

УДК 35:304.44

DOI 10.36.030/2664-3618-2019-1-43-50

Сергій Телешун,

доктор політичних наук, професор,
заслужений діяч науки і техніки України,
директор Інституту державної служби та місцевого самоврядування,
завідувач кафедри публічної політики та політичної аналітики,
Національна академія державного управління при Президентові України
<https://orcid.org/0000-0001-9937-7251>

Тетяна Новаченко,

доктор наук з державного управління,
доцент, професор кафедри публічної політики та політичної аналітики,
Національна академія державного управління при Президентові України
<https://orcid.org/0000-0001-6812-5342>

ІНСТИТУЦІОНАЛІЗАЦІЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ СИСТЕМИ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ В УКРАЇНІ*

Нові типи соціальної реальності – передбачувані, стійкі, справедливі правила та партнерські відносини є підґрунтям розвитку демократичної, правової, соціальної Української держави, що зумовлює необхідність нового розуміння та усвідомлення значущості процесу інституціоналізації організаційної культури системи публічного управління.

У сучасних наукових публікаціях українських учених представлено дослідження проблеми розвитку та аналізу системи публічного управління – «Міжсекторальні взаємодії як основа публічного управління» (С. Телешун, Т. Новаченко, І. Рейтерович та ін.) і різних аспектів організаційної культури у монографії С. Гайдученко «Організаційна культура у контексті публічного управління»; низці статей, зокрема: «Компоненти організаційної культури: особливості соцієтальної ідентичності з позиції секторального підходу» (Є. Внуков) та «Аксіологічний підхід до формування нової управлінської культури в Україні» (О. Гук), окреслюються сучасні тенденції щодо розвитку організаційної системи публічного управління.

Мета цієї статті полягає в обґрунтуванні значущості процесу інституціоналізації організаційної культури в системі публічного управління в Україні та окресленні ролі віртуалізації.

Інституціоналізацію організаційної культури ми розглядаємо в контексті управлінського (особистість керівника-лідера) і соціально-психологічного (соцієтальна ідентичність, організаційні цінності та норми поведінки) аспектах. На нашу думку, успіх нинішніх системних змін, зокрема в публічному управлінні, фокусується в площині відносин, що складаються між матеріальним і духовним, зовнішнім і внутрішнім, а також особистісним і суспільним. У цьому процесі велике значення має позитивне психологічне середовище в колективі, що здебільшого залежить від його керівника-лідера.

Базовою, інтегральною характеристикою організаційної культури як соціального явища є упорядкована система цінностей, уявлень, переконань і нормативних зразків поведінки, що забезпечує внутрішню інтеграцію та зовнішню адаптацію організацій системи публічного управління до соціальних змін. Значущу роль у цьому процесі відіграє віртуалізація.

Ключові слова: публічне управління, інституціоналізація, організаційна культура, соцієтальна ідентичність, цінності, взаємодія, узгодженість, віртуалізація.

Постановка проблеми. Перехід до інформаційного суспільства, що переживає Україна, потребує зосередження уваги до всіх його параметрів, оскільки нові типи соціальної реальності – передбачувані, стійкі, справедливі правила та партнерські відносини є фундаментом становлення та розвитку демократичної, правової, соціальної Української держави. Водночас

проголошений стратегічний курс України щодо утвердження європейських демократичних цінностей та стандартів, які консолідуються в консенсусній процедурі, що враховує інтереси як більшості, так і меншості громадян країн Європи, має відповідати конкретним заходам та способам дій, а декларовані ціннісні засади – повсякденній політико-управлінській практиці.

*Публікація виконана у рамках науково-дослідної роботи «Механізми узгодження інтересів у виробленні публічної політики в Україні».

Тому визначений стратегічний курс потребує вироблення та застосування механізмів його реалізації в контексті зміни загальної парадигми управління з переважанням інформаційної системи над адміністративною, ефективним використанням матеріальних і духовних ресурсів, визначає дієвість та результативність системи публічного управління. Відповідно, увиразнюються питання щодо публічних установ з новим внутрішнім наповненням, з яким пов'язується узгодженість соціальних норм і цінностей, суспільного порядку, співробітництва, унормованості соціальних дій тощо. Отже, публічне управління як багатоаспектна і багаторівнева система і нова форма управління публічним сектором, органічно поєднуючи чітке визначення соціального призначення владних структур, може забезпечити реальне соціальне партнерство органів державної влади, бізнесових структур та інститутів громадянського суспільства (Міжсекторальні взаємодії... , 2018, с. 224).

Зауважимо, що принцип публічності – здатність виражати «загальні інтереси», відкритість та прозорість для публіки – містить поняття широкого доступу громадян до участі в питаннях управління шляхом обрання відповідних органів та громадського контролю за їх функціонуванням, а також судовий контроль за дотриманням в управлінських процесах конституційно закріплених інтересів суспільства, а також прав і свобод громадян.

Усе вищезазначене зумовлює необхідність нового розуміння та усвідомлення значущості процесу інституціоналізації організаційної культури системи публічного управління.

Аналіз останніх публікацій за проблематикою та визначення невирішених раніше частин загальної проблеми. Дослідження організаційної культури є відносно новою проблемою у вітчизняній науці публічного управління, яка також є новою в сучасній науковій практиці, оскільки «державне управління» як дефініція і дисципліна не відповідають суспільно-політичним настроям українців та епохальним викликам. Однак слід зазначити, що зарубіжними й вітчизняними дослідниками опубліковано низку наукових праць, у яких представлені ті чи підходи до вивчення окремих аспектів та складових організаційної культури.

Так, представники раціонально-прагматичного підходу (Ансофф, 1999, с. 416, Питерс, 2006, с. 272) наголошують, що організаційна культура є атрибутом організації, на який можна впливати; утворенням, яке можна використовувати як інструмент для досягнення цілей, завдячуючи якому організація адаптується до зовнішнього середовища та ефективно працює і розвивається як

єдина команда. Зауважимо, що особливо цінним у контексті цієї розвідки є концепція Е. Шейна, яким визначено три рівні організаційної культури, зокрема: глибинний (менталітет, архетипи, ідентичність), підповерхневий (соціальні та організаційні цінності, норми, правила поведінки) та поверхневий (стиль керівництва в управлінні організацією, соціально-психологічний клімат, інформаційно-діловий обмін) (Шейн, 2013, с. 352).

Прихильники феноменологічного підходу (Ньюстром, 2000, с. 448, Pettigrew, 1979, № 4, р. 570–581, Роббинз, 2006, с. 448) наголошують, що організаційна культура є відображенням самої її сутності, яка забезпечує умови злагодженого сприйняття реальності та злагодженої групової поведінки всіх працівників. Це те, що відрізняє кожен організацію серед інших – її специфічність і персоналії. Водночас учені акцентують увагу на тому, що процес становлення і розвитку організаційної культури відбувається повільно, здебільшого під впливом керівників-лідерів організації.

У сучасних наукових публікаціях українських учених (Є. Внукова, С. Гайдученко, М. Пірен, І. Семенченко, О. Сушій, В. Харчишиної та ін.) досліджуються різні аспекти окресленої проблеми, зокрема: сутність поняття «організаційна культура» системи менеджменту сучасного підприємства, та наголошується на нематеріальному характері більшості елементів й опосередкованому впливі організаційної культури на результати діяльності підприємств (Харчишина, 2011, с. 290); формування екологічної культури громадян територіальної громади в процесі просвітницької роботи (Пірен, 2018, № 1, с. 92–98); основні елементи культури демократичного суспільства, яка базується на системі ліберальних цінностей, що розглядаються в працях К. Поппера, П. Сорокіна, Дж. Ст. Мілля (Гук, 2018, № 4, с. 123–129); основні компоненти організаційної культури в контексті особливостей соціальної ідентичності з позицій секторального підходу (Внуков, 2017, Т. 20, № 3, с. 27–34). Досліджуючи організаційну культуру державного органу в системі державної служби, науковці наголошують на значущості її іманентної складової як комплексу базових соціальних уявлень, цінностей, норм службової поведінки. У теоретичних і прикладних розробках управлінської діяльності подано аналіз співвідношення понять організаційної та корпоративної культури, а також визначені шляхи подолання труднощів прикладного використання отриманих знань у державному управлінні (Семенченко, 2014, вип. 4, с. 238–243).

Крім вивчення сутнісних складових і тенденцій розвитку культури державного управління, окрему увагу було приділено проблемі зміни сис-

темоутворювального чинника як передумови становлення нової парадигми державного управління (Сушій, 2012, № 4, с. 38–45). Проаналізовано існуючі передумови для інституалізації організаційної культури й розроблено теоретико-методологічні засади формування та розвитку організаційної культури публічного управління, а також визначено методичні підходи до їх упровадження в практику публічного управління в сучасних умовах (Гайдученко, 2016, с. 244).

Незважаючи на багатоманітність досліджень різних аспектів організаційної культури в управлінні підприємством, державному управлінні, як компонента системи публічного управління, її цілісному вивченню приділяється недостатньо уваги. Так, потребують подальшого вивчення складові організаційної культури та практики її інституалізації), вплив організаційної культури на зовнішнє середовище, питання діагностики та оцінки, а також визначення сучасних механізмів становлення й розвитку організаційної культури, зокрема її взаємозв'язок із інформаційно-діловим забезпеченням публічних установ. Вважаємо, що актуалізується проблема розуміння й усвідомлення значущості соціокультурних факторів та їх вплив на розвиток і саморозвиток сучасних публічних управлінців.

Мета статті – обґрунтувати значущість інституалізації організаційної культури в системі публічного управління в Україні та окреслити роль віртуалізації в цьому процесі.

Виклад основного матеріалу дослідження. Як відомо, культура (від лат. «cultura» – «обробіток», «виховання») – це сукупність матеріальних і духовних цінностей, ідей, традицій, норм і правил, якими володіють суспільство і окрема людина. Проведений аналіз наукової літератури дає змогу стверджувати, що організаційна культура публічного управління розвивається на таких засадах, як: середовище, у якому взаємодіють елементи організації і відбуваються основні організаційні процеси; спеціальний управлінський інструмент; психологічні активи організації; об'єкт управління, що враховує основні закономірності та охоплює множинність теорій щодо структури і властивостей культури організації, пошуку взаємозв'язків між її елементами, опису носіїв, джерел та способів дії й до іншої культури також. Відповідно, визначаються моделі мислення та поведінки співробітників у відповідь на зміни як у внутрішньому, так і зовнішньому середовищі.

Управлінські характеристики організаційної культури базуються на прийнятті всіма працівниками норм і цінностей; принципів владних відносин; стилю керівництва; згуртованості, ділових відносин і товариських стосунках; способам вза-

ємодії в процесах координації, комунікації, вирішенні конфліктів прийнятті рішень, організації рольового розподілу; зразків поведінки, способам оцінки результатів роботи тощо.

Інституалізацію організаційної культури ми розглядаємо в контексті управлінського (особистість керівника-лідера та стиль управління) і соціально-психологічного (соціетальна ідентичність, організаційні цінності та норми поведінки) аспектах, які мають озброїти публічних управлінців дієвими орієнтирами нової якості, забезпечуючи реальне соціальне партнерство органів влади, бізнесових структур та інститутів громадянського суспільства. Отже, можна припустити, що успіх нинішніх системних змін, зокрема в публічному управлінні, фокусується в площині відносин, що складаються між матеріальним і духовним, зовнішнім і внутрішнім, а також особистісним і суспільним.

Термін «ідентичність» походить від лат. «idem» – «той самий», нім. «identitat», англ. «identity», фр. «i'identite» – тотожність, подібність, повний збіг чого-небудь із чим-небудь. Ідентичність уживається для опису індивідів і груп як відносно стійких, тотожних самим собі цілісностей. Інакше кажучи, ідентичність індивіда та спільноти – це їх здатність зберігати постійність, тотожність і спадкоємність. Проте ідентичність не є властивістю особистості від народження, її становлення, розвиток та трансформація відбувається під час соціальної взаємодії.

У міждисциплінарний науковий обіг термін «ідентичність» увів Е. Еріксон, визначивши його як «здатність особистості зберігати внутрішню рівновагу», «безперервність самопереживання» особистості та як «продукт взаємодії між особистістю та суспільством» (Erikson, 1956, p. 57). Сьогодні цей термін використовується для опису організаційних аспектів життя суспільства, інтерпретації соціальних відносин і процесів, притаманних історично сформованим спільнотам, – етносу, класу, етосу та суспільству.

Соціетальна ідентичність притаманна індивіду інформаційного суспільства, що характеризує його ототожнення із самим собою в контексті безперервності власної зміни. Цей різновид ідентичності постає як інтегральний образ усієї сукупності ролей, доступних людині в його особистісному досвіді.

Отже, соціетальна ідентичність характеризується неподільністю і спадковістю соціального (соціально-матеріального) та психологічного (соціально-ідеального, символічного), що зумовлює соціальну поведінку людей, є багатовимірною психосоціальною реальністю, яка визнається надійним засобом гармонізації внутрішнього

життя суспільства та його подальшого розвитку. Відповідно до того, що тенденція набуття соціальної ідентичності в українському суспільстві є прогресуючою, постає можливість уявити образ представників органу державної влади, місцевого самоврядування, бізнесу чи організації громадянського суспільства, охарактеризувавши їх як особистостей, що дотримуються закону, є активними, послідовними, вирізняються соціально відповідальною поведінкою, компетентністю та раціональністю, що творить культуру організації, яка представлена системою її цінностей, норм поведінки тощо. Отже, інституціоналізація організаційної культури публічного управління в такому контексті буде зумовлюватися значущими суспільними цінностями, позитивними внутрішніми та зовнішніми чинниками впливу щодо пошуку компромісів у процесі реалізації управлінських завдань.

Відомі множинні концепції щодо визначення поняття «особистість», зокрема: трудова, психологічна, діяльнісна, індивідуальна тощо. Ми зосередимо свою увагу на концепції Карла Густава Юнга, який наголошує, що людина розвивається протягом усього життя, проте вона має свідомо вибрати особистісний шлях, оскільки стати особистістю не є перевагою геніальної людини (Юнг, 1996, с. 454). Так, вона може бути геніальною, проте вона не обов'язково стає особистістю, хоча теоретична можливість слідувати закону життя, досягаючи цілісності, є у кожного.

Отже, особистість – це конкретна людина, узятая в системі її стійких соціально зумовлених психологічних характеристик, які виявляються в суспільних зв'язках і відношеннях, визначають її моральні вчинки і мають суттєве значення для неї самої і для оточуючих. Як відомо, структура особистості складається із соціальних, психічних та біологічних особливостей та характеризує її взаємодію з дійсністю. Сильне прагнення здійснитися, утвердитися, реалізуватися, перетворюючи надзвичайно яскравий і деталізований образ світу, є найбільш сильним мотивом участі особистості керівника-лідера в системі публічного управління.

У сучасній науковій літературі поняття «керівник» визначається як особа, наділена повноваженнями ухвалювати управлінські рішення та здійснювати організацію їх виконання, створюючи для цього належні умови. Водночас значна увага приділяється особистісним якостям керівника і наголошується, що – це та особистість, яка має організаторський талант і наділена суто людськими душевними якостями.

У системі публічного управління «керівник» оцінюється як особа, на яку офіційно шляхом

призначення, обрання, затвердження покладено функції керівництва державною, бізнесовою, громадською організаціями, які наділені формальними регламентованими правами і обов'язками. Водночас керівник представляє організацію у взаємовідносинах з іншими організаціями. Однак головне призначення керівника органів державної, муніципальної влади, бізнесових структур та громадських організацій – забезпечення їх ефективного функціонування. Його реальний вплив на діяльність організації базується на офіційних повноваженнях, організаторських здібностях і особистому лідерстві. Особистість керівника-лідера системи публічного управління, виконуючи свої функції, є суб'єктом соціального розвитку, що постає у багатьох ролях і образах. Це посадовець, який наділений правом керувати; це лідер, який здатний вести за собою підлеглих; це дипломат, який установлює контакти з партнерами, передбачуючи можливість виникнення конфліктів та уникаючи їм; це наставник, який своїм професіоналізмом та моральними якостями впливає на колектив і спрямовує його роботу в руслі служіння громадянам; це новатор, який розуміє значущість ролі науки в сучасних умовах та впроваджує ті чи інші її досягнення. Таким чином, для реалізації наведених рольових позицій уміння керівника постає важливим фактором адекватної оцінки своїх професійних успіхів і невдач та визначення особистісних завдань для підвищення професійної компетентності. Водночас за результати прийнятих рішень він несе відповідальність, усвідомлено виконуючи покладені на нього обов'язки, передбачаючи наслідки своїх вчинків, дій та бездіяльності як у сфері наданих повноважень, так і суспільній сфері.

Вочевидь будь-яка діяльність особистості керівника-лідера в публічному управлінні породжує питання про його моральний вибір як усвідомлене надання переваг тому чи іншому варіантові поведінки особистісних чи суспільних моральних настанов, що базуються на певних цінностях.

Як відомо, цінності – це все те, що є значущим для особистості та суспільства і схвалюється більшістю людей, відображаючись у їх свідомості у вигляді оціночних суджень. Також добре відомо, що основною моральною нормою, якої необхідно дотримуватися у відносинах з підлеглими, – це збереження гідності кожного незалежно від того, яку посаду посідає та чи інша людина. Однак на практиці буває не зовсім так, що також призводить до конфліктних ситуацій, тому саме в цьому разі спостерігається ціннісний конфлікт. Відмінності між «своїми» і «чужими», між «нами» і «ними» набувають визначальне значення і стають

домінуючим чинником індивідуальної і групової мотивації щодо різних видів діяльності, якою насичена система публічного управління. Тому позитивне психологічне середовище в колективі здебільшого залежить від керівника і визначається його морально-ціннісними пріоритетами – особистою поведінкою та володінням значущими соціально-психологічними якостями, зокрема: почуттям емпатії; комунікабельністю; відповідальністю; стресостійкістю; ініціативністю.

Так, почуття емпатії виявляється у здатності до співпереживання, співчуття, умінні поставити себе на місце іншої людини. Це одна з головних якостей сучасного керівника-лідера, оскільки завдяки здатності чути своїх підлеглих та представників усіх організацій системи публічного управління він завжди зможе знайти контакт із кожним з них і в такий спосіб віднаходити дієві важелі, що сприятимуть бажанню взаємодіяти та пошуку компромісів.

Комунікабельність дає змогу швидко вступати в різні контакти з людьми, знаходити спільну мову, вести дискусії і просто налагодити вільне спілкування з вищими й нижчими керівниками і підлеглими. Начальник повинен у доступній формі доносити інформацію до підлеглих, уміти оперативно прийняти рішення в складній ситуації, використовуючи методи навіювання і переконання.

Відповідальність – усвідомлення і виконання своїх обов'язків перед колективом та гарантія безпеки і психологічного комфорту всіх учасників організаційно-управлінського процесу. Зрозуміло, що в організації, у якій керівник нехтує своїми обов'язками, не виконує їх панує безлад, недовіра і невдоволення підлеглих.

Таким чином, керівник-лідер системи публічного управління є носієм особливої соціальної якості, оскільки він є тією особистістю, яка здатна бути джерелом активності, провідником змін, фокусом поєднання й підсилення суспільно-історичних, економічних, психологічних, політичних, духовних граней життя публічної установи і суспільства, що виражається в інституціоналізації організаційної культури системи публічного управління.

Однак кардинальні суспільні зміни позначаються новими тенденціями, зокрема віртуалізацією (створення штучного об'єкта чи середовища). Вочевидь, що сучасні комунікаційні технології дають змогу створювати будь-який потрібний образ. За К. Юнгом, образи – це єдина реальність, яку ми досягаємо безпосередньо, вони є первинним виразом розуму та його енергійної роботи (Юнг, 1966, с. 501). Образи є «зліпками» зовнішніх об'єктів, зробленими за допомогою органів сприйняття, що дає можливість відтворювати

стан навколишнього світу, фіксувати переміщення об'єктів та їх проявів. Відповідно до того, що нинішнє соціально-політичне і духовне життя буквально все – від політики до поезики – стало театральним (шоу-політика, шоу-правосуддя, шоу-культура), то в сучасному суспільстві замість істини чи реальності на перший план виводяться знаки, символи. Це начебто відсутність реальності, але водночас й існування реальності – уявної, віртуальної. Знаки, образи й символи Ж. Бодрійяр називає симулякрами, які трактує як символи самодостатньої реальності. Таким чином, світ, у якому ми живемо, замінено на копію світу, у якій ми знаходимо тільки штучні стимули – симулякри й нічого іншого. Проте симулякр – це зовсім не те, що приховує істину, – це істина, яка приховує, що її немає. Учений упевнений, що переважна більшість цінностей, що з'явилися останніми десятиріччями, є нічим іншим, як симулякрами – чи то популярний політик, чи то нова марка питної води. Проте особам, які сприймають ці цінності як реальність або як власні переконання, здається, що вони є повністю вільними у своїх актах споживання, не здогадуючись, що це обмежує їх свободу. Отже, зникають межі між реальністю і вигадкою, між правдою і неправдою – реальність та істина перестають існувати (Baudrillard, 1983, p. 45–57).

Нагадаємо, що витокі слова «симулякри» містяться в понятті «копія копії», уведеного Платоном, яке вказує на те, що багаторазове копіювання зразка призводить до втрати ідентичності образу. Відповідно до зазначеного симулякри набувають автономного смислу, який не збігається з реальністю. Однак у сучасному суспільстві вони сприймаються завдяки тому, що реальність замінюється знаками, і в такий спосіб утверджується ілюзія реальності. Істиною є те, що людина живе у знаковому середовищі, в оточенні образів та імітацій, які в сучасному суспільстві сприймаються завдяки асоціаціям із конкретними об'єктами, явищами і подіями. Інакше кажучи, заміна реальності знаками реального надає можливість існувати ілюзії реальності. Рух у цьому напрямі призвів до гіперреальності, що є поняттям постмодерністської філософії й означає уявний світ свідомості, яка не здатна відрізнити дійсність від фантазії. Гіперреальність – це світ, у якому переважають симулякри – самодостатні знаки-символи, які вже не відбивають зовнішню реальність, не відсилають до предмета, тепер вони – єдина реальність. За такого розуміння не можна зробити висновок, що будь-яка реальність стає відсутньою, навпаки, вона наповнюється новим змістом, який створює людина. Отже, завдяки віртуалізації створюється не просто фізичний образ об'єкта керівника, а й символічно визнача-

ється його місце в публічному управлінні. Наприклад, слова-символи або наповнені нейтральним сенсом – «видає закони», «здійснює правосуддя», «задовольняє потреби регіону», «управляє справами» або уявляються у вигляді оцінних характеристик – «ефективна виконавча влада», «справжній господарник» тощо. У такий спосіб образ, що окреслюється і зберігається в пам'яті людей, є цілісним, навіть якщо вони ставляться до того чи іншого управлінця неоднозначно. Окремі епізоди, що запам'ятовуються із життя публічних людей, можуть органічно «вписуватися» в цілісний образ і бути додатковим критерієм, що визначає їх відповідність інтеріоризованому образу.

Очевидно, що затребуваність віртуальної реальності створює складність, але і допомагає її подолати, оскільки творчість сучасного суспільства визначається не виробництвом, а споживанням (через його образи, манери, стилі), що є значущим чинником впливу на інституціоналізацію організаційної культури системи публічного управління в Україні.

Висновки і перспективи подальших досліджень. Базовою, інтегральною характеристикою

організаційної культури як соціального явища є упорядкована система цінностей, уявлень, переконань і нормативних зразків поведінки, що забезпечує внутрішню інтеграцію та зовнішню адаптацію організацій системи публічного управління до соціальних змін. Сучасні складові елементи організаційної культури системи публічного управління представлено в управлінському та соціально-психологічному контекстах, що взаємопов'язані та взаємозумовлені, зокрема: особистість керівника-лідера як носій особливої соціальної якості, який існує у вигляді ролей, образів, ідей, ціннісних переваг, та соціетальна ідентичність, що акумулює в собі соціально-матеріальне та психологічне – соціально-ідеальне, символічне). Акцентовано увагу на ролі віртуальної реальності та її впливі на інституціоналізацію організаційної культури системи публічного управління в Україні.

Актуальною проблемою подальших досліджень цього предмета уявляється розширення сучасних елементів щодо структури та застосування моніторингу процесу розвитку організаційної культури системи публічного управління.

Список використаних джерел

- Ансофф И. Новая корпоративная стратегия. Санкт-Петербург: Питер, 1999. 416 с.
- Внуков Є. О. Компоненти організаційної культури: особливості соціетальної ідентичності з позиції секторального підходу. *Грані*. 2017. Т. 20. № 3. С. 27–34. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Grani_2017_20_3_7 (дата звернення: 29.06. 2019).
- Гайдученко С. О. Організаційна культура у контексті публічного управління. Харків: Друкарня Мадрид, 2016. 244 с.
- Гук О. І. Аксиологічний підхід до формування нової управлінської культури в Україні. *Вісник Національної академії державного управління при Президентові України*. 2018. № 4. С. 123–129.
- Міжсекторальні взаємодії як основа публічного управління / С. О. Телешун та ін. Київ: НАДУ, 2018. 224 с.
- Ньюстром Дж. В. Организационное поведение. Санкт-Петербург: Питер, 2000. 448 с.
- Питерс Т. Профессиональная сервисная фирма. Москва: Вильямс, 2006. 272 с.
- Пірен М. І. Формування екологічної культури громадян шляхом просвітництва в територіальних громадах – важливий чинник соціально-гуманітарної політики. *Вісник Національної академії державного управління при Президентові України*. 2018. № 1. С. 92–98.
- Роббинз С. Основы организационного поведения. Москва: Вильямс, 2006. 448 с.
- Семенченко І. С. Організаційна та корпоративна культура в державному управлінні: термінологічний аналіз. *Публічне управління: теорія та практика*. 2014. Вип. 4. С. 238–243. URL: <http://tlaw.nlu.edu.ua/article/view/66302> (дата звернення: 17.06. 2019).
- Сушій О. Культура державного управління: сутність, складові та тенденції розвитку. *Вісник Національної академії державного управління при Президентові України*. 2012. № 4. С. 38–45.
- Харчишина О. В. Формування організаційної культури в системі менеджменту підприємств харчової промисловості. Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2011. 290 с.
- Шейн Э. Х. Организационная культура и лидерство. Санкт-Петербург: Питер, 2013. 352 с.
- Юнг К. Г. Человек и его символы. Санкт-Петербург, 1996. 454 с.
- Erikson E. The problem of egoidentity. *Journal of the American Psychoanalytic Association*. 1956. № 4. P. 56–121.
- Pettigrew A. Andrew M. On Studying Organizational Cultures. *Administrative Science Quarterly*. Vol. 24, No. 4, December, 1979, P. 570–581. URL: <https://pdfs.semanticscholar.org/98d7/c9a0199985eb79d828a9060f9530c593ab18.pdf> (дата звернення: 20. 06. 2019).
- Baudrillard J. *Simulations*. New York: Semiotext(e). 1983. P. 45–57.

References

- Ansoff, I. (1999) *Novaya korporativnaya strategiya* [New corporate strategy]. Sankt Peterburg: Piter (in Rus.).
- Vnukov, Ye. O. (2017) Komponenty organizacijnoyi kultury: osoblyvosti sociyetalnoyi dentychnosti z pozyciyi sektoralnogo pidhodu [Component soforizational culture: featuresof societal denty from the stand pointof a sectoral approach]. *Grani*, 20, 3, 27–34 (in Ukr.).
- Haiduchenko, S. O. (2016) *Organizacijna kultura u konteksti publichnogo upravlinnya* [Organizational culture in the contextof public administration]. Kharkiv: Drukarnya Madryd (in Ukr.).
- Guk, O. I. (2018) Aksiologichnyj pidkhid do formuvannya novoyi upravlinskoyi kultury v Ukraini [Axiological approach to the formation of a new management culture in Ukraine]. *Visnyk Nacionalnoyi akademiyi derzhavnogo upravlinnya pry Prezydentovi Ukrainy*. Is. 4. P. 123–129 (in Ukr.).
- Teleshun, S. O., Sytnyk, S. V., Rejterovych, I. V. ta in. (2018) *Mizhsektoralni vzayemodiyi yak osnova publichnogo upravlinnya* [Inter-sectoralinte ractions asthebasis of publicadministration], Kyiv (in Ukr.).
- Nyustrom, Dj. V. (2000) *Organizatsionnoe povedenie* [Organizational behavior]. Sankt Peterburg: Piter (in Rus.).
- Piters, T. (2006) *Professionalnaya servisnaya firma* [Professional servicecompany]. Moskow: Vilyams (in Rus.).
- Piren, M. I. (2018) Formuvannya ekologichnoyi kultury gromadyan shlyaxom prosvitnyctva v terytorialnyx gromadax – vazhlyvyj chynnyk socialno-gumanitarnoyi polityky [Formation of ecological culture of citizens through education interitorial communitiesis an important factor of socialand humanitarian policy], *Visnyk Nacionalnoyi akademiyi derzhavnogo upravlinnya pry Prezydentovi Ukrainy*. Is. 1. P. 92–98 (in Ukr.).
- Robbinz, S. (2006) *Osnovy organizatsionnogo povedeniya* [Basics of Organizational Behavior]. Moskow: Vilyams (in Rus.).
- Semenchenko, I. S. (2014) Organizacijna ta korporatyvna kultura v derzhavnomu upravlinni: terminologichnyj analiz [Organizationaland corporate culture in public administration: terminological analysis], *Publichne upravlinnya: teoriya ta praktyka*. Is. 4. P. 238–243 (in Ukr.).
- Sushij, O. (2012) Kultura derzhavnogo upravlinnya: sutnist, skladovi ta tendencyi rozvytku [Culture of public administration: theessence, components and trends of development], *Visnyk Nacionalnoyi akademiyi iderzhavnogo upravlinnya pry Prezydentovi Ukrainy*. Is. 4. P. 38–45 (in Ukr.).
- Kharchyshyna, O. V. (2011) *Formuvannya organizacijnoyi kultury v systemi menedzhmentu pidpryyemstv xarchovoyi promyslovosti* [Formation of organizational culture in the management system of food industryenterprises: monograph]. Zhytomyr: Vyd-vo ZhDUim. I. Franka (in Ukr.).
- Sheyn, E. H. (2013) *Organizatsionnaya kultura i liderstvo* [Organizational culture and leadership]. Sankt Peterburg: Piter (in Rus.).
- Yung, K. G. (1996) *Chelovek y egosymvoliyi* [Man and his characters]. SPb (in Rus.).
- Baudrillard, J. (1983) *Simulations*. New York: *Semiotext(e)*. P. 45–57.
- Erikson, E. (1956) The problem of egoidentity. *Journal of the American Psychkanalytic Association*. Is. 4. P. 56–121.
- Pettigrew, A., Andrew, M. (1979) On Studying Organizational Cultures. *Administrative Science Quarterly*. Vol. 24, Is. 4. P. 570–581.

Serhii Teleshun,

Doctor of Political sciences,

Professor, Honored worker of science and technicsof Ukraine,

Director of Institute of Public service and localself-government,

Head of Department of Public policy and Political analytics,

National Academy for Public Administration under the President of Ukraine

Tetiana Novachenko,

Doctor habilitatus of Public Administration,

Associate Professor, Professor of Department of Public policy and Political analytics,

National Academy for Public Administration under the President of Ukraine

INSTITUTIONALIZATION OF ORGANIZATIONAL CULTURE FOR THE SYSTEM OF PUBLIC ADMINISTRATIONIN IN UKRAINE

Problem setting. New types of social reality – predictable, evidence-based, fair rules and partner relations are the base for development of democratic, social Ukrainian state with rule of law. At the same time, strategic course of Ukraine towards the European democratic values and standards has to correlate with appropriate measures and methods. The values and principles declared have to correspond daily political and administrative practices, and it determines the necessity of new understanding and awareness of the process of institutionalization of the organizational culture of the system of public administration.

Recent research and analysis of publications. Research of the problem of development of public administration and its system analysis are shown in the modern scientific publications by the Ukrainian scientists, in particular basic mechanisms of cooperation of the state, business and civil society, in «Intersectional cooperation as public government base» (2018, team of contributors S. O. Teleshun, T. V. Novachenko, I. V. Reiterovich, and others), and different aspects of organizational culture; in the monograph by S. O. Gayduchenko «Organizational culture in the context of public management» (2016); in a number of articles, in particular «Components of organizational culture: features of societal identity from position of sectorial approach» by E. O. Vnukov (2017) and «Axiological approach to the formation of new administrative culture in Ukraine» by O. Huk (2018), some modern trends are outlined in relation to the development of organizational system of public administration.

Objective of the article: to ground meaningfulness of the process of institutionalization of organizational culture in the system of public administration and outline the role of virtualization.

Main part of the research: we observe institutionalization of organizational culture in the context of administrative (personality of leader – manager and management style), and social and psychological (societal identity, organizational values, codes of behavior) aspects. In our opinion, the success of current system changes, in particular in public administration, is focused on relations, which are in between material and spiritual, external and internal, as well as personal and public. The key role in this process is played by a positive psychological environment of a team that mostly depends on its manager–leader.

Conclusions of the research. Basic, integral description of organizational culture as a social phenomenon is the well-organized system of values, presentations, beliefs and normative standards of behavior, providing internal integration and external adaptation of organizations of the system of public administration to social changes. The significant role in this process is played by virtualization.

Keywords: public administration, institutionalization, organizational culture, societal identity, values, cooperation, coordination, virtualization.

Матеріал надіслано 23 червня 2019 р.

Цитування:

Телешун С., Новаченко Т. Інституціоналізація організаційної культури системи публічного управління в Україні. *Збірник наукових праць Національної академії державного управління при Президентові України*. 2019. Вип. 1. С. 43–50.

Повна версія статті доступна також на сторінці:

<http://zbirnyk-nadu.academy.gov.ua>