

С.О. Гайдученко

**ТЕЗАУРУСНИЙ ПІДХІД ДО ФОРМУВАННЯ ТА РОЗВИТКУ
ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ В ПУБЛІЧНОМУ УПРАВЛІННІ**

Стаття присвячена тезаурусному підходу до організаційної культури, який трансформовано автором до публічного управління. Автор подає своє розуміння цього підходу до організаційної культури в публічному управлінні, наголошуючи, що вона органічно пов'язана зі зміною соціокультурних та управлінських парадигм.

Ключові слова: тезаурус, соціалізація, діалог організаційних культур, публічне управління, професійне середовище, управлінська парадигма.

Постановка проблеми. Наша сучасність спонукає науковців світу, і України зокрема, до інтенсивних досліджень організаційної культури, яка значно розширює можливості різних кадрових технологій в усіх сферах людської діяльності, у тому числі і в публічному управлінні. Існує думка, що низка різних світових криз (економічних, політичних, соціальних тощо), які спалахнули на початку двадцять першого століття, стала результатом не тільки інтенсивних глобалізаційних та інтеграційних процесів, а й результатом відставання культурологічного фактору розвитку саме публічного управління, яке має забезпечувати гнучкість і толерантність прийняття управлінських рішень на усіх рівнях і в усіх галузях людської діяльності. Цей факт визнаний науковцями провідних країн світу і знаходиться під їх невпинною увагою.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Слід згадати, що організаційна культура тільки у другій половині ХХ ст., стала предметом наукових досліджень, в першу чергу, соціологів, соціальних психологів та антропологів, а потім і представників інститутів державного управління, здебільшого зарубіжного походження. Вважається, що найбільш впливовими у формуванні концептів організаційної культури стали раціонально-

прагматична та феноменологічна концепції, у витоках яких стояли відповідно Е. Дюркгейм і М. Вебер, У Тейлор і А. Файоль. Перша концепція розглядає організаційну культуру як атрибут організації, який піддається управлінському впливу і змінам у цілях розвитку організації, підвищення її ефективності. Друга - як позначення того, чим по суті являється організація завдяки певному комплексному соціокультурному надбанню, яке опосередковано впливає на сприйняття реальності членами організації і на їх групову поведінку.

Сучасні дослідження озвученої тематики досягли своїх вершин завдяки відомому вченому і засновнику наукового напрямку “Організаційна психологія” Е. Шейну, який запропонував чітку і зрозумілу концепцію організаційної культури. До цих досліджень можна віднести також наукові праці вітчизняних та зарубіжних дослідників, як-то: Г.В. Атаманчук, П. Бурдые, Г.Л. Зинченко, Э.А. Капитонов, К.А. Кравченко, Н. А. Липовська, А.В. Ліпенцев, Н.Р. Нижник, О.Ю. Оболенський, Ю. А. Палеха, Л.А. Пашко, В.С. Степін, А.І. Турчинов, Ч. Хенді, С. Шарфи, М. Элвессона, С. А. Яроміч та інших.

Невирішені раніше частини загальної проблеми

Проте, відомі дослідження цієї проблеми недостатньо враховують її різногалузеві коріння, що не дає змогу науковцям пояснити і виключити причину значного відставання практичної реалізації наукових розробок з організаційної культури у сфері публічного управління. До таких коренів можна віднести комплексне вивчення властивостей людини на етапі її соціальної адаптації у робочому (учбовому) середовищі.

Метою статті є дослідження впливу на особистість службовця сфери публічного управління його професійного середовища, а також створення поля для суттєвого збагачення його тезаурусу (орієнтуючого комплексу) в умовах формування та розвитку організаційної культури колективу.

Виклад основного матеріалу. Вирішенню вище означеної проблеми у публічному управлінні, на думку автора, допоможуть дослідження, які поглиблюють і пристосують до неї наукові висновки дослідників Лукова Вал.

А., Лукова Вл. А. та Лукова С. В. Ці науковці стверджують, що на індивідуальний тезаурус людини суттєво впливає і довершує його соціалізацію така організаційна культура, в якій формуються її професійні знання, вміння, навички в період становлення професійної компетентності. При цьому висувається гіпотеза, що людина в умовах конкуренції організаційних культур, відчуває напругу, яка призводить до розширення її тезаурусу і переведення на рівень особистості конструкти діалогу організаційних культур [1, с. 172].

Для дослідження цих наукових висновків з оглядом їх використання у вітчизняному публічному управлінні необхідно передусім з'ясувати специфіку організаційної культури як професійного середовища і нагадати сутність тезаурусу.

В гуманітарних науках “тезаурус” тлумачать як орієнтуючий комплекс, який властивий людині у повсякденному житті і базується на основі розподілу на “своїх” і “чужих”. Такий засіб соціальної орієнтації активно реалізується у поведінці співробітників організацій на всіх рівнях. Він виступає як об'єднуючий засіб на різних статусних рівнях і як засіб встановлення “корпоративного духу”, який сприяє солідарності в рамках усього колективу. В найбільш загальному вигляді “тезаурус” визначається як новий систематизований набір засвоєних соціальним суб'єктом знань, які існують для нього засобом орієнтації в зовнішньому середовищі, крім того, знань, які безпосередньо не пов'язані з орієнтуючою функцією, але розширюють розуміння суб'єктом себе і світу, дають імпульси для радісного, цікавого, багатогранного життя. Тезауруси, таким чином, являють собою суб'єктно організовані гуманітарні знання [2, с. 67].

Чисельні дослідження організаційної культури у різних сферах людської діяльності пов'язують її з “діловою” або “корпоративною” культурою, у визначеннях яких превалюють соціально-психологічні ознаки, як-то: поведінка, цінності, норми. Саме вони і складають основу трьох груп ознак організаційної культури, що включають в себе низку другорядних

характеристик, які у графічному вигляді зображуються концентричними колами і відображують модель поведінкової компоненти організаційної культури. Наприклад, ядро моделі носить назву “поведінка”; коло за ядром може охоплювати ознаки “група”, “неформальні відносини”, “зовнішнє середовище”, “взаємозв’язок” тощо. У віддаленому колі розташуються такі поняття, як “духовне життя”, “співробітництво”, “адаптація”, “об’єднання”, “внутрішня інтеграція” тощо (рис. 1).

Модель ціннісної компоненти організаційної культури з ядром “цінності” і пов’язаної з колективним розумом, може складатися із кола ознак “цілі”, “ідеї”, “очікування”, “уявлення”, “символи”, а також кола ознак “вірування”, “міфи”, “знання”, “моральний клімат”, “особистість” (рис. 1). В цій компоненті особливе значення надається тому, на що направлена діяльність організації, що важливо для її керівництва і для персоналу, на що слід звернути особливу увагу, і що очікують співробітники від своїх зусиль.

Модель нормативної компоненти організаційної культури з ядром “норми” наступним колом охоплює “правила”, “ритуали”, “традиції”, а третім – “зразки поведінки”, “звичаї”, “мова”, “колектив”, “звички” (рис. 1). Ця компонента охоплює всі накази, інструкції і інші формалізовані (документовані) рішення, а також неформалізовані вимоги колективу, які працівнику краще не порушувати.

Якщо продовжити моделювання на підставі отриманих графічних компонентів організаційної культури, можна визначити модель ознак організаційної культури, яка графічно виглядає необмеженою кількістю концентричних кіл, що відображують її етнографічні, соціальні, акмеологічні, тектологічні, філософські, політичні, психологічні, професійні та інші коріння і, перетинаючись, утворюють певне поле, в якому і концентруються основні ознаки (рис. 1). Слід підкреслити, що це поле є дуже чутливим до тезаурусного впливу усіх працюючих і може суттєво змінюватися при наявності багатьох вирішальних обставин. До них, в першу чергу, можна віднести непрофесійне керівництво організацією, відсутність

лідерських складових керівництва, багатонаціональна колективна складова, рівень професійної освіти співробітників і її компетентнісний показник, психологічна складова колективу, усталені і офіційні норми поведінки тощо.

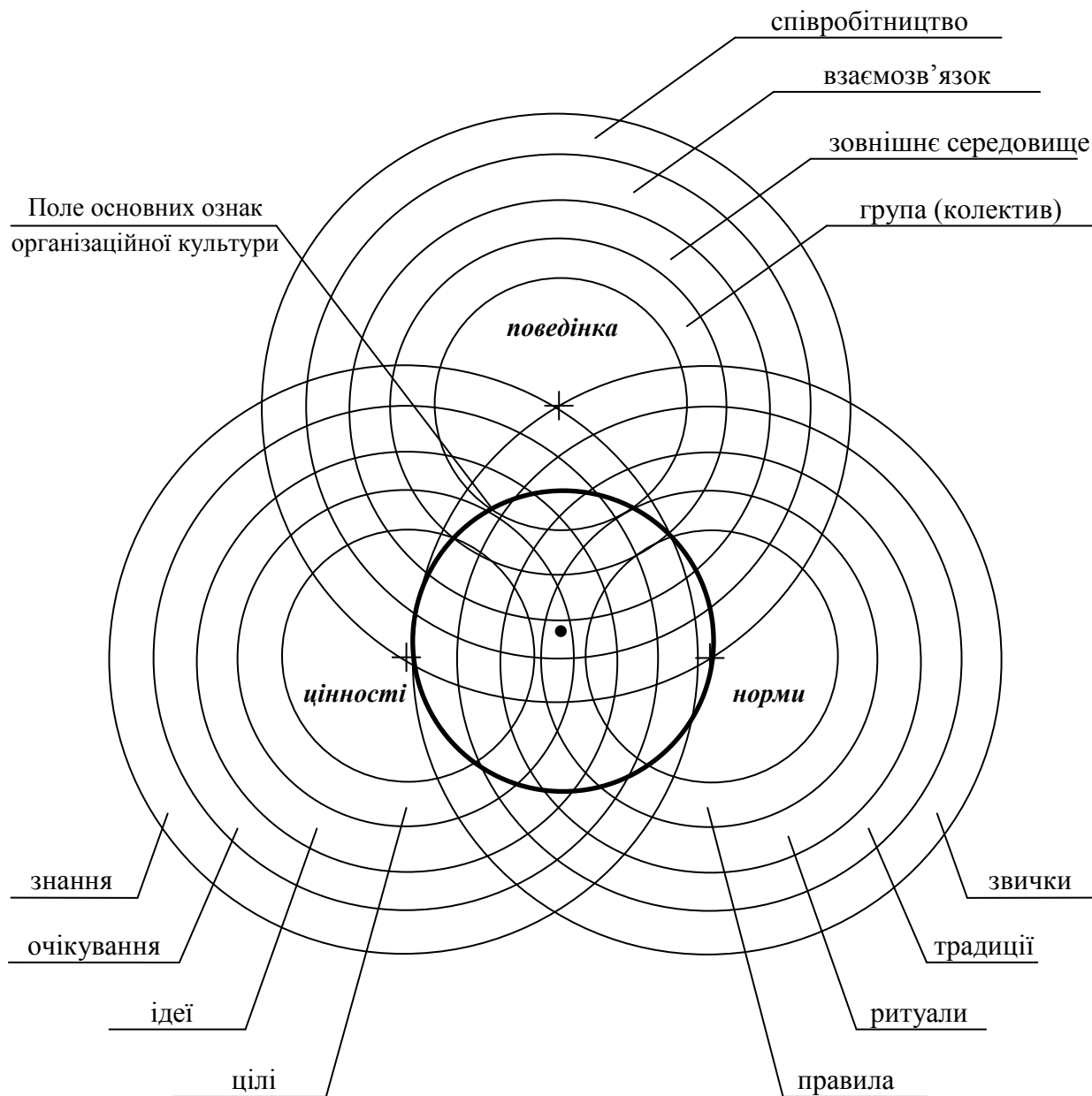


Рис. 1 Модель формування поля основних ознак організаційної культури

Усі дослідники організаційної культури однастайні в думці, що в будь-якій її моделі компонентою, яка превалює, завжди є “поведінка”. Саме вона відображує взаємодію керівників і підлеглих, а також підлеглих між собою, із

суміжниками і клієнтами; практику управління персоналом, готовність персоналу до виконання управлінських рішень і, безумовно, тезаурусний рівень кожного працюючого.

У процесах входження в новий колектив, взаємодії з зовнішнім оточенням, вивченні нових культур тощо у кожної людини відбувається інтенсивний діалог з іншими культурами, який не проходить безслідно для її тезаурусу.

Цей діалог організаційних культур створює «дух цілого» при наявності різних учасників. Дослідження діалогу організаційних культур сприяли визначенню таких теоретичних положень:

1. Діалог організаційних культур сприяє досягненню взаємної інформованості носіїв різних організаційних культур про їх переваги і недоліки з точки зору основної цілі або проекту, а також формуванню корпоративної ідентичності учасників спільного проекту.

2. Діалог організаційних культур майже не можливий на вищому управлінському рівні в силу наявності важелів впливу: фінансів, кадрових дій, матеріальних ресурсів, але цілком реальний на виконавському рівні.

Ці положення в контексті тезаурусного підходу до діалогу організаційних культур набувають нового теоретико-методологічного змісту. Вони обґрунтовують різницю між організаційними культурами шляхом фільтрування інформації, а саме: те, що відноситься до “свого” (“своїх”), розташовується у центрі (ядрі) тезаурусу. Ця інформація може впливати на поведінку людини, оскільки вона є продуманою, поєднаною з почуттями та емоціями. Та ж інформація, яка не видається цінною і такою, що може впливати на вибір людиною стратегії і тактики поведінки, розташовані на віддаленні від ядра тезаурусу. Така інформація відноситься до “чужого” і дуже часто ігнорується людиною.

На думку дослідників, будь-яка інноваційна пропозиція, що показала себе ефективною в одних культурних умовах, в інших умовах може стикатися з бар’єрами тезаурусів, які склалися і входять в ядро орієнтуючого

комплексу. Ця нова інформація може з часом увійти у цей комплекс, але вона буде уже відпрацьованою і переконструйованою. Зрозуміло, що такого роду знання будуть відхилятися від первинної ідеальної моделі не тільки з точки зору чіткого їх сприйняття, а й змістовно.

Вчені культурологи назвали таке дійство над знаннями ефектом переконструювання соціальної реальності у свідомості людини і довели, що він властивий людині під час входження її в “чужу” організаційну культуру. При цьому механізм входження працює не стільки над глибоким вивченням “чужої” організаційної культури, скільки над її переводом із “чужої” у “свою”. Виключити із механізму такий перевід просто неможливо. До того ж, процес входження в “чужу” організаційну культуру відбувається результативніше, якщо відповідні зміни будуть відбуватися в зовнішньому соціальному оточенні і впливатимуть на стиль життя працівників і їх сімей (наприклад, поліпшать їх житлові та матеріальні умови або нададуть інші сприятливі соціальні умови).

Можна також стверджувати, що на механізм входження впливають також стать людини, її вік, соціальний статус тощо. Доведено це результатами соціологічних досліджень, які констатували низький відсоток тих громадян, що відреагували на мобілізаційний імпульс буремних років “перебудови”, а саме: 6,3% - після 29 років і 12,7% - до 29 років використали іноземний досвід і досягли більшого в житті. Таке ж співвідношення спостерігається дослідниками і при аналізі змін організаційної культури іноземних підприємств, розташованих на території пострадянських держав: підприємство і технології сучасні, а рівень життя працюючих залишається низьким.

Безперечним також вважається науковий факт, що в молодому віці тезауруси не тільки гнучкіші, а й сприятливі для введення в них нової інформації, яка може спричинити їх переконструювання. Не виключається дослідниками і можливість співіснування декількох тезаурусних генерацій, які використовуються в різних життєвих ситуаціях. Цю можливість і

використовують іноземці, надаючи переваги молодим при прийомі на роботу.

Отже, практичне використання діалогу організаційних культур в тезаурусному контексті дозволяє менеджерам виявити проблемні зони при створенні сумісних проєктів, де в силу їх системних характеристик можливі співіснування декількох організаційних культур. При цьому дуже важливо не перейти за грань міжкультурного конфлікту у випадку чітких правил на іноземних підприємствах, або наявності відчутної дистанції між організаційними культурами “верхів” та “низів” організації, що породжує проблеми кадрової політики.

Не менш цікавим і корисним для дослідників є вивчення механізму переходу діалогу організаційних культур з рівня макросоціальних систем і процесів на рівень людини. В результаті багатьох експериментів було виявлено феномен опору тезаурусу оновленням в питаннях організаційної культури і факт наявності певної напруги при стиканні з іншою організаційною культурою.

Знання тезаурусної теорії для дослідників організаційної культури в публічному управлінні видаються дуже цінними. Вони допомагають зрозуміти поведінку службовців і вплинути на неї при необхідності під час адаптації в новому колективі, зміні стратегічних цілей і завдань організації, впливу інтеграційних і глобалізаційних процесів, що породжують зміну соціокультурних і управлінських парадигм. Саме цій категорії людей в наше стрімке сьогодення конче необхідно мати чіткі ціннісні орієнтири в своїй професійній діяльності, яка не має права на помилки. Адже службовець – публічна особа, від рішень якої часто залежать доля і здоров'я наших громадян.

Тому, крім вище наведених моделей компонент організаційної культури, тезаурус чиновника повинен охоплювати бачення своєї професійної діяльності ніби “збоку”, спираючись на думку і відношення оточуючих та безпосередньо керівництва. Модель цієї компоненти

організаційної культури має ядро під назвою “імідж”, а коло ознак охоплюють “авторитет”, “популярність”, “повага” тощо (рис. 2).

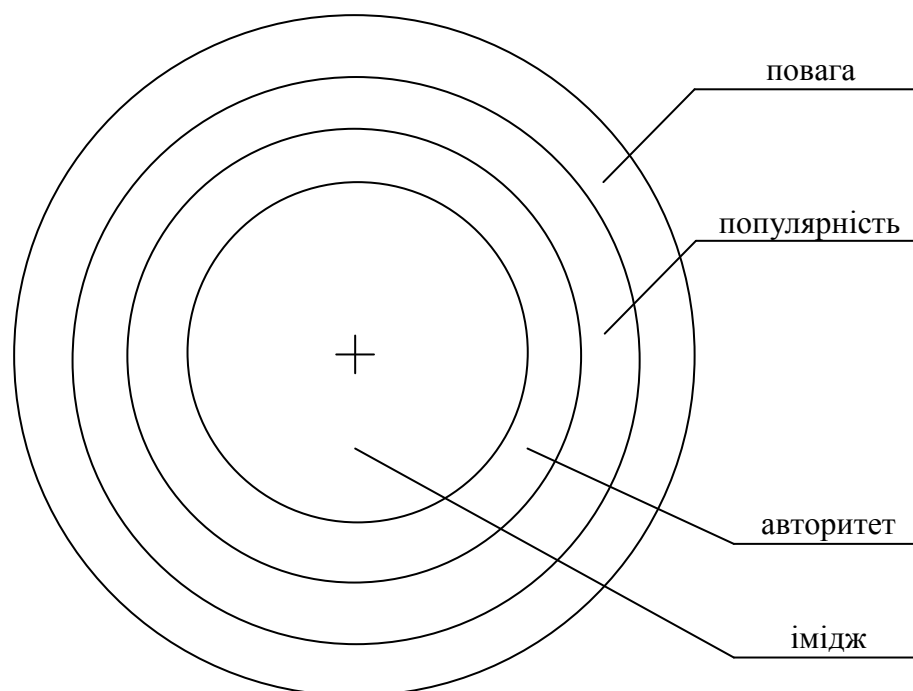


Рис. 2 Модель іміжевої компоненти організаційної культури

В іміжевій компоненті особливе значення надається особистісним якостям службовця, які сприяють його відданості справі, доброзичливості до споживачів послуг, високій кваліфікації, компетентності. При цьому не виключається також необхідність співіснування декількох організаційних культур в тезаурусах службовця, що часто має місце при спілкуванні з іноземцями.

Тим більше, що сучасна парадигма публічного управління базується на передових підходах менеджменту, коли його рівень залежить від здатності органів державної влади і місцевого самоврядування підпорядкувати свою діяльність інтересам громадян, використання в діяльності ринкових підходів, забезпечення високої якості публічних послуг, налагодження партнерських відносин у трикутнику “влада-бізнес-громада”, забезпечення відкритості влади й співучасті громадян в управлінні, постійного вдосконалення публічного менеджменту та розвитку його працівників.

Для цього необхідно формувати і розвивати таку організаційну культуру в публічному управлінні, яка б була зрозуміла і прийнятна, не потребувала суттєвого переконструювання нових ідей і сприяла продуктивному діалогу при стиканні з “чужими” організаційними культурами. При цьому варто “зробити ставку” на суттєве збагачення тезаурусу службовців лідерською компонентою, забезпечуючи таким чином зростання їх професійної компетентності, сміливості і креативності у прийнятті рішень, толерантності до “чужих” культур тощо. В моделі цієї компоненти ядром може бути “лідерство”, яке охоплює велике коло ознак, основними з яких можуть бути “активна позиція”, “сміливість”, “рішучість”, “креативність”, “далекоглядність”, “об’єктивність” тощо (рис. 3).

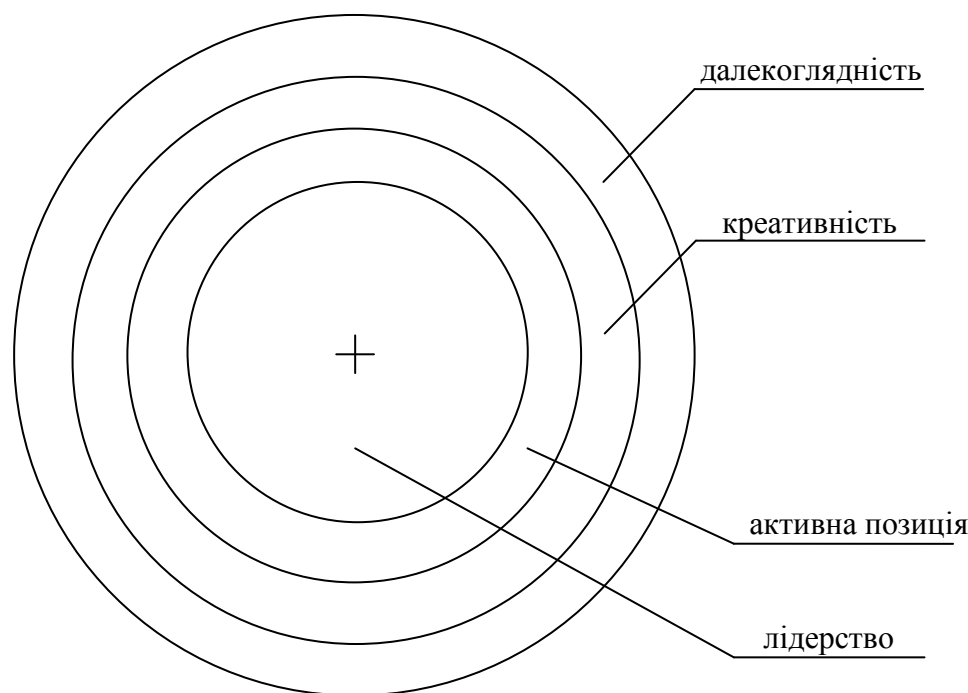


Рис. 3 Модель лідерської компоненти організаційної культури

Слід наголосити, що лідерська компонента чиновника є вимогою сьогодення, яка обумовлюється трансформацією громадянського суспільства в інформаційне, що потребує надання якісних державних послуг в досить стислі терміни.

І головне, тезаурусний підхід до формування та розвитку організаційної культури в публічному управлінні, перш за все, це індивідуальний підхід до кожного працюючого, урахування його особистісних якостей і можливостей, професійного і тезаурусного потенціалу. Адже особистість службовця в публічному управлінні є також ключовою позицією його парадигми. Саме людські ресурси публічного управління стають стратегічною складовою державної кадрової політики в цей доленосний час для нашого громадянського суспільства, яке опинилося між західною і східною культурами і має перед собою досить складне завдання толерантного культурного діалогу і глибокого та конструктивного тезаурусного збагачення. При цьому дуже важливо, щоб вітчизняне публічне управління разом із суспільством зберегло свої національні коріння, забезпечило державні інтереси і дало “зелене світло” на шляху професійного зростання молоді.

Висновки із дослідженого матеріалу і перспективи подальших розвідок у цьому напрямку

Таким чином, питання формування та розвитку організаційної культури в публічному управлінні на даному етапі становлення нашої державності є дуже актуальним і таким, яке потребує невідкладних наукових рекомендацій стосовно впровадження сучасної організаційної культури. Для цього дослідники мають значно поглибити теоретико-методологічну базу організаційної культури в публічному управлінні і надати практичні розробки щодо її формування та розвитку на всіх без виключення рівнях уже сьогодні, а не колись, адже час плине швидко і соціально-економічні процеси стають незворотними.

Дуже важливо у даний час для науковців «завантажити» тезауруси усіх чиновників чіткою і зрозумілою інформацією про внутрішнє і зовнішнє оточення публічного управління для своєчасного і толерантного її сприйняття з метою спільної розробки основних концептуальних положень відповідної організаційної культури та засад її інституалізації в публічному

управлінні. Це дозволить надолужити відставання цієї сфери у питанні інституалізації організаційної культури від інших сфер людської діяльності, де уже тривалий час використовуються її майже безмежні можливості у кадровій роботі.

Література

1. Луков С. В. Диалог организационных культур в сфере высшего гуманитарного образования России и Германии: науч. монографія / С.В. Луков. - М. : Изд-во Моск. гуманит. ун-та, 2009 – 372 с.

2. Луков Вал. А., Луков Вл. А. Тезаурус: Субъективная организация гуманитарного знания / Вал.А. Луков, Вл.А. Луков. - М. : Изд-во Нац. ин-та бизнеса, 2008 – 215 с.

S.A. Gaiduchenko

THE TEZAURUS APPROACH TO FORMATION AND DEVELOPMENT OF THE ORGANIZATIONAL CULTURE IN PUBLIC ADMINISTRATION

The article is devoted to the thesaurus approach to the organizational culture, which is transformed by the author to the public administration. The author expresses his opinion about this approach to organizational culture in a public administration, stating that it is organically related to the change of socio-cultural and administrative paradigms.

Key words: thesaurus, socialization, dialog of organizational cultures, public management, professional environment, administrative paradigm.

Гайдученко Світлана Олександрівна, кандидат наук з державного управління, доцент кафедри менеджменту і маркетингу в міському господарстві Харківського національного університету міського господарства імені О.М. Бекетова, здобувач кафедри державного управління Харківського регіонального інституту державного управління при Президентіві України, м. Харків, вул. Єлізарова, б.б, кв. 211.

(057) 372-61-98, gaiduchenko_svet@mail.ru