

УДК 35.082.4

Гайдученко С.О., к. держ. упр.,
доц. каф. управління проектами
в міському господарстві і будівництві
Харківської національної академії
міського господарства
вул. Єлізарова, б. 6, кв. 211,
м. Харків, 61098; (057) 372-61-98

АКМЕОЛОГІЧНИЙ ПІДХІД ДО ФОРМУВАННЯ І РОЗВИТКУ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

Стаття присвячена одному із сучасних підходів до формування і розвитку організаційної культури державних службовців. Автор подає своє бачення та розуміння цих складних процесів, наголошуючи, що вони органічно пов'язані із закономірностями та феноменом розвитку людини.

Статья посвящена одному из современных подходов к формированию и развитию организационной культуры государственных служащих. Автор дает свое видение и понимание этих сложных процессов, отмечая, что они органично связаны с закономерностями и феноменом развития человека.

The article is devoted the modern going an genesis of organizational culture. An author gives the vision and understanding of this difficult process, marking that they are organically related to conformities to law and phenomenon of development of people.

Постановка проблеми. Наше сьогоднішнє свідчить про те, що один із важелів управління персоналом – організаційна культура - починає працювати і на державній службі, хоча її формування та розвиток поки що відбувається стихійно і з протиріччями, що іноді зовсім не сприяє ефективній діяльності державних службовців. Не рідкими бувають факти

дуже складної адаптації службовців на новому місці роботи при наявності у них високого професіоналізму і компетентності. А причина цього криється у різних організаційних культурах старого та нового колективів. Тому при доборі персоналу слід висувати вимоги не тільки до професійних показників, а й до психологічних та поведінкових особливостей людини, феномен і закономірності розвитку якої вивчає наука акмеологія.

Мета статті. Метою статті є дослідження процесів формування і розвитку організаційної культури державних службовців з позицій не скільки психології, стільки акмеології, щодо виявлення у них існуючих закономірностей. Результати цього дослідження сприятимуть подальшому формуванню і розвитку тепер уже системи організаційної культури як підсистеми вітчизняного державного управління.

Аналіз сучасних наукових праць з досліджуваної проблематики. Організаційна культура в сфері державної служби, як предмет наукових досліджень, була озвучена зовсім недавно. Просто до цього часу вважалося, що тільки сфери виробництва і бізнесу, в яких зародилася корпоративна культура, мають природне підґрунтя для її формування та розвитку. Тому відомі дослідження організаційної культури персоналу в сфері державної служби носять поки що фрагментарний і різноплановий характер. Аналіз наукової літератури показав, що частіше за все вона досліджується в галузях психології, соціології, культурології, антропології та управління такими відомими вітчизняними і зарубіжними дослідниками, як Г. Атаманчук, П. Бурдьє, М. Вебер, Е. Дюркгейм, А. Деркач, Г. Зинченко, Э. Капитонов, К. Кравченко, С. Ліпатов, Н. Нижник, О. Оболенський, Л. Пашко, Н. Білоусова, У. Тейлор, А. Турчинов, А. Файоль, Ч. Хенді, Е. Шейн, М. Элвессон та ін. Вітчизняних досліджень організаційної культури в органах державної влади з точки зору акмеології не знайдено.

Виклад основного матеріалу. Організаційна культура, на одностайну думку усіх дослідників, є відносно новим і складним поняттям, а також

самостійним феноменом, який відображує взаємодію та взаємовплив двох інших феноменів – організації і культури. До того ж, з точки зору акмеології, організація є вихідним продуктом культури суспільства, в якому вона формується, а макрохарактеристики людини, такі як індивід, особистість, суб'єкт діяльності і індивідуальність, є інтегративними. Та й саме поняття організаційної культури, з цієї ж точки зору, є комплексним та інтегративним, а також таким, яке охоплює систему інститутів, що спрощують і оптимізують взаємодію людей при досягненні усіх цілей.

Таким чином, акмеологічні умови формування і розвитку організаційної культури державних службовців можна розподілити на зовнішні та внутрішні, які відповідно пов'язані з їх зовнішньою адаптацією і внутрішньою інтеграцією.

Зовнішні умови формуються під впливом економічної, політичної, правової, соціальної та інших ситуацій, які складаються у державі, оскільки організаційна культура державних службовців по суті є субкультурою національної культури та менталітету, що домінує у державі. Виходить, що і організаційна культура їх змінюється разом зі зміною системи цінностей і принципів, які відбуваються, наприклад, в період переходу від централізованого планування і управління до ринкової економіки, від соціалістичного до капіталістичного способу виробництва тощо.

У порівнянні з зовнішніми внутрішні акмеологічні умови формування і розвитку організаційної культури у державних службовців є комплексними та набагато численнішими і сильнішими.

Згідно з результатами емпіричного дослідження та теоретичного аналізу, до внутрішніх умов можна віднести професіоналізм та особистісні характеристики керівника-лідера, морально-психологічний клімат у колективі, систему розподілу влади, наявність команди, ціннісні орієнтири, навчання, освіту тощо. Ці фактори умовно можна розподілити

на три групи, як-то: особистісно-професійні, колективно-професійні та адміністративні.

Особистісно-професійні фактори охоплюють такі характеристики особистості, як достатньо високі інтелектуальні та емоційно-вольові якості, порядність, вихованість, професійна компетентність та досвідченість, умотивованість, досить високий потенціал особистості тощо.

До колективно-професійних факторів можна віднести такі, як наявність чітких цілей та задач, командний стиль роботи, сприятливий соціально-психологічний клімат, творча атмосфера, взаєморозуміння, довіра, взаємодопомога тощо.

Порівняно з першими двома групами, третя група факторів - адміністративна - є найскладнішою і такою, яка безпосередньо визначає результати професійної діяльності службовців. Це і наявність чіткої системи професійної діяльності та прогресивної системи мотивації, і використання інноваційних кадрових технологій та технологій формування і розвитку організаційної культури усього колективу тощо.

Та все ж, на нашу думку, до найбільш сприятливих акмеологічних умов формування і розвитку організаційної культури у державних службовців можна віднести командний стиль роботи, який сам по собі уже ототожнює особистісні і організаційні цілі команди, а також забезпечує взаємну відповідальність. При цьому виникає так званий синергетичний ефект, коли особисті фізичні та інтелектуальні зусилля службовця помножуються на зусилля всього колективу і організація виявляється здатною виконувати занадто важкі завдання. Як вважають деякі дослідники, такий синергетичний ефект можливий в результаті групової компенсації індивідуальних здібностей.

До того ж командний стиль роботи створює ще одну сприятливу акмеологічну передумову для формування і розвитку організаційної культури у державних службовців. Це відповідність канонічної

організаційної структури управління неформальній структурі міжособистісних відносин у колективі. Досягти на практиці такої відповідності дуже важко, тому частіше за все в успішних організаціях її керівник стає одночасно і неформальним лідером, а його підлеглі - звичайні люди - стають здатні до виконання екстраординарних завдань. З акмеологічної точки зору це означає, що керівнику вдалося допомогти колективу сформувати єдину систему цінностей як фундаментальну основу його організаційної культури, поставити умотивовані і надихаючі цілі. Саме тому тема лідерства на державній службі є у даний час надто актуальною.

Щоб вирішення проблеми формування і розвитку організаційної культури державних службовців в контексті акмеологічних досліджень носило комплексний і інтегративний характер, просто необхідно мати уявлення про її психолого-акмеологічні характеристики. Умовно їх можна розподілити на дві групи елементів:

- ті, що об'єднують або роз'єднують членів колективу;
- ті, що орієнтують та направляють діяльність колективу.

Завдяки першій групі характеристик організаційної культури можна легко відрізнити “своїх” від “чужих”. Це можуть бути і професійна мова та термінологія, ділова етика, зовнішній вигляд тощо. Друга група визначає функціональні особливості колективу: відношення до “своїх”, “чужих”, колег, підлеглих, керівників; цінності, потреби, цілі і засоби їх досягнення; той пакет професійних знань, умінь, навиків, який необхідний для роботи в даному колективі; комплекс прийомів взаємодії у колективі тощо.

Очевидно, що організаційна культура державних службовців включає в себе досить багато компонентів, тому тільки акмеологічний підхід до їх дослідження допоможе виділити з них такі, що відповідають специфіці державної служби та стратегії державної політики у цій сфері, а також виявити конкретні соціально-психологічні механізми

цілеспрямованого формування та розвитку організаційної культури державних службовців.

Таке дослідження, на нашу думку, слід розпочати за відомим прислів'ям - з голови, тобто, з керівника організації. Саме керівник безпосередньо створює необхідні умови для формування та розвитку організаційної культури у підлеглих. Він має сприяти такій атмосфері у колективі, при якій службовці почувають себе не тільки одностайними, а й рівноправними членами колективу. Безумовно, керівник має бути коректним, розумним та орієнтованим на ті цілі, які декларує. Його накази повинні бути зрозумілими та продуманими. Як було сказано вище, наше сьогоднішнє зобов'язує керівника на державній службі бути лідером і, у якійсь мірі, психологом, адже його основною функцією є узгодження особистісних, групових і загально організаційних цілей. При цьому він має знати і враховувати перш за все індивідуальні особливості підлеглих, їх настрої, групові та особистісні установки, а вже потім, об'єктивні умови професійної діяльності. Все це сприятиме формуванню необхідної організаційної культури колективу, знаходженню прийомів і методів вирішення конфліктних ситуацій, визначенню мотивації співробітників, їх інтересів та побажань. Без сумніву, такі акмеологічні умови зорієнтують співробітників на загальні цілі та ціннісні установки, мобілізують їх ініціативу, забезпечать взаєморозуміння і гідне спілкування.

Слід зауважити, що саме остання умова або інакше, морально-психологічний клімат у колективі, на думку дослідників, суттєво впливає на успіх організації і розвиток культури її співробітників. При цьому, наголошують вони, має домінувати діалоговий тип спілкування між людьми, який сприяє комунікації і розвитку творчого потенціалу, інтелекту, мови та несе в собі виховний ефект.

Взагалі, до ознак розвинутої організаційної культури колективу службовців науковці одностайно відносять сформованість його ціннісної єдності, яка напряду підвищує результативність професійної діяльності.

Вона виступає також джерелом повного розквіту особистості у колективі, сприяє різноманітності інтересів його членів та шляхів досягнення загальних цілей.

Безумовно, на формування та розвиток організаційної культури державних службовців впливає і система розподілу влади, повноважень та відповідальності у колективі. З акмеологічної точки зору, саме влада є носієм певної сили, яка опосередковано чи безпосередньо впливає на людей. Фахівці визначають чотири види такої сили: сила ієрархічного службового положення, сила розпорядження ресурсами, сила володіння знаннями і сила особистості.

Перша сила по суті – це крісло начальника, а не особистість, яка на ньому сидить. Сила розпорядження ресурсами виникає в результаті права розподіляти ресурси і відрізняється від сили положення тим, що може впливати майже на всі напрямки гілок ієрархії. Наприклад, секретар керівника розпоряджається найціннішим в організації ресурсом – часом керівника. Ці дві сили є легальними і підтримуються законними рішеннями, що не можна сказати про дві наступні сили.

Сила володіння знаннями або сила професіонала, з акмеологічної точки зору, пов'язана з тим, що спеціаліст володіє певною монополією у професійному полі і ніхто, крім нього, не може виконати конкретну роботу. Ця сила, на нашу думку, ґрунтується на останній силі – силі особистості, адже вона обіймає такі індивідуальні характеристики, як сила волі, талант, здібності, інтуїція тощо. Найрозвиненішу силу особистості фахівці називають харизмою. Хоча ці дві сили і не підтримані законними рішеннями, вони є легітимними, оскільки виникають в результаті їх визнання “знизу”.

Отже, формування та розвиток організаційної культури державних службовців відбувається під впливом усіх цих сил, але філософію колективних відносин визначає та сила, яка переважає у ньому. До речі, на думку науковців, саме філософія визначає цілісний погляд на організацію,

її минуле, сучасне і майбутнє; у ній сконцентровано ідеологію та місію організації, її цінності і стратегії. Вона покликана об'єднувати і направляти усі ресурси на виконання цілей організації, визначати критерії виконання цих цілей, визначати взаємодію людей в організації і формувати концепцію її розвитку. А ідеологія організації є тим фактором, який створює цілісну систему управління нею. Щодо місії організації, то вона визначає основну і загальну ціль діяльності організації, а також обґрунтовує необхідність її існування і соціально-суспільну значущість.

Акмеологічна сутність організаційної культури, мотивації поведінки та діяльності людини виявляється ще й завдяки цінностям та ціннісним орієнтаціям, які обумовлюють відношення службовця до дійсності, що його оточує. Виявляються вони за допомогою моніторингових досліджень, а корегуються у процесі його виховання, яке сприяє формуванню певних якостей особистості і її поведінки.

До останньої важливої акмеологічної умови формування та розвитку організаційної культури у державних службовців, безумовно, слід віднести їх безперервне навчання та самоосвіту. При чому, цей процес має стати структурною частиною діяльності організації завдяки відповідній технічній та організаційній структурі і колективному методу передачі знань шляхом їх обміну, якій сприяє формуванню єдиного інтелектуального середовища організації. Традиційний метод отримання певних знань з одного джерела інформації фахівці визнають неефективним.

На успішне формування організаційної культури службовців, звичайно, впливають і другорядні акмеологічні умови: емоційно-історичний фон, система інформації, міфи, легенди, гасла, ритуали, церемонії тощо.

Взагалі, управлінням організаційною культурою персоналу на державній службі, на нашу думку, повинен займатися повноцінний суб'єкт, який включає в себе зовнішній консультативний орган,

внутрішніх консультантів, а також керівництво усіх посадових рівнів, що обізнане у цій діяльності і веде узгоджену політику у роботі з персоналом. Окремої уваги цього суб'єкту потребує також двостороння система інформації про морально-психологічне середовище у колективі.

Висновки. Таким чином, акмеологічний аналіз професійної діяльності державних службовців у контексті їх організаційної культури показав, що її формування і розвиток на державній службі є надзвичайно актуальним завданням. Його виконання сприятиме професіоналізації колективів органів державної влади, розкриттю та розвитку творчого потенціалу кожного службовця і його продуктивній самореалізації у професійній діяльності.

При цьому слід враховувати, що уся сукупність державних і соціальних інститутів, які сприяють формуванню та розвитку організаційної культури у сучасних державних службовців, а також сукупність умов та факторів, що впливають на цей процес, мають являти собою єдину систему. Елементами такої системи можуть бути розглянуті вище умови і фактори управління організаційною культурою, але вони не обмежують останню. Наведений комплекс її характеристик, на нашу думку, має також велике значення для управління процесом розвитку організаційної культури державних службовців у сучасних умовах.

Отже, акмеологічний підхід до формування та розвитку організаційної культури сучасних державних службовців сприяє розширенню її можливостей та пошуку механізмів реалізації на державній службі.

Література:

1. Деркач А.А. Акмеология: личностное и профессиональное развитие человека / А.А. Деркач. – М.: РАГС, 2000. – 536 с.

2. Камерон К. Диагностика и изменение организационной культуры / К. Камерон, Р. Куинн; [пер. с англ. И. В. Андреевой]. – СПб.: Питер, 2001. – 320 с.
3. Шэйн Э. Х. Организационная культура и лидерство / Э.Х. Шейн; [пер. с англ. под ред. В. А. Спивака]. – СПб.: Питер, 2002. — 336 с.