

ФОРМУВАННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ ОРГАНУ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ (ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ, МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ)

Понстайкіна І.

Національний авіаційний університет, Київ

Науковий керівник – Грущинська Н.М., д. екон. наук, доц.

Актуальність теми. Говорячи про феномен культури, треба наголосити на тому, що він притаманний будь-якій формі людського існування як його характерна та обов'язкова ознака, необхідний атрибут будь-якого суспільства. Організаційна культура - це предмет вивчення багатьох наукових дисциплін: соціальної психології, психології менеджменту, організаційної поведінки, індустріальної психології та науки державного управління зокрема. Актуальність вивчення організаційної культури державної служби полягає у відсутності практики її дослідження у вітчизняних державних установах, на відміну від організацій і корпорацій недержавного сектору, дослідженню внутрішньої культури яких останнім часом приділяється багато уваги [1, с. 1].

Багато зарубіжних і вітчизняних авторів присвятили свої праці вивченню особливостей внутрішньої культури організацій, її впливу на створення комфортних умов праці в колективі, формування в працівників корпоративного духу, на процес ефективної роботи організації, що врешті-решт є запорукою досягнення організації своїх генеральних цілей. Серед українських авторів дослідженням цих проблем займаються такі науковці: О. Бобровська, Б. Еаєвський, В. Євтушевський, А. Ліпенцев, Н. Липовська, С. Мочерний, Ю. Палеха, В. Пожалоук, В. Ребало, С. Сergyоїн, Н. Терещенко, В. Тертичка, В. Усачова, В. Чепак, Ю. Шаров, С. Яроміч та ін. [1, с. 2]

Під культурою діяльністю державних службовців розуміється сукупність способів, засобів, прийомів і операцій цілеспрямованого забезпечення повноважень державних органів, що спираються на професійні знання, уміння й навички. Культура діяльності має на увазі наукове забезпечення управління; підготовку й прийняття рішень; організацію виконання рішень; кооперацію, координацію, субординацію, а також самоорганізацію та досягнення синергетичного результату; контроль соціальний і відомчий; комунікації; інформаційне забезпечення [2, с. 9].

Дослідники розрізняють такі основні історичні типи організаційних культур:

- органічну (згода з загальною ідеєю, цілями, задачами організації. Керівництво і комунікації органічні, без конфліктів.);

- підприємницьку (наявність свобідної ініціативи та індивідуальної творчості. Керівництво суто демократичне, а комунікації інтенсивні і непередбачені.);

- бюрократичну (наявність сильного керівництва і влади, чітко поставлених цілей і задач, чітких правил комунікації);

- партиципативну (наявність стовідсоткових демократичних принципів керівництва і комунікацій) [3, с. 3].

Вважається, що сучасна корпоративна культура, яка існує в організаціях бізнесу та виробництва, об'єднує складний комплекс припущень, які приймаються усіма членами колективу і обумовлюють загальні норми поведінки, а також включають в себе ознаки усіх типів організаційних культур. Це дозволяє знаходити різні варіанти рішень проблем, які виникають. Так, у разі конфлікту його учасники можуть апелювати до загальновизнаних норм поведінки (управлінський тип), до міркувань вигоди (ринкова), до встановлення влади (бюрократична), до легітимної думки більшості зацікавлених учасників (партиципативна). Компонентами такої культури вважають:

- прийняту систему лідерства;
- методику вирішення конфліктів;
- діючу систему комунікації;
- статус індивіда в організації;
- прийняті символи, гасла, організаційні табу, ритуали тощо [3, с. 4].

Специфічність феномену організаційної культури полягає в тому, що всі її елементи пройшли шлях довгого становлення, випробувані часом, тривало діють і є відносно стійким утворенням. Питання про будь-які зміни цієї культури (її формування, корекції та ін.) постає в тому випадку, якщо вона з будь-яких причин перестає виконувати свої функції (зовнішня адаптація, внутрішня інтеграція, регуляція) або погіршується результативність виробничої діяльності, збільшує кількість конфліктних ситуацій.

Заслугове спеціального аналізу проблема співвідношення та взаємодії різних структурних елементів організаційної культури державної служби. Зокрема, можна виділити такі:

1. Особистісна система знань, цінностей, норм і зразків, які регулюють поведінку та діяльність державного службовця. У цьому зв'язку можливо говорити про моральну, естетичну, політичну, професійну, гуманітарну, науково-технічну культуру особистості державного службовця. Рівень культури особистості визначається її соціалізованістю, зв'язком із культурною спадщиною, ступенем розвинутої індивідуальних здібностей, які становлять її духовний потенціал.

2. Локальна система знань, норм, цінностей, зразків, що виникають під час проходження служби. Ця культура розвивається в часі, проходить етапи зародження, розквіту та занепаду. Вона виникає у визначеному оточенні, має власну систему цінностей, свій особливий культурний клімат та може розглядатися як субкультура, тобто культура в культурі [2, с. 7].

Підсумовуючи вище розглянуте, вважаємо за можливе вийти на рівень конкретних рекомендацій для підвищення спроможності органів публічної влади щодо реалізації завдань інноваційного розвитку через формування інноваційної організаційної культури, а саме:

1. Розробка кадрових стратегій органів публічної влади на засадах концепцій «організації, що навчається», «управління талантами», «включеності персоналу / Employee Engagement» для формування системи HR-менеджменту,

зорієнтованої на підвищення спроможності органів публічної влади на інституціональному, командному та на рівні індивідуальному здійснювати інновації та забезпечувати інноваційний розвиток. Стратегії формування інноваційної організаційної культури можуть бути одним з елементів організаційних кадрових стратегій, а можуть і стати основою HR-стратегії органа публічної влади/автономної організаційної структури [4, с. 6].

2. Зміна місця кадрових підрозділів у системі управління органами публічної влади, а саме підняття їх статусу та надання повноважень для преведення на рівень «стратегічного партнера» керівництва. На сьогодні ця найважливіша з функцій менеджменту здійснюється підрозділом із низьким організаційним статусом, невеликою кількістю працівників та обмеженою кількістю завдань, які мають переважно обліково-реєстраційне спрямування. До важливих передумов успішності проведення адміністративної реформи необхідно зарахувати заходи, спрямовані на розширення функцій кадрових підрозділів у системі управління органами публічної влади. Необхідним є розширення їх повноважень, зміна структури та функцій відповідно до нових завдань та сучасних трендів у галузі розвитку HRM, а також у цьому ж контексті покладання на них відповідальності за ініціативи та методично-організаційне забезпечення процесів розвитку організаційної культури. Цільове професійне навчання керівників / службовців цих підрозділів - зокрема і методами діагностики, розвитку, підтримки організаційної культури.

Список використаних джерел:

1. Г. Д. Джумагельдієва, Я. Ю. Орленко, І. Г. Сергієнко. «Механізм врегулювання конфлікту інтересів в системі державного управління» [Текст]/ Ю. Орленко, І. Г. Сергієнко// Наукове фахове видання України з питань державного управління. «Державне управління: удосконалення та розвиток». – 2019.- С.10-14

2. Грущинська Н.М. Публічне управління та економічні процеси в умовах системних суспільних трансформацій Україна – Європа : між політичними делараціями та експертним оцінками. Матеріали І міжнародного експертного форуму (13 вересня 2019 року) – Львів – 2019. С.10-12

3. Бондаренко Є.М. Організаційна культура державної служби: сутнісні характеристики та визначення поняття. С. 1-9. URL: <http://www.dbuapa.dp.ua/zbirnik/2009-02/09bemhvp.pdf> (дата звернення: 18.03.2021).

4. Сокурєнко М.В. Теоретико-методологічні засади дослідження організаційної культури державної служби. С. 1-9. URL: [http://www.dridu.dp.ua/zbirnik/2011-01\(5\)/11smvkds.pdf](http://www.dridu.dp.ua/zbirnik/2011-01(5)/11smvkds.pdf) (дата звернення: 18.03.2021).

5. Гайдученко С.О. Організаційна культура як об'єкт управлінської діяльності у сфері державної служби. С. 1-12. URL: http://mmgh.kname.edu.ua/images/Gayduchenko/an_organizational_culture_as_object_of_administrative_activity_is_in_the_field_of_government_service.pdf (дата звернення: 18.03.2021).

6. Ліпенцев А.Б. Розвиток організаційної культури органів публічної влади: у контексті завдань реалізації програм регіонального інноваційного розвитку. Науковий вісник. 2012. Вип. 9. URL: http://ivivacademy.com/vidavnistvo_1/visnik9/fail/Lipentsev_Pylys.pdf (дата звернення: 18.03.2021).

