УДК 351.84

МЕХАНІЗМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ СОЦІОКУЛЬТУРНОЇ СКЛАДОВОЇ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ В УКРАЇНІ

Полехіна І. С.,
здобувач кафедри політології та філософії,
Харківський регіональний інститут державного управління
Національної академії державного управління при Президентові України,
м. Харків

Розглянуто механізми розвитку соціокультурної складової корпоративної культури у публічному управлінні. Досліджено суть організаційно-правового та соціально-психологічного механізмів корпоративної культури.
Ключові слова: публічне управління; корпоративна культура; організаційно-правовий та соціально-психологічний механізм, соціокультурна складова.

Polechina I. S.,
Reseacher of Social and Humanitarian Policy Department,
KRI NAPA, Kharkiv

MECHANISMS OF PROMOTING SOCIO-CULTURAL COMPLEX CORPORATE CULTURE OF PUBLIC ADMINISTRATION IN UKRAINE

The mechanisms of development of socio-cultural component of corporate culture in public administration are considered. The essence of organizational-legal and socio-psychological mechanisms of corporate culture is explored.
Key words: public administration; corporate culture; organizational-legal and socio-psychological mechanism, socio-cultural component.

Постановка проблеми в загальному вигляді. Сучасні умови розвитку публічного управління характеризуються глобальними перетвореннями, які обумовлюють небувало інтенсивний процес організаційно-структурних змін, як у державі, так і в суспільстві. В основному цей процес пов'язаний як із внутрішніми, так і зовнішніми чинниками, при цьому ключовими є трансформація системи публічного управління і громадянського суспільства та їх сучасний соціокультурний контекст. Для того, щоб процеси трансформації публічного управління і громадянського суспільства були не тільки зрозумілими та передбачуваними, а й певною мірою керованими, слід розглянути перспективи їхнього розвитку у взаємозв'язку із розвитком організаційної культури публічного управління в умовах глобалізації.

Основні орієнтири формування нової моделі публічного управління конституційно визначено як такі, що виходять з побудови соціально орієнтованої, демократичної, правової держави. Це означає, що саме потреби народу є вихідними і соціальна корпорація публічного управління має будуватися на принципах служіння народу, що є її метою і сутністю. Отже, процес трансформації публічного управління пов'язаний з чинниками соціокультурної складові, що має невичерпні організаційні можливості впливу на поведінку людей. Тобто для того, щоб процеси трансформації публічного управління і громадянського суспільства були не тільки зрозумілими й передбачуваними, слід розглянути перспективи їхнього розвитку у взаємозв'язку із розвитком корпоративної культури публічного управління.

© Полехіна І. С., 2018

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Сформульовані в дослідженні теоретичні висновки й практичні рекомендації ґрунтуються на працях таких вітчизняних і зарубіжних учених, як В. Бакуменко, О. Бандурка, С. Гайдученко, А. Ліпенцев, О. Крутій, А. Рачинський, Л. Штика та ін. [1–7].

Мета статті – дослідження теоретичних засад механізмів вдосконалення соціокультурної складової корпоративної культури публічного управління в Україні

Виклад основного матеріалу. Сьогодні успіх у реформуванні системи державної служби вирішальною мірою залежить від того, чи зуміємо ми домогтися необхідних позитивних змін у психології і поведінці окремої особистості: подолання інерції, консерватизму, усталених стереотипів мислення, розкріпачення творчої інтуїції. Стосовно державного апарату це означає домагатися більш повного і точного узгодження мотивів і дій державних службовців із суспільними потребами та очікуваннями, викорінення бюрократизму та інших форм відхилень, дисфункціональної їх поведінки. Але для того, щоб грамотно й ефективно вирішувати ці завдання, потрібно вивчити феномен особистості сучасного державного службовця.

Будь-яка професія не існує без особистісного потенціалу працівника, його майстерності, особливостей внутрішнього світу, психологічним складом. Це особливо важливо зрозуміти сьогодні, коли в професійної державної діяльності, як ніколи в попередній період, необхідна особистість інноватора і творця. Тому ми ставимо перед собою завдання проаналізувати деякі основні характеристики особистості державних службовців, які включають в себе як об'єктивні (соціологічні) характеристики особистості службовця, так і суб'єктивні – орієнтації, цінності, етичні та психологічні особливості, розглянути процес формування державних службовців у безперервній єдності особистісних і професійних якостей.

Особистість публічного службовця належить до особливої соціально-професійної групи, яка визначає її ставлення до публічної служби, трудової діяльності, цілей і завдань державного апарату, методів роботи, взаємовідносин у колективі, а також формує професійні знання, навички, досвід, моральні якості тощо. Поряд із цим особистість службовця має й індивідуальні своєрідні соціально-психологічні властивості. Для публічного службовця базисною ціннісною орієнтацією є його стійка спрямованість на дотримання громадських і державних інтересів, досягнення поставлених перед апаратом соціальних цілей. Але в практичній повсякденній діяльності ця базисна орієнтація реалізується не безпосередньо, а через її проміжні ланки. Як такі розглядаються безпосередні орієнтації службовців.

Слід зазначити, що в західних системах висуваються певні вимоги до особистісних якостей службовців, серед яких насамперед виділяють такі: людяність, доброзичливість; природність, невимушеність; безпосередність, довіра до інших; симпатія; дружні почуття, привітність; інтерес, щира увага; емпатія (прагнення зрозуміти іншого, вміння відчути його ситуацію); приємна зовнішність; рішучість, упевненість; чемність; тактовність, чуйність; шанобливість, пристойності; дисциплінованість (помірність).

У нашій системі публічного управління, як показують дослідження, основна увага приділяється так званим професійно-діловим особистісним якостям (старанність, організованість, точність, діловитість і т.д.), орієнтованим на успішне функціонування адміністративного органу. Роль і значення взаємодії з населенням, іміджу, моральних якостей, культури спілкування і поведінки чиновниками недооцінюються. Комунікабельність, само-

стійність, вміння зрозуміти чужу точку зору, відкритість, здатність йти на ризик для досягнення професійних цілей як показало дослідження, виявилися малозначущими або ж просто не потрібними для державних службовців [2]. Таким чином, службовець насамперед повинен бути людиною високої громадянськості, повноцінною особистістю й особистість сучасного чиновника повинна формуватися і виховуватися поступово з перших кроків службової діяльності.

Отже, процес трансформації публічного управління пов'язаний з чинниками соціокультурної складові корпоративної культури, що має невичерпні організаційні можливості впливу на поведінку людей та підвищення ефективності управління, як показало дослідження, має свої недоліки. У зовнішніх корпоративних відносинах патерналістська позиція публічної служби по відношенню до громадян, соціальних груп та інститутів громадянського суспільства повинна трансформуватися в договірні відносини і "соціальне партнерство". Усередині корпорації відношення до службовців як до безособовим "гвинтики", виконавцям "вищої волі" керівників має замінити партасипативними механізмами розробки та реалізації управлінських рішень.

Глобальні перетворення публічного управління обумовлюють процес організаційно-правових та соціально-психологічних змін, як у державі, так і у суспільстві. Цей процес пов'язаний, як із внутрішніми, так і зовнішніми чинниками. Для того, щоб процеси трансформації ціннісної складової корпоративної культури публічного управління були керованими, слід враховувати, як об'єктивні, так і суб'єктивні чинники їхнього розвитку в сучасних умовах.

На думку О. М. Крутій, умовою ефективності взаємодії органів влади та громадськості в публічному управлінні є одночасне врахування об'єктивних і суб'єктивних факторів взаємодії, а саме організаційно-правового та соціально-психологічного механізму взаємодії органів влади й громадськості в публічному управлінні [4].

Корпоративна культура як об'єкт управління у будь-якій сфері діяльності, особливо у сфері публічного управління, носить суперечливий характер: з одного боку вона потребує підтримки, завдяки традиціям, а з іншого – має змінюватися відповідно до змін внутрішнього та зовнішнього середовища. Безумовно, традиції забезпечують стабільність, цілісність організації, узгодженість взаємодії та взаємовідносин персоналу, проте традиції можуть стати гальмуючим чинником у разі необхідності конструктивних змін в організації та її корпоративної культурі.

Щодо організаційно-правового механізму розвитку соціокультурної складової корпоративної культури в публічному управлінні необхідно відмітити наступне. Система управління процесами формування та розвитку корпоративної культури являє собою взаємопов'язану єдність суб'єкта та об'єкта управління. Суб'єктом управління може бути як спеціальний підрозділ, відділ або робоча група з управління персоналом, так і лінійні та функціональні керівники, які пройшли спеціальне навчання й наділені певними повноваженнями з управління формуванням і розвитком організаційної культури. До об'єкта управління відносяться соціально-економічні системи (організації), її структурні підрозділи та всі співробітники організації.

Інституалізація корпоративної культури публічного управління – це багаторівневий і багатоаспектний процес, який пов'язаний із нормативно-

правовим конструюванням людської діяльності на шляху до виконання місії та стратегії органу і досягнення всіх цілей. При цьому ми розуміємо, що процес розробки документів, які формалізують ключові положення корпоративної культури органу публічної влади, є теж багаторівневими і багатоаспектними. Цей процес має охопити і відобразити взаємодію та взаємовплив двох феноменів – організації і культури кожного її індивіда. При цьому організація є вихідним продуктом культури суспільства, в якому вона формується, а людина, як індивід, особистість, суб'єкт діяльності та індивідуальність, є інтегративним.

Щодо соціально-психологічного механізму розвитку корпоративної культури в публічному управлінні слід сказати, що одним із центральних показників професіоналізму державного службовця або посадової особи є інноваційна активність – здатність до генерації нових ідей, розробки інновацій (нововведень), прояву творчості та громадянської відповідальності за свою діяльність. Щоб сприяти розвитку інноваційної активності працівників "край необхідним є впровадження у сфері публічного управління інноваційної культури". Інноваційна культура – складова інноваційного потенціалу, що характеризує рівень освітньої, загальнокультурної і соціально-психологічної підготовки особистості та суспільства загалом до сприйняття і творчого втілення в життя ідеї розвитку економіки країни.

Перед публічною владою як вищого, центрального, так і місцевого рівнів, сучасне життя висуває необхідність формування такого організаційно-правового інституту, який би забезпечив утвердження в управлінській культурі органів публічної влади не тільки ідей Конституції України, як визначального правового чинника державного життя, а й глобальних соціокультурних напрацювань.

Як уже було наголошено, інституалізація корпоративної культури у сфері публічного управління, її формування та розвиток виступають об'єктивним процесом і, разом з тим, багатофакторним, складним і таким, що потребує спеціальної системи управління і змін. Це пов'язано з тим, що взаємодія співробітників відбувається в системі об'єктивних відносин у процесі професійної діяльності на існуючому організаційно-культурному рівні, який безпосередньо й опосередковано впливає на успішність цієї діяльності.

Як зазначає С. Гайдученко стосовно напрямків та меж дослідження процесу інституалізації організаційної культури в публічному управлінні, вони можуть бути представлені чотирьохрівневою соціокультурною моделлю конструювання інституту організаційної культури, а саме державними службовцями безпосередньо, науковцями, фахівцями та громадянами як споживачами публічних послуг. Дуже важливо, що кожний з цих рівнів внесе своє власне бачення і розуміння організаційної культури, свої групові цінності та стереотипи. Підставою такого конструювання є соціокультурні межі між визначеними рівнями, які повною мірою охоплюють соціокультурні проблеми публічного управління і його бажані перспективи, а результатом може бути багатопрофільна картина поточного та переважного стану його організаційної культури. До того ж дуже важливою є участь у такому конструюванні організаційної культури публічного управління громадянського суспільства, яке за останнє десятиріччя досить інтенсивно трансформується в інформаційне і потребує відповідного культурного рівня публічних послуг [3].

Поки процес розробки документів, які формалізують організаційну культуру органу публічної влади, офіційно не закріплений, зміст і структура

"Корпоративного кодексу організації" можуть бути різними. Так, Л. Пермякова пропонує таку його структуру і зміст для будь-якої організації [3]:

1. Місія.

2. Культура управління: структура кампанії, організаційна ієрархія; внутрішні комунікації; комунікації із зовнішнім світом; кадрова політика: атестація, стимулювання, соціальні гарантії; система службового зростання; система навчання.

3. Культура поведінки: стиль управління, система цінностей, фірмовий стиль, міфи, легенди, герої, ритуали (прийняття на роботу, звільнення, свята та інші корпоративні заходи) тощо.

4. Процедури впровадження прийнятих правил поведінки та управління (канали і засоби комунікацій, заходи, навчання, закріплення правил у виробничій та кадровій документації).

5. Система контролю за виконанням прийнятих правил поведінки і управління (заохочення, покарання, процедури вирішення конфліктів).

У свою чергу А. Єгоршин пропонує документ, який формалізує організаційну культуру, назвати "Філософія організації" та детальніше розкрити всі її аспекти, а саме [5]:

1. Цілі і завдання організації.
2. Декларація прав співробітника.
3. Заохочення та заробітна плата.
4. Якості співробітника.
5. Умови праці. Робоче місце.
6. Оплата праці.
7. Соціальні блага.
8. Соціальні гарантії.
9. Захоплення.

Отже, потенційна розробка "Корпоративного кодексу організації" потребує послідовного етапу робіт, пов'язаних із:

– визначенням і формулюванням місії організації та стратегії її виконання;

– діагностуванням та оцінюванням існуючої організаційної культури, з тим, щоб сформувати бажану (перспективну), яка відповідатиме місії, стратегії та структурі організації;

– визначенням і обґрунтуванням структури організації та її внутрішніх і зовнішніх інформаційно-комунікаційних мереж; визначенням і формулюванням ключових вимог до особистісних якостей керівників та виконавців, а також до їх рівнів компетенції і компетентності; визначенням і обґрунтуванням кар'єрних і інших мотиваційних можливостей усіх працівників; формуванням вимог до функціонування освітньої та оціночної (атестаційної) підсистем управління; визначенням і обґрунтуванням ключових цінностей та морально-етичних принципів організації в контексті специфіки діяльності; формуванням організаційного стилю та бренду у контексті історичної спадщини; пошуком і впровадженням сучасних процедур впровадження задекларованих принципів управління і характеристик організаційної культури; формуванням сучасної системи контролю за виконанням задекларованих принципів управління і характеристик організаційної культури тощо [6].

С. Гайдученко таким чином сформулювала вимоги що до корпоративного кодексу організації: він повинен охоплювати відповіді на запитання кожного службовця або посадової особи стосовно його соціалізації в органі-

зації з тим, щоб бути спроможним досягти власних цілей у процесі реалізації організаційних [3].

Очевидно, що такий комплексний підхід до розробки "Корпоративного кодексу організації" потребує тривалого часу та досить кропіткої і кваліфікованої роботи фахівців у галузі публічного управління і управлінців-практиків. Тому деякі дослідники рекомендують на початковому етапі інституалізації організаційної культури конкретного органу публічної влади обмежитися інституалізацією цінностей організації у вигляді "локального нормативного акту, який закріпить організаційну культуру підприємства і може стати основою прийняття рішення (наприклад, про пріоритетні напрямки фінансування, про критерії оцінки роботи того чи іншого підрозділу), завжди передбачаючи вибір із ряду альтернатив, які у поточній діяльності нерідко формуються під впливом ситуативних скоро плинних чинників" [7].

Е. Сергієнко запропонувала "Настанови щодо формування організаційної культури муніципального управління". Досліджуючи конституційні засади прийняття державно-управлінських рішень, можна дійти єдиного правильного висновку щодо ціннісно-смислового змісту організаційно-правового механізму публічного управління. Адже "сучасне українське політико-правове життя висуває перед державною владою як вищого, центрального, так і місцевого рівнів, необхідність формування такого організаційно-правового механізму, який би забезпечив утвердження в управлінській культурі органів виконавчої влади ідеї Конституції України як визначального правового чинника державного життя" [3]. Таким організаційно-правовим механізмом може слугувати організаційна культура, як підсистема публічного управління, закріплена "Корпоративним кодексом", який має нести ціннісно-смисловий зміст положень основного Закону держави з урахуванням специфічних (галузевих) особливостей кожного конкретного органу публічної влади.

Отже, ефективність публічного управління може бути досягнута за умови перегляду уявлень про підстави організаційно-правової ефективності держслужби, а саме наукової розробки офіційних нормативів щодо інституалізації соціокультурної складової корпоративної культури, з одного боку, та наукової розробки офіційних нормативів щодо соціально-психологічної складової корпоративної культури, а саме зразків поведінки і діяльності, що відображають цілі й цінності суспільства, що сприятимуть досягненню високого рівня культури та раціоналізації корпоративних відносин, – з іншого.

Висновки з даного дослідження і перспективи подальших розвідок у даному напрямку. Розглянуті перспективи розвитку корпоративної культури публічного управління в Україні пов'язані з трансформаційними процесами самого публічного управління, а також із розвитком громадянського суспільства як соціальної системи. При цьому намічається тенденція стратегічного впливу корпоративної культури на формування нових моделей міжособистісної комунікації та стимулювання інноваційної активності державних службовців і посадових осіб у їхній професійній діяльності. Розвиток ціннісної складової корпоративної культури слід здійснювати шляхом визначення засобів, що базуються на розвитку організаційно-правового (нова методологія діяльності органів влади) та соціально-психологічного механізмів управління (ціннісний рівень), що передбачають розвиток перспективних напрямів взаємодії між суб'єктами та об'єктами публічного управління.

Список використаних джерел:

1. Бакуменко В. Д., Усаченко Л. М., Червякова О. В. Теоретичні засади державного управління : навч. посіб. / за заг. ред. Л. М. Усаченко. Київ : ТОВ “НВП “Інтерсервіс”, 2013. 174 с.

2. Бандурка О. О. Єдність цінностей та істини у праві (філософський аналіз) : монографія. Київ : Вид-во НАДУ, 2003. 403 с.

3. Гайдученко С. О. Організаційна культура у контексті публічного управління : монографія. Харків : “Друкарня Мадрид”, 2016. 344 с.

4. Крутій О. М., Радченко О. В. Публічний діалог в системі політичної культури демократичного суспільства : монографія. Харків : Вид-во АДНДУ, 2016. 396 с.

5. Ліпенцев А., Пилис Ю. Розвиток організаційної культури органів публічної влади: у контексті завдань реалізації програм регіонального інноваційного розвитку. *Демократичне врядування*. Київ : Вид-во НАДУ, 2012. Вип. 9. С. 17.

6. Рачинський А. П. Стратегічне управління персоналом: теоретико-методологічний. Державне управління: удосконалення та розвиток. 2012. Вип. 3. URL: http://www.dy.nayka.com.ua/?n=3&y=2012 (дата звернення: 01.10.2018).

7. Штика Л. Г., Бондарчук Н. О., Гогіна Л. М. та ін. Професіоналізація державної служби. Київ : НАДУ, 2008. 36 с.

Надійшла до редколегії 29.10.2018 р.