

Ірина СЕМЕНЕНКО

ОРГАНІЗАЦІЙНА ТА КОРПОРАТИВНА КУЛЬТУРА В ДЕРЖАВНОМУ УПРАВЛІННІ: ТЕРМІНОЛОГІЧНИЙ АНАЛІЗ



СЕМЕНЕНКО

Ірина Сергіївна,

здобувач кафедри політології та філософії Харківського регіонального інституту державного управління Національної академії державного управління при Президентіві України, м. Харків.

Анотація: у статті проаналізовано співвідношення понять організаційної та корпоративної культури в теоретичних і прикладних дослідженнях управлінської діяльності. Визначено шляхи подолання труднощів прикладного використання отриманих знань в державному управлінні.

Ключові слова: організаційна культура, корпоративна культура, методи управлінського впливу в державному управлінні.

УДК 351.84

Постановка проблеми. Умовою ефективного розвитку державного управління в Україні є пошук результативних методів управлінського впливу на суспільні процеси. Реформування державного управління в Україні має відбуватися на основі сучасних орієнтирів та ціннісних пріоритетів розвитку світового співтовариства у цій сфері. Основний зміст управлінських сучасних тенденцій в Європі характеризується як державний менеджеризм. Йдеться про зміну парадигми державного управління, формування нової культури та нового стилю діяльності публічних органів, орієнтованих на підвищення якості послуг для громадян, підвищення відповідальності за розподіл послуг і ресурсів.

Державне управління, що орієнтоване на ціннісні та культурні чинники, а не на бюрократичні правила і норми, вимагає нового інструментарію. Одним із важливих інструментів сучасних моделей державного управління є формування та розвиток організаційної культури, про що свідчать успіхи управління різних країн світу. Вони декларують основні норми, принципи та правила корпоративної культури, визнаючи її ключовим фактором розвитку та конкурентоспроможності управління державою. В Україні організаційна культура найчастіше залишається поза увагою, фактично відсутні фахівці з питань формування та розвитку організаційної культури, відсутні механізми розповсюдження передового досвіду у цій сфері.

Наявність великої кількості суперечливих визначень і класифікацій організаційної культури створює додаткові труднощі для її визначення та прикладного використання її методів в державному управлінні. Тому актуальним є уточнення та впорядкування термінологічного арсеналу, визначення співвідношення понять організаційної та корпоративної культури в теоретичних і прикладних дослідженнях державного управління.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Визначення організаційної культури найбільш часто зустрічаються в зарубіжній та вітчизняній літературі в роботах таких авторів, як Е. Джакус, Д. Елдрідж і А. Кромбі, М. Пакановській і Н. О'Доннел-Тружілліо, Г. Морган, Е. Браун. Проблеми організаційної культури у сфері управління підприємствами та корпораціями приділено увага у працях вітчизняних та зарубіжних науковців, таких як Т. Діл, А. Кеннеді, Р. Геллегер, Б. Карлоф, М. Кевин, М. Томпсон, О. Виханський, А. Наумов, К. Камерон, Р. Куїнн, Г. Хофштеде, В. Спивак, А. Воронкова, І. Тивончук, М. Баб'як, Є. Коренев, В. Мажура, О. Кузьмін, В. Павлов, Н. Чухрай, Т. Ландіна, І. Алексєєв, Г. Хаєт та інші. У дослідженнях цих авторів розкрито сутність організаційної культури, підходи до оцінювання (з позиції типології), фактори впливу (їх особливості), досліджено її окремі складові.

Теоретичні основи організаційної культури в державному управлінні висвітлені у працях таких дослідників, як В. Веснін, О. Віханський, К. Камерон, Р. Куїнн, В. Лапідус, М. Магура, В. Маслов, А. Наумов, Ю. Палеха, Т. Соломанідіна, А. Співак, Е. Шеїн, Г. Хаєт, Г. Хофштеде. Окремі проблеми щодо змісту організаційної культури

ри в державному управлінні та місцевому самоврядуванні висвітлено в роботах О. Антонової, О. Бабича, О. Бобровської, В. Воронкової, Л. Воронько, Б. Гаєвського, В. Єганова, Ш. Єсимової, І. Ібрагімової, В. Князева, Н. Липовської, М. Нинюк, О. Оболенського, О. Окіса, Л. Пашко, Ж. Писаренко, М. Пірен, В. Пожалоюка, Г. Райта, А. Рачинського, В. Ребкала, М. Рудакевич, Н. Сорokinoї, В. Тертички, С. Яромич [1; 2; 3; 4; 5; 6; 7; 8; 9; 10; 11; 12].

Проте, сьогодні, незважаючи на значну кількість публікацій як в теорії, так і в практиці управління, немає однозначного трактування даної категорії, також не визначено співвідношення понять організаційної та корпоративної культури в теоретичних і прикладних дослідженнях державного управління, де також спостерігаються термінологічні розбіжності.

Метою статті є уточнення та впорядкування термінологічного арсеналу, визначення співвідношення понять організаційної та корпоративної культури в теоретичних і прикладних дослідженнях державного управління.

Виклад основного матеріалу. Впровадження та застосування в державному управлінні України ефективних систем організаційної культури дозволить ефективно вирішувати існуючі проблеми державного управління та приймати обґрунтовані управлінські рішення. Визначення співвідношення понять організаційної та корпоративної культури в теоретичних і прикладних дослідженнях управлінської діяльності дозволить подолати труднощі прикладного використання отриманих знань.

Наявність великої кількості суперечливих визначень і класифікацій організаційної культури створює додаткові труднощі для її визначення, викладання та прикладного використання отриманих знань. Варто докласти зусиль з метою уточнення та впорядкування термінологічного арсеналу. Сказане насамперед відноситься до змісту, елементного складу організаційної та корпоративної культур. Зробити це необхідно ще й тому, що в літературі часто зустрічаються описові визначення, що не містять структурованих дефініцій. Що ж стосується наукових публікацій, то нерідко справа обмежується описом культуральної області, яка формується залежно від конкретних цілей дослідження. До того ж у нашій країні наукове осмислення цього явища знаходиться ще на стадії первинного узагальнення, якій властивий широкий плюралізм підходів.

Визначення організаційної культури найбільш часто зустрічаються в зарубіжній та вітчизняній літературі в роботах таких авторів, як Е. Джакус, Д. Елдрідж і А. Кромбі, М. Пақановській і Н. О'Доннел-Тружілло, Г. Морган, С. Браун. Так, Е. Джакус визначає організаційну культуру, як культуру підприємства, як образ мислення, який увійшов у звичку, став традицією, а також спосіб дії, який більшою чи меншою мірою поділяють всі працівники підприємства. Д. Елдрідж і А. Кромбі (1974 г.): «Під культурою організації слід розуміти унікальну сукупність норм, цінностей, переконань, зразків поведіння, які визначають спосіб об'єднання груп і окремих особистостей в організацію для досягнення поставлених перед нею цілей». М. Пақановській і Н. О'Доннел-Тружілло (1982 г.): «Організаційна культура - це не просто одна зі складових проблеми, це сама проблема в цілому. На наш погляд, культура - це не те, що організація має, а те, чим вона є». Г. Морган (1986 г.): «Культура в метафоричному сенсі - це один з способів здійснення організаційної діяльності за допомогою використання мови, фольклору, традицій та інших засобів передачі основних цінностей, переконань, ідеології, які спрямовують діяльність підприємства в потрібний напрям». С. Браун (1995 г.): «Організаційна культура - це набір переконань, цінностей і засвоєних способів вирішення реальних проблем, які були сформовані за час життя організації і має тенденцію прояву в міжособистісних матеріальних формах і в поведінці членів організації».

На базі даних визначень в нашій літературі формуються як близькі до оригіналу, так і вельми далекі за змістом поняття організаційної (корпоративної) культури. До перших слід віднести, як вважає Н. Субочев, визначення М. Сухорукової, в якому

організаційна культура визначається як сукупність основних переконань, сформованих самостійно або розроблених певною групою засобів адаптації до зовнішнього і внутрішнього середовища, що є ефективними і цінними для вирішення конкретних проблем [9].

До другої категорії відноситься трактування В. В. Томілова, де з посиланням на Е. Шейна організаційна культура визначається як ряд базових припущень, які дана група створила, відкрила або висловила, з метою співвідношення їх з проблемами зовнішнього середовища, адаптації та внутрішньої інтеграції [12]. Щоб уникнути деякої безсистемності наведених визначень можливо провести їх розмежування по концептуальному критерію. З цієї точки зору, зазначені дефініції можна розділити на феноменологічні, які характеризують організаційну культуру як метафору організації (наприклад, М. Пакановській і Н. О'Доннел-Тружілліо, Г. Морган), і раціонально-прагматичні, в яких організаційна культура визначається як реально існуючий атрибут, невід'ємна властивість будь-якої організації (наприклад, Е. Браун, Е. Шейн).

У різноманітті визначень і тлумачень організаційної культури, можна виокремити деякі загальні елементи. Більшість авторів сходиться в тому, що культура організації являє собою складну композицію значущих уявлень, припущень, бездоказово приймаються і поділяються членами колективу. У деяких дослідженнях організаційна культура трактується, як прийнята більшою частиною організації філософія та ідеологія управління, цінності і ціннісні орієнтації, міфи і вірування, очікування і норми, лежать в основі відносин і взаємодій як усередині організації, так і за її межами. У вітчизняній літературі часто вживаються такі поняття, як цінності, припущення, переконання.

У наукових публікаціях поняття «організаційна культура» і «корпоративна культура» часто вживаються як синоніми. Даний підхід базується на класичній теорії менеджменту, в якій терміном «організація» позначаються, насамперед, ділові організації, у тому числі корпорації. Відповідно у сфері бізнесу організаційну культуру часто називають корпоративною. У зарубіжній літературі подібне трактування зустрічається в роботах Р. Акоффа, Т. Діла, А. Кеннеді, Дж. Коттера та інших фахівців. При цьому культура розглядається як інструмент мотиваційної мобілізації персоналу в корпораціях-спільнотах на реалізацію заявлених цінностей (корпоративна філософія), які задають орієнтири поведінки та дії.

Визначаючи корпоративну культуру, доцільно виходити з поняття корпорації, яке використовується в наступних значеннях: 1) група осіб, які об'єднуються на основі професійних, комерційних інтересів; 2) форма акціонерного товариства; 3) в тоталітарній державі - примусове об'єднання групи населення за професійною ознакою під контролем державних органів [9].

Однак зазначені поняття не повною мірою відображають сучасні особливості корпорації як об'єднання, спільноти людей. Наведемо кілька підходів до трактування поняття «корпорація».

У рамках першого підходу під корпорацією розуміється одна з різновидів організацій, а саме ділова організація. З іншого боку, корпорація може розглядатися як певний рівень розвитку організації, який характеризується цілісністю і високим ступенем згуртованості її структурних елементів і членів.

Третє трактування поняття дозволяє відобразити особливості структури і організаційних відносин. Так, Н. Субочев, спираючись на типологію соціальних організацій А. Пригожина, відносить корпорацію до групи надорганізації. Надорганізація являє собою вторинну спільну систему, яка включає в себе об'єднання у вигляді первинних ділових організацій. Відповідно підставою її побудови є міжорганізаційні відносини [9].

Що ж стосується розведення організаційної та корпоративної культур по критеріях розвитку та характеру впливу на діяльність організації, то на цей рахунок можна висловити таке міркування. На даний момент вважається обґрунтованим і доцільним

розводити зазначені поняття за критерієм організаційного статусу носіїв культури. Відповідно до цього поняття «корпоративна культура» пропонується використовувати для позначення більш-менш узгодженої системи соціальних базових уявлень, цілей і цінностей, норм і правил поведінки, властивих корпораціям, тобто об'єднанням підприємств та інших установ, у складі яких діють організації, що мають відносно самостійний статус. Маються на увазі філії, дочірні компанії та ті що просторово віддалені і володіють значною автономією підприємства, які мають свою організаційну культуру.

Широке поширення на рубежі ХХ-ХХІ ст. поняття «корпоративна культура» пояснюється зростанням числа корпорацій в сучасному світі, ускладненням їх структур, труднощами управління персоналом відповідно до встановлених культурних зразків внаслідок просторової віддаленості підприємств корпорації, продуктової спеціалізації, міжнаціональних і міждержавних соціокультурних відмінностей.

Важливим є розглянути співвідношення понять організаційної та корпоративної культур в теоретичних і прикладних дослідженнях державної служби, оскільки і в даній області спостерігаються термінологічні розбіжності. Зміст поняття «організаційна культура державної служби» охоплює культуру організаційних внутрішньо службових взаємовідносин. Автор, звертаючись до різних нормативних документів, підкреслюють такі важливі моменти у визначенні організаційної культури державної служби, як соціокультурна система, нормативно зафіксовані форми і способи організації діяльності державних службовців, гармонізації її підсистем (професійної культури, культури організації, інформаційної культури) [9].

Розглядаючи обґрунтованість даної дефініції, необхідно визначити поняття «державна служба», яке серед фахівців розглядається з різних позицій - діяльнісного та інституційного. Виходячи з представлених підходів, говорити про організацію можна відносно державного органу. Державний орган (від грец. *organon* - знаряддя, інструмент) являє собою державну структуру, має організаційну єдність, власну компетенцією і спеціальне призначення [9]. Він виступає в якості організації, що здійснює цілеспрямований вплив на суспільство для виконання поставлених перед нею цілей і завдань.

Державний орган виконує частину функцій держави, закріплених за ним законодавством країни, наділяється державними повноваженнями, тобто нормативно закріпленими правами, обов'язками, і володіє статусом юридичної особи. Отже, говорити про організаційну культуру державної служби видається некоректним. Культура державної служби в цілому за змістом і структурою є корпоративною, а культура конкретного державного органу - організаційною. Державна служба здійснюється в багатьох організаціях, державних органах центрального та регіонального рівнів, що володіють власними, відмінними один від одного культурами. У той же час вони об'єднані єдиною мережею понять і принципів, як формально зафіксованих у нормативно-правових документах, так і неформальних норм корпоративної культури.

Отже, культуру державної служби пропонується позначати терміном «корпоративна», а культуру конкретних державних органів (таких, наприклад, як міністерства, їх територіальні органи, адміністрації (уряду, регіональних суб'єктів) - терміном «організаційна культура».

У класифікаціях організаційної культури державної служби використовується також позначення її як адміністративної поряд з іншими культуральними типами. Так, американські дослідники Т. Діл і А. Кеннеді на основі критеріїв зворотного зв'язку і ризику визначили культуру торгівлі, як спекулятивну культуру (культуру вигідних угод), інвестиційну культуру та адміністративну культуру. Р. Рюттінгер також виділяє як окремий вид культури адміністративну і характеризує її як культуру, що проявляється в громадському обслуговуванні і в системі страхування [10].

Як видно, німецький фахівець досить широко окреслює сферу адміністративної культури. Слід, однак, зауважити, що у великих компаніях, що діють в умовах го-

строї конкуренції, адміністративна культура може виявлятися лише в якості субкультури окремих підрозділів. Про прояв адміністративної культури можна говорити і в органах державного управління та місцевого самоврядування. Не випадково автори визначають адміністративну культуру як атрибут особливого типу органів виконавчої влади на державному, галузевому (міністерства) або регіональному рівні [9].

Погоджуючись в цілому з даним визначенням, слід зробити деякі уточнення, пов'язані з особливостями системи державного управління в Україні, які повинні проявитися і в адміністративній культурі.

Перше стосується того, що адміністративна культура наявна не тільки у виконавчій гілці влади, а й в апаратах законодавчої та судової влади. У структурі виконавчої влади поряд з міністерствами розгортають свою діяльність регіональні органи влади. Оскільки функціональне призначення останніх деюре значно відрізняється від міністерств, то слід очікувати появи тут де-факто специфічних ознак адміністративної культури. На регіональному рівні адміністративна культура проявляється в регіональних органах державної влади, а на рівні місцевого самоврядування.

У цьому зв'язку виникає питання про співвідношення адміністративної і соціальної культури, конкретними формами прояву якої є корпоративна та організаційна культури. Відповідаючи на це питання, слід звернути увагу на те, що адміністративна культура була виділена за двома критеріями інвестиційної культури. Тут мається на увазі культуральні особливості конкретних видів діяльності, в той час як організаційна та корпоративна культури є проявом більш широких форми життєдіяльності суспільства.

Друге уточнення полягає в тому, що реформування адміністративних систем державного управління та публічної служби спочатку за кордоном, а тепер і в Україні, має в якості пріоритетних цілей прискорення прямого і зворотного зв'язків між державною службою і суспільством, що відображується у вимогах дебіюрократизації державної служби та надання відповідним категоріям службовців великих можливостей для ініціативи, самостійності і свободи у виборі методів професійної діяльності для ефективного рішення завдань та досягнення соціально значущих результатів.

Висновки з даного дослідження і перспективи подальших розвідок у даному напрямку. Класифікацію основних форм культури доцільно проводити, виходячи з критеріїв організаційної структури та правового статусу державних органів. Відповідно до цих критеріїв виділяються організаційна та корпоративна культури центральних та регіональних органів державного управління.

Організаційна культура є культурою державного органу в системі державної служби, що визначається як комплекс (паттерн) базових соціальних уявлень, цінностей, норм службової поведінки. Носієм корпоративної культури є службовці державних органів, у структурі яких поряд з центральним апаратом діють територіальні державні органи, які в сукупності утворюють корпорацію.

Отже, культуру державної служби пропонується позначати терміном «корпоративна», а культуру конкретних державних органів - терміном «організаційна культура». Впровадження в державному управлінні понять організаційної і корпоративної культури та застосування методів прикладного використання отриманих знань в даній сфері дозволить ефективно вирішувати існуючі проблеми державного управління.

Література:

1. Бала О.І. Рейтинг корпоративної культури: зміст та визначення / Збірник тез доповідей II Міжнародної науково-практичної конференції "Управління інноваційним процесом в Україні: проблеми, перспективи, ризики". - Львів: НУЛП, 2008. – С. 22-24.
2. Баюра Д. О. Методологічні підходи до формування корпоративної культури у системі корпоративного управління [Електронний ресурс]: Науковий вісник ЧДІ-

ЕУ. – 2011. – № 4 (12). – Режим доступу: [http://www.nvisnik.geci.cn.ua/pdf/2011/nv_4\(12\)/024-028.pdf](http://www.nvisnik.geci.cn.ua/pdf/2011/nv_4(12)/024-028.pdf)

3. Бутинець Ф. Ф. Світовий бізнес: [навч. посібник] / Ф.Ф. Бутинець - Житомир: ПП «Рута», 2004. - 498 с.

4. Додон, Н. Конфлікт культур і духовних цінностей / Наталія Додон // Східні слов'яни: історія, мова, культура, переклад: збірка статей. – Дніпродзержинськ: ДДТУ, 2007. - С. 100 - 111.

5. Лютенс, Ф. Организационное поведение [Текст] / Ф. Лютенс; пер. с англ.-М.: Инфра-М, 1999. - 215 с.

6. Корпоративна культура [навч.посібник] / Євтухова Т.І., Легенько Ю.В., Родіонов О.В., Родіонов О.В., Руденко О.М. - К: [б.в.], 2013. - 185 с.: іл.

7. Маматова Т. В. Оцінювання організаційної культури як інструмент системи надання якісних послуг органами державного контролю / Маматова Т. В., Сергієнко Е. О. // Актуальні проблеми державного управління : зб. наук. пр. – Д. : ДРІДУ НАДУ, 2007. – Вип. 2 (28). – С. 91 – 102.

8. Рюттингер, В. Культура предпринимательства [Текст] / В. Рюттингер. М.: ЭКОМ, 1992. – 213 с.

9. Субочев, Н. С. Социальная культура как предмет социологии [Текст] / Н. С. Субочев // Глобализация и социальные изменения в современной России – Т. 6: тезисы докладов и выступлений на Всероссийском социологическом конгрессе. М.: Альфа-М: - 200. С.- 112-118.

10. Савчук Л. Развитие корпоративной культуры в Украине / Л. Савчук, А. Бурлакова. // Персонал. – 2005. – № 5. – С. 86-89

11. Сергієнко Е. О. Організаційна культура в публічному управлінні: термінологічні проблеми / Е. О. Сергієнко // Ефективність державного управління : зб. наук. праць. – Л. : ЛРІДУ НАДУ, 2009. – Вип. 18/19. – С. 361 – 367.

12. Шейн, Э. Х. Организационная культура и лидерство [Текст] / Э. Х. Шейн; пер. с англ. под ред. В. А. Спивака, - СПб.: Питер, 2002. - 312 с.