

УДК 35.082.4

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,
докторант кафедры государственного управления
Харьковского регионального института
государственного управления Национальной
академии государственного управления при
Президенте Украины

Глобализационный и интеграционный контексты организационной культуры в публичном управлении

Аннотация. В статье рассмотрено необходимость и своевременность комплексного и системного внедрения информатизированной организационной культуры в сфере публичного управления с целью обеспечения его гибкости и конкурентоспособности в условиях дальнейшей демократизации страны, а также прогрессирующей интеграции и глобализации. В исследовании также проанализировано парадигмальное развитие публичного управления на почве внедрения информатизированной организационной культуры с характеристиками в измерениях мировой глобализации и интеграции.

Ключевые слова: организационная культура, парадигма, публичное управление, мировая глобализация, интеграция, информационные технологии, информационное общество, ценностные ориентиры, философия и идеология управленческой деятельности, информатизм, информатизированная организационная культура.

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 Ukraine

Globalization and Integration Contexts of Organizational Culture in Public Administration

Annotation. The necessity and timeliness of complex and systematic introduction of informationalised organizational culture in the field of public administration have been viewed. It is aimed at supplementation of its flexibility and competitiveness in conditions of further democratization of the country as well as in the process of progressive integration and globalization. The paradigm development of public administration on the grounds of informationalised organizational culture supplementation with the characteristics of globalization and integration has been analyzed.

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

Постановка проблемы и ее связь с важнейшими научно-практическими задачами. Мировое сообщество переживает сейчас очень трудную фазу своего развития. Кроме того, что до предела обострилось множество вопросов выживания, еще и появилось не меньшее количество

вопросов сосуществования, связанных с революционными процессами мировой глобализации и интеграции. В связи с этими процессами даже планета Земля в нашем сознании существенно уменьшилась и кажется очень уязвимой и беззащитной.

Поэтому, каждая страна, решая свои государственные задачи, должна понимать, что истинно “мир тесен” и помнить о безопасности всего мирового сообщества. И в первую очередь это касается сферы публичного управления, которая в прямом смысле “вершит судьбы” своих соотечественников. В наш информационный век очень важно сформировать в сфере публичного управления информатизованную организационную культуру, которая базируется на знаниях и информации, а также способствует парадигмальному развитию публичного управления с целью его усовершенствования и подготовки к вызовам мировой глобализации и интеграции.

Анализ последних исследований и публикаций. Исследование проблем публичного управления и перспектив его парадигмального развития проводилось многими отечественными учеными, такими, как: В. Аверьянов, В. Бакуменко, В. Князев, В. Луговой, В. Мартыненко, Н. Нижник, О. Оболенский, С. Серёгин и многими другими исследователями различных отраслей гуманитарных наук. Эти исследования касались отдельных элементов парадигмы публичного управления, не затрагивая её культурологическую составляющую.

Необходимость использования возможностей организационной культуры в сфере публичного управления, как одного из его рычагов, озвучена многими зарубежными исследователями, такими как: Т. Питерс, Р. Уотерман, Д. Осборн, Т. Геблер, О. Хьюгс, Д. Кетл, Ф. Томпсон, И. Василенко, А. Оболонским, А. Суриным, В. Дьяковой и другими.

Изучению особенностей внутренней интеграции государственных служащих в коллективе и профессиональной среде вообще, а также внешней адаптации организации сферы публичного управления с использованием

отдельных составляющих организационной культуры посвятили свои работы такие отечественные исследователи: Г. Атаманчук, О. Виханский, Б. Гаевский, А. Липенцев, Н. Липовская, О. Оболенский, Л. Пашко, М. Пирен, В. Пожалюк, В. Ребкало, Э. Сергиенко, В. Тертычка и другие. На волне Нового Публичного Менеджмента они донесли главную идею обеспечения эффективности и результативности публичного управления: внедрение элементов корпоративной культуры, которые используются в бизнесе и различных некоммерческих структурах. Чаще всего предлагается внедрять такие элементы организационной культуры, как ценности, ритуалы, традиции, поведенческие нормы и правила, чего недостаточно для ответа на современные вызовы глобализации и интеграции мирового сообщества.

Определение нерешенных задач общей проблемы. Следует также отметить, что в научных источниках информации пока отсутствует информация о комплексном и системном подходе к внедрению в сфере публичного управления такой организационной культуры, которая бы помогала ему достойно отвечать на все вызовы мирового сообщества. И в то же время, эта организационная культура могла бы способствовать истинно демократическому взаимодействию гражданского общества с государством путем развития парадигмы публичного управления в качестве её ключевой составляющей.

Целью данного исследования является поиск путей формирования и развития современной организационной культуры, возможности которой могут быть расширены для решения существующих и возможных проблем страны, связанных с последствиями глобализации и интеграции, а также внутренних проблем во взаимоотношениях государства с гражданским обществом, как последствий развивающейся демократии.

Изложение основного материала. Актуальность затронутой тематики продиктована стремительными и бурными процессами интеграции Украины в Европейский Союз, а также не менее стремительными процессами демократизации и информатизации её гражданского общества. При этом

вполне очевидно для специалистов, что в Украине вполне созрел вопрос о рождении новой парадигмы публичного управления, способствующей развитию гражданского общества. В процессе данного исследования сделано ударение именно на культурологическую составляющую парадигмы публичного управления.

В исследовании не лишним будет вспомнить мнение Т. Куна о том, что изменение парадигмы, как одной из фундаментальных основ понимания закономерностей развития научного знания, является завершением научной революции. Ведь рождение новой парадигмы открывает новое видение мира, способствует появлению новых теорий и их практических реализаций. В узком смысле парадигма – это образец, пример, эталон, который берется для доказательства определенных смысловых связей между исследуемыми явлениями. Она определяет дух, стиль научных исследований [3, с. 192].

Исходя из этой семантики, можно утверждать, что парадигма публичного управления представляет собой совокупность основных принципов и правил (писанных и не писанных), которые устанавливаются не только регламентирующими документами, но и определенным стилем и духом управленческого воздействия. Все это вместе является образцом или эталоном для субъектов управления и, чаще всего, действует не только на сознательном, но и подсознательном уровнях.

Понятно, что последнее представляет собой не что иное, как элементы организационной культуры, которая определяет философию и идеологию организации, ее ценностные ориентиры и принимается осознанно и даже подсознательно преимущественным большинством коллектива в процессе достижения целей. Надо признать, что именно эта составляющая парадигмы публичного управления в данное время достигла такого уровня научных исследований, что может конструктивно ее изменить при условии комплексного и системного подхода к ее внедрению. И это, на наш взгляд, очень своевременно, поскольку вопрос усовершенствования публичного управления стоит на протяжении всех лет независимости Украины. Ведь

кроме внешних условий, о которых было сказано выше, стремительно изменяется среда и внутри государства. Революционными темпами идет трансформация гражданского общества в информационное; хаотично и бесконтрольно со стороны государства происходит “информатизация” органов публичного управления; идет, порой недостаточно обоснованное, внедрение технологий Нового Публичного Менеджмента, преимущественно в органах исполнительной власти, и другое.

Сегодня уже очевидно, что трансформация функций, целей и задач государства неизбежна. Гражданское общество активно стремится к децентрализации власти, желая таким образом сделать ее более контролируемой и тоже управляемой. Вполне объяснимо, что последняя отчаянно сопротивляется, создавая напряженность в обществе и подвергая опасности государственный суверенитет.

Существующая ситуация в Украине, естественно, усугубляется внешними государственными процессами, обусловленными мировой глобализацией и интеграцией (дезинтеграцией). Поэтому этот аспект взят нами за основу в данном исследовании как причинно-следственный фактор происходящего внутри государства.

Следует отметить, что существует много научных исследований, посвященных теоретико-методологическим основам влияния мировой глобализации и интеграции на трансформацию государственно-управленческих систем мира, а также теорий и моделей самоорганизации и управления с использованием синергетических подходов. Все эти исследования, в основном, касаются поиска адекватного методологического инструментария для научного анализа проблем усовершенствования государственного управления.

На наш взгляд, в комплексе этих исследований недостаточно исследована культурологическая составляющая публичного управления, как конструкты, которая позволит разработать гибкую и, главное, действенную модель публичного управления в выше описанных условиях. На основании

этой модели можно будет дальше исследовать особенности органов публичного управления как социальных объектов с другими социальными объектами в условиях осуществления децентрализованной власти. Именно поэтому в данном исследовании мы рассматриваем формирование новой парадигмы публичного управления, на основе ее культурологической составляющей, и глубину изменений этой составляющей с целью достижения ее характеристик в измерениях мировой глобализации и интеграции.

Необходимо отметить, что наши исследования действующей парадигмы публичного управления осложняются ее неформальным уровнем определения, и ее анализ возможен только лишь по результатам социологических исследований, которые имели цель выяснения взаимоотношений между государством и гражданским обществом, а также между органами местного самоуправления и территориальным сообществом. Они охватывали вопросы уровня публичных услуг и доверия к власти, обеспечения прав человека, свободы его политического выбора, доступности жизненно необходимой населению информации, которые не полностью характеризовали организационную культуру в сфере публичного управления.

Предметный анализ культурологической составляющей действующей парадигмы публичного управления был нами проведен при изучении результатов собственного анкетного опроса 100 государственных служащих различных должностных рангов из разных областей Украины в период повышения их квалификации в Харьковском региональном институте Национальной Академии государственного управления при Президенте Украины. Круг вопросов, охваченных анкетой, отражал не только внутреннюю профессиональную среду, но и отношение служащих к внешней среде на уровне мировосприятия и толерантности к происходящим процессам. По ним уже можно было судить о типах организационных культур в разных структурных подразделениях публичного управления и уровне руководства в них.

Очень отраднo было нам констатировать осведомленность респондентов в организационной культуре поведения как ключевой составляющей организационной культуры вообще. Выходит, что хотя отдельный Закон Украины об этике госслужащих так и не принят, на местах имеют правильное представление об этических нормах поведения при общении с клиентами и между сотрудниками. При этом констатируем, что термин “организационная культура” пока еще не нашел широкого применения в сфере публичного управления, как о термине “публичный менеджмент”. Радуют результаты анализа опроса служащих уровнем их стратегического восприятия своей деятельности: миссия, цели, задачи ими понимаются и четко определены, а также их волнует имидж организации.

И в то же время, можно констатировать по результатам опроса, что идеология, философия и ценностные ориентиры профессиональной деятельности служащих, а также их социокультурная адаптация формируются стихийно на уровне личностной интуиции. Понятие лидерства у респондентов ассоциирует с непосредственным руководителем, что подтверждает бюрократический тип руководства и существующей организационной культуры. Цивилизованными можно признать психологический климат в коллективах и отношения сотрудников к их языковым, религиозным и национальным отличиям.

На основании выше изложенного, вполне логичными кажутся наши выводы по результатам опроса служащих о низком уровне и культуре информационного обеспечения сферы публичного управления; о почти полной изоляции служащих от внешне государственных проблем и процессов; о недопустимо низком уровне их мотивации к творческой и результативной работе; об отсутствии условий непрерывного обучения и соответствующих условий труда. При этом, подавляющее большинство респондентов не склонны к инновациям, организационным изменениям и особо патриотичной профессиональной самоотверженности. Но самый печальный вывод сделан нами из указанных исследований, что подбор

кадров в сфере публичного управления производится на низком квалификационном уровне и абсолютно безответственно.

Очевидно из выводов данного социологического исследования то, что достойно ответить всем вызовам современности отечественное публичное управление сможет лишь при наличии новой парадигмы, что базируется на культурологической и информационной составляющих, которые приблизят его к проблемам своих граждан и мирового сообщества.

Некоторые известные исследователи строят свои идеальные модели управления, исходя из двух основных парадигм управления: парадигмы принуждения и выбора. Все другие парадигмы являются их комбинациями. Доставшаяся нам в наследство от советской эпохи командно-административная система, к сожалению, очень медленно модифицируется, стремясь, по теории Р. Даля, к “полиархическому обществу” [1, с. 40]. И окончание этого процесса, с нашей точки зрения, произойдет тогда, когда будет внедрена всеобщая (органы власти плюс гражданское общество) инновационная организационная культура, что и ознаменует в корне новую парадигму публичного управления.

Мы также не можем отрицать, что ростки модернизации публичного управления до сих пор питались колоссальной энергией глобализационных и интеграционных процессов, естественно, и характеристики организационной культуры должны быть обусловлены этими же процессами. Чтобы представить необходимый масштаб измерения этих характеристик, проанализируем такие взаимосвязанные понятия отношений, с точки зрения ценностей, как: государство – общество; государство – личность; власть – собственность; государство – территориальные общины; государство – информация.

Будущие отношения “государство – общество” предполагают лидирующую роль гражданского общества в управлении государством на почве высокой активности общественных организаций в вопросах контроля исполнения уже принятых управленческих решений, а также тех, которые

планируются к принятию. При этом стратегическая линия функционирования и развития государства обязательно согласовывается с гражданским обществом, которое в состоянии понять и определиться в ее правильности.

Отношения “государство – личность”, при появлении новой парадигмы публичного управления, сразу же определяют тип государства как социогуманитарный, который квалифицирует личность высшим достоянием государства и ее жизнеспособность им гарантируется.

Безусловно, отношения “власть – собственность” предполагают рыночную форму взаимодействия и строжайшее соблюдение принятого обеими сторонами законодательства.

Взаимоотношения “государство – региональная и территориальная община”, в конечном итоге, сводятся к децентрализации не только принятия управленческих решений, но и распределения всех региональных и территориальных ресурсов (финансовых, материальных, природных, человеческих и других).

И как во все времена, были и остаются сейчас острыми и конфликтными в формирующемся информационном обществе взаимоотношения “государство – информация”, установленные Женевской Декларацией Всемирной встречи на высшем уровне по вопросам информационного общества, принятой в 2003 году. Она гласит, что необходимым фундаментом информационного общества является право человека на свободу убеждений и их свободное выражение, что предусматривает право беспрепятственно искать, получать и распространять информацию и идеи независимо от государственных границ.

Эти всемирно провозглашенные ценности демократии и свободы личности, безусловно, не могут не влиять на парадигмальное развитие публичного управления, существенно поднимая уровень характеристик его организационной культуры и изменяя способы и методы воздействия на объект управления. Теперь субъектом управления делается ставка на

интеллект личности, ее компетентность и творческий потенциал, а также на активную профессиональную и жизненную позицию. При этом, методы управления объектом базируются на партнерстве, толерантном взаимодействии, открытости и абсолютной достоверности использованной и предоставляемой объекту управления информации. Кажется странным, но даже экономические показатели развития общества обуславливаются преимущественно информационно-интеллектуальной деятельностью его граждан, способных продуцировать инновации. Ко всему выше сказанному стоит добавить научные мысли М. Кастельса о том, что “поскольку информационализм основывается на технологии знания и информации, то в информациональном способе развития имеет место тесная связь между культурой и производственными силами, между духом и материей. Отсюда вытекает, что мы должны ожидать появления исторически новых форм социального взаимодействия, социального контроля и социальных изменений” [2, с. 40]. С ним соглашается известный украинский ученый в области государственного управления В. Мартыненко и считает, что “субъект-объектные отношения между государством и обществом трудно назвать взаимодействием. Это, скорее всего, одностороннее силовое влияние субъекта на объект. Обратная связь в такой системе фактически отсутствует, а если и имеется, то носит такой же силовой характер, как и прямое влияние субъекта (государства) на объект (общество). Силовой характер прямых и обратных связей между государством и обществом делает их “взаимодействие” односторонним, противоречивым и конфликтным. Историческая тенденция такого “взаимодействия” между государством и обществом такая, что в условиях демократизации государства и общества в целом государство будет вынуждено все больше и больше своих функций передавать обществу, которое по мере их реализации постепенно теряет статус объекта государственного управления, и все больше и больше приобретает признаков субъекта, а это свидетельствует о формировании

системы субъект-субъектного взаимодействия между государством и обществом” [4, с. 107].

Таким образом, мы находим подтверждение нашему предположению о том, что организационная культура на базе “информационизма”, по Кастельсу (знания плюс информация), является ключевой компонентой новой парадигмы публичного управления в условиях демократизации, глобализации и интеграции. К тому же, характеристики организационной культуры приобретают масштабность и значимость, а также партиципативные признаки: гибкость, коллективизм, сотрудничество и открытость.

Проведенный нами ранее анализ различных научных толкований определения ”организационная культура” вообще и выяснение ее роли в жизни организации, привел к таким выводам:

1. Организация не может существовать без культуры, которая по существу является уникальной и мотивирующей к плодотворному труду в полной гармонии с внутренней и внешней профессиональной средой.

2. Организационная культура формируется на почве общей (массовой) культуры общества и в своем развитии пропускается через специфику профессиональной деятельности.

3. Организационная культура аккумулирует историческое прошлое организации, накапливая традиции, легенды, символики и прививая патриотизм; обуславливает стиль общения вообще и профессионального взаимодействия сотрудников в частности; предъявляет определенные требования к условиям труда, уровню руководства, языку общения, философии и идеологии организации.

4. Организационная культура усиливает действие всех кадровых технологий, благодаря влиянию аккумулированных организацией знаний, информации, принципов, ценностей, убеждений, представлений, норм, ожиданий.

5. Организационная культура – отрасль знаний, которая должна занять соответствующее место среди современных управленческих наук, объединив при этом все ее разрозненные элементы, как, например, организационное поведение.

6. В силу своей многогранности организационная культура имеет огромное множество характеристик, которые условно можно разделить всего на две группы:

- те, которые объединяют или разъединяют членов коллектива;
- те, которые ориентируют и направляют деятельность коллектива.

7. Организационная культура имеет характеристики, которыми можно управлять: непрерывное обучение и информирование, принципы внутриорганизационных отношений, общий стиль руководства и лидерства; специфические особенности управления персоналом, объединяющая сущность организации, стратегические цели, критерии успеха, патриотические ценности и другое.

На основании этого анализа можно легко представить, как организационная культура может способствовать преодолению приведенных ниже вызовов, которые несут с собой глобализация и интеграция.

Если проанализировать и обобщить имеющиеся научные определения термина “глобализация”, то получается, что это объективный процесс системного характера, охватывающий все стороны жизни человечества и заключающийся во всемирной экономической, политической и культурной интеграции и унификации. Этот процесс является следствием эволюции государственно оформленных рыночных систем. Следствиями этого процесса являются:

- мировое разделение труда;
- миграция капитала по всему миру;
- миграция рабочей силы и производственных ресурсов по всему миру;
- стандартизация законодательства;
- унификация экономических и технологических процессов;

- сближение и слияние культур разных стран;
- централизация субъектов управления;
- политическое ослабевание национальных государств и сокращение их суверенитета;
- революционное развитие информационных технологий и средств коммуникации, с помощью которых формируется мировое информационное сообщество.

Из всех перечисленных последствий глобализации наиболее “угрожающими” можно назвать четыре последних, поскольку противодействовать им, или хотя бы смягчить их влияние может только государство со своим гражданским обществом, имеющие необходимый для этого уровень организационной культуры, основанной на информационализме и государственном патриотизме. В противном случае, сближение и слияние культур разных стран может привести к потере национальной идентичности, уходу от идеологии вероисповедания и даже к полному патриотическому нигилизму. Централизация субъектов управления обязательно приведет к необоснованному и несправедливому распределению полномочий и ответственности, а также к силовым приемам принятия решений. Политическое ослабевание национальных государств и сокращение их суверенитета заложит почву под колониальные условия развития самих государств. И мы уже сейчас ощутили на себе влияние информационных войн, появившихся благодаря революционному развитию информационных технологий и средств коммуникации, с помощью которых формируется информационное общество и используется, как инструмент межгосударственного военного противоборства, как составляющую системы регулирования политического конфликта, как инструмент информационной политики.

Все же остальные последствия глобализации, включая даже последнее, могут быть использованы во благо любой страны, при условии наличия у нее сильной экономики, четко сформулированной и донесенной гражданскому

обществу государственной политики, а также всеобщей информатизированной организационной культуры.

Таким образом, у нас не остается сомнений в необходимости и своевременности комплексного и системного внедрения информатизированной организационной культуры, начиная со сферы публичного управления, которая, в силу своей специфики, может ее пропагандировать всему гражданскому обществу. Значительно ускорить этот процесс, назовем его культурно-информационной революцией, можно было бы с помощью сферы образования.

Комплексное внедрение информатизированной организационной культуры подразумевает, кроме методологического обеспечения, еще и логическую связь между стратегическими целями организации и мотивирующими факторами ее сотрудников; планированный и профессиональный подбор сотрудников, особенно руководящего звена; обеспечение профессионального и карьерного развития сотрудников; организацию необходимого информационного и коммуникационного обеспечения; создание соответствующих условий труда и другое.

Системный подход к внедрению информатизированной организационной культуры означает ее интегрирование в качестве подсистемы в общую систему публичного управления со всеми вытекающими последствиями: административное и структурное согласование; назначение исполнителей и определение функциональных полномочий, назначение ответственных и контролирующих лиц и другое.

Научная организация работ по внедрению информатизированной организационной культуры предусматривает также разработку ее модели, как подсистемы, и алгоритм ее функционирования с учетом специфики профессиональной деятельности. Все это позволит исполнителям максимально использовать все возможности организационной культуры при разработке кадровых технологий или их изменении, а также при разработке технологий ее формирования, поддержания и развития. При подборе

исполнителей предпочтение должно отдаваться работникам отдела управления персоналом или “кадровикам”.

Необходимо также обратить внимание всех причастных к внедрению информатизированной организационной культуры на тот факт, что ее информатизация должна быть обеспечена и тщательно контролироваться путем организации непрерывного обучения сотрудников и обеспечения необходимой информацией в соответствии со спецификой их профессиональной деятельности. Главным контролером и ответственным за этот участок работы обязательно должен быть руководитель организации или, в крайнем случае, его заместитель. Такой статус поможет ему полно проявить свои лидерские качества и у него будет возможность непосредственно ориентировать философию и идеологию организации. Это очень важный психологический момент во внедрении упомянутой организационной культуры, и им ни в коем случае нельзя пренебрегать. Ведь так необходимое в сфере публичного управления лидерство должно определяться не занимаемой должностью, а глубокими знаниями своего дела и постоянным контактом со своими подчиненными. Последний позволяет руководителю изучить мотивационный аспект подчиненных, помочь им разобраться в современной информационной лавине и “выудить” из нее истину, а также донести до них стратегические аспекты государственной политики.

В условиях мировой глобализации и интеграции также очень велика роль информатизированной организационной культуры в правильном проведении культурных диалогов не только между различными людьми, но и между разными странами. Сейчас мало знать все о том, с кем общаешься. Очень важно уметь “отфильтровывать” из получаемой информации то, что приемлемо и то, что неприемлемо для нас. Каждый управленец обязан владеть этими знаниями и умениями, чтобы достичь гибкости и толерантности в процессе культурного диалога. В этом контексте многие исследователи организационной культуры предлагают полагаться на

ценности, но, на наш взгляд, такой подход не учитывает их эпохальных изменений и другие аспекты непостоянства.

Выводы и дальнейшие направления научных исследований. Таким образом, революционное развитие глобализационных и интеграционных процессов во всем мире несет с собой много таких вызовов, которые заставляют все страны усовершенствовать свой государственный механизм и, в том числе, публичное управление. Украинские ученые также активно участвуют в этом процессе на пути интеграции в Европейский Союз.

В украинской перспективе значимость публичного управления будет определяться не столько масштабами производства, сколько мобильностью, информированностью, технологизацией, инновационностью, рационализмом, прагматизмом, эффективностью, толерантностью, открытостью и патриотизмом.

А все эти показатели могут быть достигнуты путем развития культурологической составляющей парадигмы публичного управления. При этом подразумевается внедрение в сфере публичного управления информатизированной организационной культуры с характеристиками в измерениях глобализации и интеграции, а также дополнительными признаками знаний и информации, обусловленными глобализацией и интеграцией. Чтобы получить ожидаемый эффект от этого внедрения, необходимо использовать комплексный и системный подходы, которые позволяют интегрировать подсистему информатизированной организационной культуры в общую систему публичного управления.

Преимущества информатизированной организационной культуры состоят в том, что ее классические основы дополняются технологией знаний и информации (информатизмом), которая и обеспечивает публичному управлению конкурентоспособность и все выше перечисленные показатели, а также устойчивость ко всем вызовам нашей современности, включая глобализацию и интеграцию. Эти преимущества информатизированной организационной культуры, с помощью публичного управления и

отечественной образовательной системы, смогут поработать и на все формирующееся информационное общество. И вот уже такому культурному информационному обществу можно будет передать большую часть функций государства, обеспечив таким образом, взаимодействие между ними “на равных”.

Разумеется, что путь к таким новым отношениям между государством и обществом, основанным на информатизированной организационной культуре труден и долг. Прежде всего, ученым совместно с управленцами предстоит разработать стратегию институционализации информатизированной организационной культуры, подтвердив, таким образом, необходимость и своевременность развития культурологической составляющей парадигмы публичного управления. Со своей стороны, гражданское общество на Майдане 2013 года уже определилось с необходимостью и своевременностью изменения своих отношений с государством, хотя и на очень низком культурном уровне. Да и первые шаги нового руководства страны говорят о необходимости освоения ими техники культурного диалога с представителями разных стран, не говоря уже о их бессилии в информационной войне.

Что касается исследователей-культурологов в сфере публичного управления, то перед ними стоит серьезнейшая задача объединения усилий для разработки теоретических и практических основ информатизированной организационной культуры путем использования имеющихся результатов и опыта прогрессивных стран мира. При этом, движущей силой и источником творческой энергии исследователей должна быть уверенность в том, что внедрение информатизированной организационной культуры в сфере публичного управления позволит нашей стране, путем культурного диалога с другими странами, достичь так необходимой гибкости и толерантности, жизненно важной государственной идентичности и суверенитета, а также упрочить демократические начала взаимоотношений между такими важными тандемами, как: государство –

общество; государство – личность; власть – собственность; государство – территориальные общины; государство – информация.

Список литературы

1. Даль Р.А. Поліархія. Участь у політичному житті та опозиція / Р.А. Даль; [пер. з англ. О. Д. Білогорського]. – Х.: Каравела, 2002. – 216 с.
2. 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.
3. 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.
4. Мартиненко В.М. Державне управління: шлях до нової парадигми (теорія та методологія): [Моногр.] / В.М. Мартиненко. – Х.: Вид-во ХарПІ НАДУ «Магістр», 2003. – 220 с.

Данные об авторе:

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, докторант кафедры государственного управления

Харьковского регионального института государственного управления

Национальной академии государственного управления при Президенте

Украины,

тел. +380672611301

E-mail: gaiduchenko_svet@mail.ru

Украина, г.Харьков, ул. Єлизарова, д.6, кв.211