

Карпінський Борис Андрійович

Кандидат економічних наук, професор

Львівський національний університет імені Івана Франка

Білоуха Андріана Миколаївна

Львівський національний університет імені Івана Франка

СТРАТЕГІОЛОГІЯ ФОРМУВАННЯ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІВ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ

Стратегіологічно проведення реформ, а з ними й підвищення результативності персоналу органів публічного управління, пов'язується з задіяванням можливостей корпоративної культури. Зокрема, важливість дослідження різних аспектів корпоративної культури стала зростати, коли стало очевидним, що складовою успіху є не лише якісна система надання послуг, але й працівники, які трудяться в конкретній організаційній структурі. Властиво з цим пов'язана увага до даної проблематики.

Зазначимо, що дослідженням даного питання займалися ряд зарубіжних та українських учених, а саме: Ф. Харріс, Р. Моран, П. Вейл; а в Україні проблеми корпоративної культури стали в околі наукових інтересів О. Бала, І. Грошева, А. Максименко та інших вчених [1-4].

За своєю стратегіологічною специфікою, питання корпоративної культури є невід'ємним елементом реалізації цілей персоналу органів публічного управління, а тому вони у сучасних умовах є досить гострими. Останнє пояснюється тим, що попередня українська система управління персоналом перестала бути ефективною через бюрократизацію нововведень, пасивність керівників, незацікавленість управлінців, надмірний індивідуалізм з боку працюючих і націленість на результат особистого характеру, а не спільних цілей. Навіть нині, якщо розглядати поведінку колективу як системи, то сьогочасний стан більшості організацій доводить, що не вміємо досягати глобальних стратегіологічних цілей завдяки згурпуванню сил. Основною проблемою у даному контексті є бажання кожної зі сторін «перетягнути покривало на себе», доводячи не вмієть працювати як в командах, так і вирішувати спільні завдання чи довіряти своїм партнерам. Водночас, позитивні приклади з діяльності персоналу органів публічного управління свідчать, що міцна та високорозвинена корпоративна культура сприяє зміцненню становища установи, покращенню психологічної атмосфери колективу, нарощуванню її результативності, загальному підвищенню ефективності. Еталонним носієм культури в органах публічного управління є його менеджери, адже саме вони найяскравіше можуть продемонструвати норми корпоративної культури, оскільки мають для цього більше можливостей аніж звичайні працівники [1-4].

Окрім того, згідно з аналізом 86% компаній світу визнають, що запорукою успішності їх бізнесу в висококонкурентних реаліях послужив саме здоровий корпоративний дух. Властиво завдяки підвищеній залученості персоналу компаніям вдалося підвищити якість роботи на 44% і збільшити річний прибуток на 22%, а це достатньо показові чинники. Як зазначає дослідник В. О. Аніщенко, власна культура працівників є зовнішнім відображенням корпоративної культури, яка виражає себе через імідж і дизайн організації, фірмові традиції, обряди тощо. Зовнішня сторона корпоративної культури видима як співробітнику, так і клієнту, а система норм поведінки зовнішньо схожа в різних організаціях [1].

Стратегіологічно визначальними чинниками, які впливають на формування корпоративної культури, є мова спілкування та системи комунікації, оскільки часто певну групу спеціалістів або трудовий колектив відрізняють від інших саме завдяки «професійному жаргону», тобто складаються певні історії, жарти, цитати, які зрозумілі лише певному обмеженому колу працюючих організації, а в інших життєвих ситуаціях не є прийнятними чи зрозумілими. Це є суттєвим важелем, оскільки дозволяє відчути близькість та єдність між членами колективу [3-4]. Проте, на думку авторів, найважливішими чинниками корпоративної культури є цінності, правила, місія та цілі компанії. Адже коли працівники об'єднані задля однієї спільної мети і бачать в цьому не тільки економічний сенс, то робота, виконувана ними,

перестає бути рутинним завданням, виходить на рівень спільної мрії, формуючи ідеологію активізації проявності державотворчого патріотизму нації як відображення кращих рис національного характеру [2].

Зокрема, дослідивши проблему впливу українського національного характеру на формування корпоративної культури у вітчизняних організаціях з позиції державотворчого патріотизму нації, можна зробити висновок, що головною проблемою, що негативно впливає на розвиток культури органів публічного управління, є індивідуалізм основної частини працівників, пасивність і невміння формувати ефективні комунікаційно-робочі зв'язки [2-4]. Іншим важливим аспектом є те, що ще перебуваємо в перехідному стані: від колишньої радянської системи формування організаційних цілей та ідеології виробництва до ринкових методів і моделей вирішення питань організації праці. Зрозуміло, що поняття «корпоративна культура» в Україні є ще вузько використовуваним, оскільки не стало стратегіологією формування персоналу у більшості органів публічного управління, які йдуть по шляху реформ.

Список використаних джерел

1. Аніщенко В. О. Роль корпоративної культури у прийнятті управлінських рішень / В. О. Аніщенко // Актуальні проблеми економіки. – 2009. – № 3. – С. 64-71.
2. Карпінський Б. А. Державотворчий патріотизм нації: податкова домінанта. Монографія / Б. А. Карпінський. – Львів : Колір ПРО, 2016. – 534 с. (Серія «Держава і стратегіологія»).
3. Смоленюк П. С. Корпоративна культура як основа розвитку організації / П. С. Смоленюк // Наука й економіка. – 2010. – № 1. – С.123-128.
4. Шпильова В. О. Корпоративна культура: сутність та актуальні проблеми сучасності / В. О. Шпильова [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=70&p=1>.

Карпінський Борис Андрійович

Кандидат економічних наук, професор

Львівський національний університет імені Івана Франка

Гасюк Руслана Володимирівна

Львівський національний університет імені Івана Франка

Кімак Христина Борисівна

Львівський національний університет імені Івана Франка

ТІНІЗАЦІЯ ЗАЙНЯТОСТІ І ПРОГРАМНО-ЦІЛЬОВИЙ ПІДХІД У ФОРМУВАННІ РИНКУ ПРАЦІ З ПОЗИЦІЇ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ТА АДМІНІСТРУВАННЯ

З позиції публічного управління та адміністрування застосування програмно-цільового підходу щодо формування цивілізованого ринку праці дозволяє розвинути ринкове (конкурентне) середовище в державі, підвищити фінансово-економічні результати діяльності підприємницьких організацій, створити ефективну структурну та регіональну політику зайнятості. Водночас в Україні, на жаль, дістала поширення праця в тіньовому сегменті економіки (який займає до 40% у ВВП) [1]. Останнє значить, що даний ринок суттєво зменшує частку податкових надходжень, а тим скорочує дохідну частину бюджету, впливаючи й на показники зайнятості населення, які через неофіційне працевлаштування показують нижчі результати (як показує проведений аналіз: особливо в прикордонних територіях держави). На думку авторів, необхідно активізувати та удосконалити комунікації між бізнесом і органами влади на засадах програмно-цільового управління з метою проведення цілеспрямованої роз'яснювальної роботи та здійснення заходів щодо виявлення фактів застосування незадекларованої праці, властиво і в цьому також особлива місія публічного управління та адміністрування.

Зокрема, тіньова зайнятість в Україні становить понад 23%, внаслідок чого Пенсійний фонд у 2017 році зазнав збитків на 30 млрд грн. Держстат наголошує, що 3,7 млн українців або кожен третій працюючий громадянин України не має офіційного оформлення трудових відносин (табл. 1) [2].