

УДК 35.082.4

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

Гайдученко Светлана Александровна кандидат наук по государственному управлению, доцент кафедры менеджмента и маркетинга в городском хозяйстве Харьковского национального университета городского хозяйства имени А.Н. Бекетова,
соискатель кафедры государственного управления Харьковского регионального института государственного управления Национальной академии государственного управления при Президенте Украины
Gaiduchenko Svetlana Aleksandrovna PhD in Public Administration,
Senior Lecturer, Management and Marketing in the Municipal Economy Department, Kharkov National University of Municipal Economy,
doctoral candidate of Public Administration Department of the Kharkiv Regional Institute of Public Administration of the National Academy of Public Administration the President of Ukrain

**Організаційна культура публічного управління у контексті глобалізації
суспільних процесів**

**Организационная культура публичного управления в контексте глобализации
общественных процессов**

**An organizational culture in public administration is in the context of globalization of
public processes**

В статті розглянуто вплив сучасних суспільних процесів, обумовлених глобалізацією, на парадигмальний розвиток публічного управління і його ключової компоненти - організаційної культури. В дослідженні також проаналізовано трансформаційний розвиток громадянського суспільства, як основного чинника організаційної культури, в умовах бурхливого розвитку глобалізаційних процесів.

В статье рассмотрено влияние современных общественных процессов, обусловленных глобализацией, на парадигмальное развитие публичного управления и его ключевой элемент – организационную культуру. В исследовании также проанализировано трансформационное развитие гражданского общества, как основного фактора организационной культуры, в условиях бурного развития глобализационных процессов.

Influence of the modern public processes conditioned with globalization is considered in the article, on paradigm development of public administration and his key element – organizational culture. Transformation development of civil society is also analyzed in research, as a basic factor of organizational culture, in the conditions of rapid development of globalization processes.

Ключові слова: організаційна культура, публічне управління, глобалізація, інтеграція, парадигма, інформаційні технології, інформаційне суспільство, інформаціоналізм, філософія та ідеологія управлінської діяльності, ціннісні орієнтири.

Ключевые слова: организационная культура, публичное управление, глобализация, интеграция, парадигма, информационные технологи, информационное общество, информацтонализм, философия и идеология управленческой деятельности, ценностные ориентиры.

Key Words: organizational culture, public administration, world globalization, integration, paradigm, informational technology, information society, informationalism, philosophy and ideology of administrative activity, value references.

Постановка проблеми та її зв'язок з важливими науково-практичними задачами.
Сьогодні жодна держава світу не може успішно розвиватися, не враховуючи глобальних

тенденцій і проблем розвитку людської цивілізації як світового співтовариства, для якого головним завданням є збереження миру, соціально-економічного добробуту, забезпечення міжнародного економічного ладу, базованого на лібералізації, відкритості економіки, та співробітництва між державами [3, с. 17].

Світове співтовариство переживає, наразі, небувало складну фазу свого розвитку. Крім того, що катастрофічно загострилися питання виживання людства, ще й з'явилося безліч питань співіснування та взаємодії різних країн і народів, які пов'язані з процесами глобалізації. Ці процеси виявили вразливість і беззахисність нашої планети, держав як інститутів, а також людську безвідповідальність і недалекоглядність.

Тому, кожна країна, вирішуючи свої державні задачі, має пам'ятати, що істинно "світ тісний" і його безпека зачіпає усіх, хто живе у ньому. І, в першу чергу, це стосується сфери публічного управління, в якій приймаються доленосні управлінські рішення стосовно життєдіяльності своїх співвітчизників. Саме державні службовці та посадові особи місцевого самоврядування, а також керівники різних громадянських об'єднань обов'язково мають володіти основами організаційної культури, яка базується на знаннях та інформації і сприяє процесу демократизації як держави, так і суспільства в цілому, а також забезпечує готовність країни до викликів глобалізації. Слід наголосити, що для України усе вище сказане є надзвичайно актуальним, оскільки ще не закінчено процес її державотворення і формування публічного управління.

Аналіз існуючих досліджень і публікацій. Дослідження проблем публічного управління і перспектив його парадигмального розвитку проводилось багатьма вітчизняними вченими в галузі державного управління, зокрема такими, як: В. Авер'янов, В. Бакуменко, В. Князев, В. Луговий, В. Мартиненко, Н. Нижник, О. Оболенський, С. Серьогін і багатьма іншими дослідниками різних галузей гуманітарних наук. Ці дослідження торкалися різних елементів парадигми публічного управління. Проте, досі недостатньо уваги приділяється саме культурологічній складовій даної парадигми.

Необхідність використання можливостей організаційної культури у сфері публічного управління озвучена багатьма зарубіжними дослідниками, такими як: Т. Пітерс, Р. Уотерман, Д. Осборн, Т. Геблер, О. Х'югс, Д. Кетл, Ф. Томпсон, І. Василенко, О. Сурін, В. Д'якова та інші.

Вивченню особливостей внутрішньої інтеграції державних службовців у своєму професійному середовищі, а також зовнішньої адаптації організації з використанням окремих складових організаційної культури присвятили свої роботи такі вітчизняні дослідники, як Г. Атаманчук, О. Віханський, Б. Гаєвський, А. Ліпенцев, Н. Липовська, О. Оболенський, Л. Пашко, М. Пірен, В. Пожалюк, В. Ребкало, Е. Сергієнко та інші. На хвилі впровадження в Україні окремих технологій New Public Management (Новий Публічний Менеджмент) вони донесли головну ідею забезпечення ефективності і результативності публічного управління – впровадження в діяльність органів публічного управління елементів корпоративної культури, які успішно використовуються в бізнесі та різних некомерційних структурах. Частіше за все пропонується впроваджувати такі елементи організаційної культури, як цінності, ритуали, традиції, норми і правила поведінки, чого замало для належної відповіді на сучасні виклики, особливо в умовах глобалізації.

Метою статті є дослідження впливу сучасних суспільних процесів, обумовлених глобалізацією, на парадигмальний розвиток публічного управління і його ключової компоненти – організаційної культури, а також аналіз трансформаційного розвитку українського суспільства, як основного чинника організаційної культури, в умовах бурхливого розвитку глобалізаційних процесів.

Виклад основного матеріалу. Сучасний світ увійшов у третє тисячоліття в супроводі двох нерозривно пов'язаних між собою суспільних явищ – глобалізації та трансформації суспільно-політичних і соціально-економічних процесів [3, с. 9]. Україна, як і увесь світ, не може не враховувати цей факт у своїй внутрішній і зовнішній діяльності. До того ж, актуальність визначеної тематики дослідження продиктована стрімкими та бурхливими

процесами інтеграції України до Європейського Союзу, а також не менш стрімкими процесами демократизації та інформатизації державного управління і суспільства в цілому.

Очевидно, що політична, економічна і культурна кризи в Україні, є наслідком трансформації нашого суспільства під інтенсивним впливом сучасних інформаційних технологій та інших глобалізаційних процесів. Наразі, суспільство активно прагне до децентралізації влади, бажаючи таким чином зробити її більш контрольованою і керованою народом. Іншими словами, йдеться про прагнення громадян до розвитку суб'єкт-суб'єктних форм і методів державно-управлінської діяльності, які передбачають рівноправні відносини між суспільством і державою, що зводять роль держави до арбітра між громадянами суспільства, яке є самоорганізованим. Отже, для фахівців очевидним є факт “народження” нової парадигми публічного управління, яка має сприяти розвитку громадянського суспільства на демократичних і інформаційно-культурних засадах. Про це говорить у своїй монографії «Державне управління: шлях до нової парадигми (теорія та методологія)» голова Асоціації докторів наук з державного управління Мартиненко В.М., наголошуючи, що глобалізаційні та трансформаційні процеси “передбачають глобальні зміни світогляду людини на довколишній світ і усвідомлення об'єктивного характеру її місця і ролі в ньому” [3, с. 39]. Усе вище сказане свідчить про те, що “народження” нової парадигми публічного управління нерозривно пов'язане з розвитком парадигми організаційної культури в сфері публічного управління, як його ключової компоненти і флагамена організуючих сил людської взаємодії у процесі їх життєдіяльності. Тут буде доцільним згадати думку Т. Куна про те, що “народження нової парадигми відкриває нове бачення світу, сприяє появленню нових теорій і їх практичних реалізацій. У вузькому розумінні парадигма – це зразок, приклад, еталон, який береться для доведення певних сутнісних зв'язків між досліджуваними явищами. Вона визначає дух, стиль наукового дослідження.” [2, с. 192].

Виходячи з вище сказаного, можна стверджувати, що парадигма публічного управління базується на сукупності основних принципів і правил, які встановлюються не

тільки регламентуючими документами, а й певним стилем і духом управлінського дійства, яке відбивається не лише на свідомому, а й на підсвідомому рівнях, де й знаходять свій прояв елементи організаційної культури, яка й визначає філософію та ідеологію організації, її ціннісні орієнтири і приймається свідомо і, навіть, напівсвідомо переважною більшістю її співробітників у процесі досягнення цілей.

Слід визнати, що організаційна культура, як парадигмальна складова публічного управління, наразі, досягла такого рівня наукових досліджень, який може забезпечити розробку відповідної моделі публічного управління з урахуванням глобалізаційних викликів.

З огляду на те, що глобалізація – це об'єктивний процес системного характеру, який охоплює усю життєдіяльність людства і полягає у всесвітній економічній, політичній і культурній інтеграції та уніфікації. Наслідками цього процесу є: світовий розподіл праці; міграція капіталу по всьому світу; міграція трудових ресурсів та засобів виробництва по всьому світу; стандартизація законодавства; уніфікація економічних і технологічних процесів; зближення та злиття культур різних народів; централізація суб'єктів управління; політичне послаблення національних держав та послаблення їх суверенітету; революційний розвиток інформаційних технологій і засобів комунікації, завдяки яким формується інформаційне світове співтовариство.

Найбільш “загрозливими” наслідками можна вважати чотири останніх, оскільки протидіяти їм, або хоча б пом'якшити їх вплив, можуть тільки держава і громадянське суспільство у їх тісній взаємодії. А для цього вони повинні мати необхідний рівень організаційної культури такої взаємодії, базований на знаннях, інформації та національному патріотизмі. В іншому разі, зближення та злиття національних культур приведе до знищення національної ідентичності, відходу від ідеології віросповідання і, навіть, до повного патріотичного нігілізму. Світова централізація суб'єктів управління, без сумніву, приведе до необґрунтованого і несправедливого розподілу повноважень та відповідальності, а також до

силових прийомів прийняття рішень. Політичне послаблення національних держав та скорочення їх суверенітету закладе підґрунтя під колоніальні умови розвитку самих держав. Наразі, ми уже відчули на собі вплив інформаційних війн, які використовуються як інструмент міждержавного військового протистояння, як складової системи регулювання політичного конфлікту, як інструмент інформаційної політики.

Всі інші наслідки глобалізації можуть бути використані будь-якою країною у власних інтересах, при наявності у неї сильної економіки, чітко сформульованої і донесеної до громадянського суспільства державної політики, і, безумовно, відповідної організаційної культури органів державної влади, місцевого самоврядування та інститутів громадянського суспільства. Що стосується загальної організаційної культури, яка здатна “закласти новий алгоритм людської взаємодії на низових рівнях соціально-управлінських систем (сім’я, трудовий колектив, територіальна громада)” [3, с. 21], а також на рівнях державно-управлінських та суспільно-управлінських систем, то слід зазначити, що глобалізація, вочевидь, сприяє розвитку її наукової парадигми.

В умовах бурхливого розвитку інформаційних технологій і комунікацій організаційна культура набуває нового змісту і стає, по М. Кастельсу, інформаціоналізованою. Оскільки інформаціоналізм базується на технології знання і інформації, - вважає він, - то в інформаціональному способі розвитку має місце тісний зв’язок між культурою і виробничими силами, між духом і матерією. З цього виходить, що ми маємо очікувати появи історично нових форм соціальної взаємодії, соціального контролю й соціальних змін [1, с. 40]. Таким чином, ми доходимо висновку, що організаційна культура на базі інформаціоналізму (знання плюс інформація), є ключовою компонентою нової парадигми публічного управління в умовах глобалізації. До того ж, характеристики інформаціоналізованої організаційної культури набувають масштабності та значущості, а також певних партиципативних ознак: гнучкості, відкритості, толерантності, співробітництва, орієнтація на загальнолюдські цінності тощо.

До цього слід додати, що нині у інформаційному суспільстві, яке формується, залишаються гострими і конфліктними питання демократизації інформаційного простору, які обумовлені Женевською Декларацією принципів, прийнятої у 2003 році в результаті всесвітньої зустрічі на найвищому рівні з питань інформаційного суспільства. Декларація проголошує, що необхідним фундаментом інформаційного суспільства є право людини на свободу переконань та їх вільне висловлювання, яке передбачає право безперешкодно шукати, отримувати і розповсюджувати інформацію та ідеї, незалежно від державних кордонів [4, с. 8]. Проголошені цінності демократії, безумовно, не можуть не впливати на парадигмальний розвиток публічного управління, суттєво піднімаючи рівень характеристик його організаційної культури, змінюючи способи впливу на людську взаємодію у процесі життєдіяльності. Наразі, суб'єктом публічного управління робиться ставка на інтелект особистості, його компетентність та творчий потенціал, а також на активну професійну та життєву позицію.

Проведений нами раніше аналіз різних наукових визначень поняття “організаційна культура” взагалі і дослідження її ролі в організації зокрема, привели до таких висновків:

1. Будь-яка організація не може існувати без організаційної культури, яка по суті є унікальною і такою, що мотивує до плідної праці у повній гармонії з внутрішнім та зовнішнім професійним середовищем.

2. Організаційна культура формується на ґрунті загальної (масової) культури суспільства і в своєму розвитку доповнюється специфікою професійної діяльності та глобальними світовими тенденціями.

3. Організаційна культура акумулює історичне минуле організації і суспільства в цілому, накопичуючи традиції, легенди, символики і виховуючи патріотизм; обумовлює стиль і культурний рівень взаємодії людей у процесі життєдіяльності; висуває певні вимоги до умов праці, професійного рівня керівництва, філософії та ідеології організації відповідно до рівня глобальних світових тенденцій.

4. Організаційна культура посилює дію усіх кадрових технологій завдяки впливу акумульованих організацією знань, інформації, принципів, норм, ціннісних орієнтирів, переконань, уявлень, очікувань тощо, а також під впливом глобальних світових викликів.

5. Характеристиками організаційної культури можна керувати шляхом безперервного навчання та інформування, корегування внутрішніх організаційних відносин, загального стилю керівництва і лідерства, специфічних особливостей управління персоналом; перегляду та уточненню стратегічних цілей, критеріїв успіху, ціннісних орієнтирів професійної діяльності тощо з урахуванням рівня глобальних світових тенденцій.

6. Організаційна культура – це галузь знань, яка має зайняти відповідне місце серед сучасних управлінських наук, об'єднавши при цьому всі її розрізнені елементи, як-то: етика, організаційна поведінка, культура управління та інші. Становлення організаційної культури, як галузі знань, потребує ґрунтовної інституціональної підготовки на підставі існуючих наукових доробок з урахуванням викликів нашої сучасності і нової парадигми публічного управління. Ця необхідність обумовлюється соціально-економічними процесами розвитку сучасного суспільства, які фактично виступають як результат інституційно (суб'єктивно) зумовлених соціально-економічних трансформацій, що виникають не де-небудь, а в головах людей, як віддзеркалення суспільних відносин між ними, державами і народами з їхніми культурами, звичаями, релігіями і мораллю, тобто, трансформацій, викликаних інформаційним впливом на свідомість людей [3, с. 40].

Наразі, вище викладені висновки щодо розвитку парадигми організаційної культури можуть бути корисними при формуванні в нашій державі істинно публічного управління, яке гармонійно об'єднає державне управління з місцевим самоврядуванням та інститутами громадянського суспільства. Кривава історія становлення та розвитку людської цивілізації надає нам достатньо підстав для того, щоб, спираючись на інформаційно-технотронну основу її сучасного розвитку, спробувати глибше проникнути у сутність соціально-економічних процесів, виявити внутрішні суперечності і причини, що їх породили, і, врешті-

решт, усвідомити, що нинішня наукова парадигма соціально-управлінських систем, оснований на суб'єкт-об'єктній людській взаємодії, не тільки не розкриває до кінця внутрішньої природи суспільних відносин, а й суперечить їх природно зумовленому (об'єктивному) характеру. Природний характер суспільних відносин передбачає головними суб'єктами інституційно зумовлених соціально-економічних трансформацій громадянське суспільство, як соціальну систему, що розвивається, і державу, як правовий інститут, що регулює внутрішньодержавні та міжнародні суспільні відносини між людьми [3, с. 40].

В сучасних умовах розвитку цивілізації українське суспільство поступово трансформується у інформаційне з уже випробуваними на практиці елементами самоорганізації. Проте, ці елементи сприяють у рівній мірі як творчим та організуючим, так і руйнівним та дезорганізуючим процесам, залежно від культурного рівня громадян та їх поінформованості стосовно стратегічної державної політики. Остаточна перевага творчих та організуючих процесів над руйнівними та дезорганізуючими обумовлена організаційно-культурним фактором формування сучасного публічного управління. Нині вирішальними можуть стати такі характеристики організаційної культури працівників сфери публічного управління, як компетентність, толерантність, гнучкість, послідовність, порядність, доброзичливість, патріотизм. Наразі, українські суспільні інституції, які базуються на принципах самоорганізації, мають виважити усі суб'єктивні і об'єктивні обставини, та наповнити їх здоровим глуздом і державним патріотизмом. Їх організаційна культура має бути максимально толерантною, гнучкою, інформаційно об'єктивною та патріотичною.

Таким чином, очевидною стає необхідність термінового впровадження у сфері публічного управління інституту інформаціоналізованої організаційної культури, яка спирається на досить жорсткий і вимогливий, стосовно особистісних якостей, відбір кадрів. Не мають права управляти взаємодією людей при їх життєдіяльності особи психічно хворі, неврівноважені, безкультурні та корумповані. На часі, йде відбір претендентів на депутатські посади різних рівнів, який повинен відсторонити таких кандидатів, але

корупційний рівень нашої держави може цьому завадити, бо вітчизняне інформаційне суспільство ще остаточно не сформоване і не володіє основами культурного діалогу.

Висновки та подальші напрямки наукових досліджень. Таким чином, дослідження впливу глобалізації суспільних процесів, обумовлених трансформацією суспільства у інформаційне, на парадигмальний розвиток публічного управління і його ключової компоненти – організаційної культури, дають підставу таким висновкам:

- суспільство потребує розвитку суб'єкт-суб'єктних форм і методів державно-управлінської діяльності, що передбачають рівноправні відносини між суспільством і державою;

- організаційна культура на основі інформаціоналізма (знання плюс інформація) в сфері сучасного публічного управління є його ключовою складовою, яка, як було сказано вище, здатна закласти новий алгоритм людської взаємодії у процесі життєдіяльності;

- трансформація суспільства у інформаційне передбачає знання основ культурного діалогу, які закладаються в організаційній культурі;

- парадигма організаційної культури інтенсивно розвивається і потребує уваги фахівців з публічного управління.

До цього слід додати, що інтеграція України до Європейського Союзу дала сильний імпульс розвитку демократичним процесам як у суспільстві, так і в публічному управлінні. Проте, цей демократичний процес гальмується, а іноді заходить і у глухий кут, з причини відсутності відповідного культурного діалогу між державою і суспільством. Наразі, є визначальною роль ідеологічної роботи держави серед громадянського суспільства у пропаганді основ організаційної культури, які підготують і державу, і суспільство до культурного діалогу у контексті державного патріотизму, толерантності, доброчесності, компетентності, поінформованості тощо.

Отже, перед вітчизняними науковцями стоїть першочергова задача дослідити теоретичні основи інформаціоналізованої організаційної культури публічного управління і

розробити практичні рекомендації щодо інституціонального їх впровадження з метою безпосередньої участі сфери публічного управління у процесі адаптації культурного інформаційного суспільства, а також забезпечення зовнішньої інтеграції нашої країни в складних умовах глобалізації суспільних процесів.

Література

1. Кастельс М. Информационная эпоха: экономика, общество, культура/ М. Кастельс; [пер. з англ. под науч. ред. О.И. Шкаратана]. – М.: Гос. Ун-т. Высш. шк. экономики, 2000. – 606 с.
2. Кун Т. Структура научных революций / Т. Кун ; [пер. з англ. И.З. Налетова. Общее редактирование и послесловие С.Р. Микулинского и Л.А. Марковой.]. – М.: Прогресс, 1977. – 302 с.
3. Мартиненко В.М. Державне управління: шлях до нової парадигми (теорія та методологія): [Моногр.] / В.М. Мартиненко. – Х.: Вид-во ХарРІ НАДУ «Магістр», 2003. – 220 с.
4. Матеріали Всесвітнього саміту з питань інформаційного суспільства (Женева 2003 – Туніс 2005). Підсумкові документи . – К.: Міністерство транспорту та зв'язку України державний департамент з питань зв'язку та інформатизації, 2006. – 87 с.