

Сергій Лаврук

студент ОС «Магістр» спеціальності 281
«Публічне управління та адміністрування»

Науковий керівник: **Славіна Н.А.**,
к.е.н., доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та адміністрування,
Подільський державний аграрно-технічний університет,
м. Кам'янець-Подільський

ОСОБЛИВОСТІ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ В СЕРЕДОВИЩІ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ

Вирішення завдань підвищення якості публічного управління, у першу чергу, пов'язано з формуванням спроможності влади ефективно діяти задля забезпечення належного рівня і якості життя територіальної громади.

У працях фахівців акцентується увага на організаційній, управлінській, професійній, правовій, моральній, етичній культурі державних службовців. У роботах, присвячених питанням організаційної культури, багатьма дослідниками також часто використовуються споріднені поняття «культура організації», «управлінська культура», «бюрократична культура», «ділова культура», «адміністративна культура», «професійна культура». Однак певна розмитість формулювань не дозволяють зробити висновок про їх глибину.

Як показує аналіз літератури, організаційна культура трактується як складова управлінської культури установ державної влади, іншими складовими якої є національна та політична культури [1]. Одні науковці зосереджують увагу на організаційній культурі публічного управління як комплексі цінностей і норм службової поведінки, що приймаються й поділяються державними службовцями певного державного органу і є наслідком служіння народові та державі [3]. Інші визначають організаційну культуру в публічному управлінні як набір найважливіших припущень, що сприймаються членами організації та

дістають вираження в заявлених організацією цінностях, які визначають орієнтири поведінки та дій людей, а також «символічні» складові духовного та внутрішнього оточення організації [2, с. 494].

Серед науковців існують достатньо різні погляди на зміст поняття «адміністративна культура» та його співвідношення з поняттям «організаційна культура». Адміністративна культура – це:

– значимі цінності, позиції, думки, що існують у суспільстві стосовно органів публічного управління (орієнтовні стереотипи, зразки). Відповідно до цього визначення носієм адміністративної культури є все населення, причому, по суті, цей вид культури є лише частиною політичної культури;

– орієнтовні зразки й стереотипи, що існують в окремих органах публічної влади або в усіх органах державної влади в цілому. У цьому випадку носіями адміністративної культури є співробітники даного органу публічної влади, а сама адміністративна культура є різновидом організаційної культури;

– певні зразки-стереотипи поведінки стосовно органів публічної влади у поєднанні з певною формою суспільних інститутів й інституціональної поведінки [4, с. 4].

Організаційна культура визначає якісні характеристики професійної діяльності. Передусім йдеться про професіоналізм, організованість, доцільність, результативність. Поява нових технологій змінила поняття професіоналізму. Професіоналізм являє собою глибоке та всебічне знання і володіння практичними навиками в галузі публічного управління. Ця діяльність має вагомий культурний аспект, оскільки йдеться про культуру державних службовців.

Особливого значення в процесі становлення культури діяльності набувають сьогодні знання і професійна компетентність. Виявлено [5], що професійну компетентність як важливу організаційну цінність визнає 90,8% службовців, однак думку про те, що ця цінність буде ефективно використана, поділяє лише 57% працівників органів публічної влади (табл. 1).

Дані табл. 1 свідчать, що сучасні державні службовці ще не повною мірою усвідомлюють дедалі більше значення елементів праці, в яких високі результати досягаються не стільки за рахунок працьовитості, надійності та впевненості в рішеннях, що приймаються, скільки завдяки контактності, творчому підходу до вирішення завдань, стратегічному мисленню.

Таблиця 1

**Ступінь володіння державних службовців елементами
організаційної культури, % [5]**

Організаційні навички та вміння	Ступінь володіння державних службовців елементами організаційної культури			
	Високий	Середній	Низький	Важко відповісти
Прислухатися до думки співробітників	24,0	57,0	15,9	3,1
Розмовляти з відвідувачами	37,3	49,6	9,9	3,2
Проводити наради	34,8	47,0	12,3	14,5
Вести службові переговори по телефону	31,2	51,5	12,8	4,5
Приймати та реалізовувати поточні управлінські рішення	27,9	50,8	14,6	6,7
Переймати досвід інших структур	15,4	38,0	34,6	12,0
Організовувати особисту працю, планувати роботу	27,2	54,8	13,5	4,5
Працювати із службовою документацією	38,3	50,4	8,3	3,0
Ставити конкретні цілі та досягати їх	28,5	45,3	18,8	7,4
Контролювати процес виконання рішень	34,3	44,0	18,0	4,7
Працювати в команді	29,6	36,4	26,0	8,0
Аналізувати інформацію	28,8	43,1	22,0	6,2

Дослідження оцінки елементів професійної культури державних службовців свідчать про те, що вони недостатньо володіють гнучкими організаційними технологіями самоменеджменту, які вимагають творчого, неформального ставлення до діяльності. Так, 61% державних службовців вважають, що у них не досить добре розвинуті ініціативність, прагнення до нового, новаторський підхід до справи.

Отже, організаційна культура публічного управління – це адаптована до умов управління сукупність суспільних цінностей та уявлень, норм професійної публічно-управлінської поведінки, що є похідними від усвідомлення місії місцевого самоврядування, базуються на орієнтації всієї діяльності на клієнта-громадянина, зумовлюють здатність персоналу до змін і перетворення органу управління в «підприємство» з надання якісних послуг населенню.

Список використаних джерел

1. Антонова О. В. Соціально-політичний простір як чинник формування адміністративної культури громадян // Проблеми управління соціальним і гуманітарним розвитком : матеріали III регіон. наук.- практ. конф. / за заг. ред. В. Г. Вікторова. Д. : ДРІДУ НАДУ, 2009. С. 195-199.
2. Енциклопедичний словник з державного управління / уклад. : Ю. П. Сурмін, В. Д. Бакуменко, А. М. Михненко та ін.; за ред. Ю. В. Ковбасюка, В. П. Троцинського, Ю. П. Сурміна. К. : НАДУ, 2010. 820 с.
3. Лаврук О.С. Формирование и развитие организационной культуры предприятия [Текст] // Buletinul Științific al Universității de Stat „Bogdan Petriceicu Hasdeu” din Cahul. Științe Economice. №. 1 (13). 2015. P.109-120.
4. Організаційна культура : навч.-метод. посіб. навч. дисц. «Філософські засади державного управління» / Уклад. : Т. Е. Василевська, В. М. Князєв, А. В. Ліпенцев ; за заг. ред. О. Ю. Оболенського, С. В. Сьоміна, А. О. Чемериса [та ін.]. К. : НАДУ, 2007. 32 с.

5. Пашко Л. А. Людські ресурси у сфері державного управління: теоретико-методологічні засади оцінювання : монографія. К. : НАДУ. 2005. 236 с.