умови формування та розвитку організаційної культури державних службовців можна розподілити на зовнішні та внутрішні, які відповідно пов’язані з їх зовнішньою адаптацією і внутрішньою інтеграцією.

Зовнішні умови формуються під впливом економічної, політичної, правової, соціальної та інших ситуацій, які складаються в державі, оскільки організаційна культура державних службовців по суті є субкультурою національної культури та менталітету, що домінує в даному суспільстві. Виходить, що і організаційна культура їх змінюється разом зі зміною системи цінностей і принципів, яка відбувається, наприклад, в період переходу від централізованого планування і управління до ринкової економіки, від соціалістичного до капіталістичного способу виробництва тощо.

У порівнянні з зовнішніми, внутрішні акмеологічні умови формування і розвитку організаційної культури у державних службовців є комплексними та набагато численнішими і впливовішими.

Результати теоретичного та емпіричного аналізу показали, що до внутрішніх умов можна віднести професіоналізм та особистісні характеристики керівника-лідера, морально-психологічний клімат у колективі, систему розподілу влади, наявність команди, ціннісні орієнтири, навчання, освіту тощо. Ці фактори умовно можна розподілити на три групи: 1) особистісно-професійні; 2) колективно-професійні; 3) адміністративні.

Особистісно-професійні фактори охоплюють такі характеристики особистості, як достатньо високі інтелектуальні та емоційно-вольові якості, порядність, вихованість, професійна компетентність та досвідченість, умотивованість, досить високий потенціал особистості тощо.

До колективно-професійних факторів можна віднести такі, як наявність чітких цілей та задач, командний стиль роботи, сприятливий

соціально-психологічний клімат, творча атмосфера, взаєморозуміння, довіра, взаємодопомога тощо.

Порівняно з першими двома групами, третя група факторів – адміністративна – є найскладнішою і такою, яка безпосередньо визначає результати професійної діяльності службовців. Це і наявність чіткої системи професійної діяльності та прогресивної системи мотивації, і використання інноваційних кадрових технологій та технологій формування і розвитку організаційної культури усього колективу тощо.

Проте, як на нашу думку, то до найбільш сприятливих акмеологічних умов формування і розвитку організаційної культури у державних службовців варто віднести й командний стиль роботи, який сам по собі уже ототожнює особистісні і організаційні цілі команди, а також забезпечує взаємну відповідальність. При цьому виникає так званий синергетичний ефект, коли особисті фізичні та інтелектуальні зусилля службовця помножуються на зусилля всього колективу і організація виявляється здатною виконувати занадто важкі завдання. Як вважають деякі дослідники, такий синергетичний ефект можливий в результаті групової компенсації індивідуальних здібностей. До того ж командний стиль роботи створює ще одну сприятливу акмеологічну передумову для формування та розвитку організаційної культури у державних службовців. Мова йде про відповідність канонічної організаційної структури управління неформальній структурі міжособистісних відносин у колективі. Досягти на практиці такої відповідності дуже важко, тому частіше за все в успішних організаціях її керівник стає одночасно і неформальним лідером, а його підлеглі – рядові працівники – стають здатні до виконання екстраординарних завдань. З акмеологічної токи зору це означає, що керівнику вдалося допомогти колективу сформувати єдину систему цінностей як фундаментальну основу його організаційної культури, поставити умотивовані і надихаючі цілі. Саме тому тема лідерства на державній службі є у даний час надзвичайно актуальною.

Щоб вирішення проблеми формування та розвитку організаційної культури державних службовців в контексті акмеологічних досліджень носило комплексний і інтегративний характер, необхідно мати уявлення про її психолого-акмеологічні характеристики. Умовно їх можна поділити на дві групи:

- 1) ті, що об'єднують або роз'єднують членів колективу;
- 2) ті, що орієнтують та направляють діяльність колективу.

Завдяки першій групі характеристик організаційної культури можна легко відрізнити “своїх” від “чужих”. Це можуть бути і професійна мова та термінологія, ділова етика, зовнішній вигляд тощо. Друга група визначає функціональні особливості колективу: відношення до “своїх”, “чужих”, колег, підлеглих, керівників; наявність відповідних цінностей, потреб, цілей і засобів їх досягнення, професійних знань, умінь, навиків, необхідних для роботи в даному колективі, комплексу прийомів взаємодії у колективі тощо.

Очевидно, що організаційна культура державних службовців включає в себе досить багато компонентів, дослідження яких на основі акмеологічного підходу допоможе виділити з них такі, що відповідають специфіці державної служби та стратегії державної політики у цій сфері, а також виявити конкретні соціально-психологічні механізми цілеспрямованого формування та розвитку організаційної культури державних службовців.

Таке дослідження, на нашу думку, слід розпочати з керівника організації. Саме керівник безпосередньо створює необхідні умови для формування та розвитку організаційної культури у підлеглих. Він має сприяти такій атмосфері у колективі, при якій службовці почувають себе не тільки одностайними, а й рівноправними членами колективу. Безумовно, керівник має бути коректним, розумним та орієнтованим на ті цілі, які декларує. Його накази повинні бути зрозумілими та продуманими. Як було зазначено вище, наше сьогодення зобов'язує керівника на державній службі бути лідером і, у якійсь мірі, психологом, адже його основною функцією є узгодження особистісних, групових і загально організаційних цілей. При цьому він має знати і враховувати, перш за все, індивідуальні особливості підлеглих, їх настрої, групові та особистісні установки, а вже потім, об'єктивні умови професійної діяльності. “У світі, що так стрімко змінюється, лідер/засновник, який навчається, повинен не тільки володіти баченням, але й уміти передавати його іншим та розвивати в залежності від змін, які відбуваються у зовнішньому середовищі”[3, с.310].

Все це сприятиме формуванню необхідної організаційної культури колективу, знаходженню прийомів і методів вирішення конфліктних ситуацій, визначенню мотивації співробітників, їх інтересів та побажань. Безумовно, такі акмеологічні фактори зорієнтують співробітників на загальні цілі та ціннісні установки, мобілізують їх ініціативу, забезпечать взаєморозуміння і гідне спілкування.

Слід окремо підкреслити, що морально-психологічний клімат у колективі суттєво впливає на успіх організації і розвиток культури її співробітників. При цьому, як правило, домінує діалоговий тип спілкування між людьми, який сприяє комунікації і розвитку творчого потенціалу, інтелекту, мови та несе в собі виховний ефект.

Взагалі, до ознак розвинутої організаційної культури колективу службовців науковці одностайно відносять сформованість його ціннісної єдності, яка безпосередньо впливає на підвищення результативності професійної діяльності кожного службовця. Організаційна культура виступає також джерелом повного розквіту особистості у колективі, сприяє різноманітності інтересів його членів та шляхів досягнення загальних цілей.

На формування та розвиток організаційної культури державних службовців впливає і система розподілу влади, повноважень та відповідальності у колективі. З акмеологічної точки зору, саме влада є носієм певної сили, яка безпосередньо чи опосередковано впливає на

людей. Фахівці визначають чотири види такої впливовості: 1) ієрархічно визначеного службового положення; 2) права розпоряджатися відповідними ресурсами; 3) володіння знаннями, навиками і вміннями; 4) особистості.

Перша впливовість по суті – це крісло начальника, а не особистість, яка на ньому сидить. Друга – розпорядження ресурсами, виникає в результаті права розподіляти ресурси і відрізняється від впливовості положення тим, що може впливати майже на всі напрямки гілок ієрархії влади. Наприклад, секретар керівника розпоряджається найціннішим в організації ресурсом – часом керівника. Ці дві впливовості є легальними і підтримуються законними рішеннями, що не можна сказати про дві наступні.

Впливовість володіння знаннями, навиками і вміннями, з акмеологічної точки зору, пов'язана з тим, що спеціаліст володіє певною монополією у професійному полі і ніхто, крім нього, не може виконати конкретну роботу. Вона, на нашу думку, ґрунтується на впливовості особистості, тому що охоплює такі індивідуальні характеристики, як сила волі, талант, здібності, інтуїція тощо. Найрозвиненішу впливовість особистості фахівці називають харизмою. І хоч ці дві впливовості неофіційні, проте вони є легітимними, оскільки виникають в результаті їх визнання “знизу”.

Отже, формування та розвиток організаційної культури державних службовців відбувається під впливом усіх вище названих впливовостей, але філософію колективних відносин визначає та, яка переважає у ньому. До речі, на думку науковців, саме філософія визначає цілісний погляд на організацію, її минуле, сучасне і майбутнє; у ній сконцентровано ідеологію та місію організації, її цінності і стратегії. Вона покликана об'єднувати і направляти усі ресурси на виконання цілей організації, визначати критерії досягнення цих цілей, визначати взаємодію людей в організації і формувати концепцію її розвитку. А ідеологія організації є тим фактором, який створює цілісну систему управління нею. Щодо місії організації, то вона визначає основну і загальну ціль діяльності організації, а також обґрунтовує необхідність її існування і соціально-суспільну значущість.

Акмеологічна сутність організаційної культури, мотивації поведінки та діяльності людини виявляється ще й завдяки цінностям та ціннісним орієнтаціям, які обумовлюють відношення службовця до дійсності, що його оточує. Виявляються вони за допомогою моніторингових досліджень, а корегуються у процесі його виховання, яке сприяє формуванню певних якостей особистості і її поведінки.

До останньої важливої акмеологічної умови формування та розвитку організаційної культури у державних службовців, безумовно, слід віднести їх безперервне навчання та самоосвіту. При чому, цей процес має стати структурною частиною діяльності організації завдяки відповідній технічній та організаційній структурі і колективному методу передачі знань шляхом їх обміну, який сприяє формуванню єдиного

інтелектуального середовища організації. Традиційний метод отримання певних знань з одного джерела інформації фахівці визнають неефективним.

На успішне формування організаційної культури службовців, звичайно, впливають і другорядні акмеологічні умови: емоційно-історичний фон, система інформації, міфи, легенди, гасла, ритуали, церемонії тощо.

Взагалі, управлінням організаційною культурою персоналу на державній службі повинен займатися повноцінний суб'єкт, який включає в себе зовнішній консультативний орган, внутрішніх консультантів, а також керівництво усіх посадових рівнів, що обізнане у цій діяльності і веде узгоджену політику у роботі з персоналом. Окремої уваги цього суб'єкту потребує також двостороння система інформації про морально-психологічне середовище у колективі.

Висновки. Таким чином, акмеологічний аналіз професійної діяльності державних службовців у контексті їх організаційної культури показав, що її формування та розвиток на державній службі є надзвичайно актуальним науково-прикладним завданням. Його виконання сприятиме професіоналізації колективів органів державної влади, розкриттю та розвитку творчого потенціалу кожного службовця і його продуктивній самореалізації у професійній діяльності.

При цьому слід враховувати, що уся сукупність державних і соціальних інститутів, які сприяють формуванню та розвитку організаційної культури у сучасних державних службовців, а також сукупність умов та факторів, що впливають на цей процес, мають являти собою єдину систему. Елементами такої системи можуть бути розглянуті вище умови і фактори управління організаційною культурою, але вони не обмежують останню. Наведений комплекс її характеристик має також велике значення для управління процесом розвитку організаційної культури державних службовців у сучасних умовах.

Отже, акмеологічний підхід до формування та розвитку організаційної культури сучасних державних службовців сприяє розширенню можливостей її впливу на результативність державної установи чи організації та пошуку механізмів її ефективної реалізації.

Використані джерела інформації:

1. Деркач А.А. Акмеология: личностное и профессиональное развитие человека / А.А. Деркач. – М.: РАГС, 2000. – 536 с.
2. Радугин А.А. Философия. Курс лекций. – М.: Центр, 1996. – 334 с.
3. Шэйн Э.Х. Организационная культура и лидерство / Э.Х. Шейн; [пер. с англ. под ред. В.А. Спивака]. – СПб.: Питер, 2002. – 336 с.

Рецензент: Мартиненко В.М., д.держ.упр., професор.