

DOI:10.5281/zenodo.5034481

*Стрельников Виктор Юрійович,
Полтавський національний педагогічний університет імені В. Г. Короленка*

УПРАВЛІННЯ КОРПОРАТИВНОЮ КУЛЬТУРОЮ ОРГАНІВ ПУБЛІЧНОЇ ВЛАДИ ЧЕРЕЗ КОРПОРАТИВНЕ СЕРЕДОВИЩЕ

Сучасна криза показує необхідність перегляду устояних технологій оцінювання діяльності органів публічної влади, адже у сучасних умовах основними чинниками їхньої успішної діяльності є адаптивність, гнучкість та готовність до постійного розвитку. Невід'ємною частиною інноваційного потенціалу органів публічної влади, що створює певні передумови для їхньої інноваційної діяльності, є корпоративна культура і корпоративне середовище.

У зарубіжній і вітчизняній літературі [1; 2 та ін.], присвяченій аналізу і діагностиці корпоративної культури, розглядаються деякі показники ефективності культури організації. Класичні роботи з діагностики корпоративної культури належать Г. Хофштеде, Денісон, Колдуелл, Кемерону і Куїнна, О. Рейлі, Чатману, Е. Шейну. Так, Г. Хофштеде запропонував шість вимірників, які визначають ефективність корпоративної культури: а) орієнтація на процес або на результат, б) орієнтація на завдання або на людей, в) зв'язок з професією або з організацією, г) відкрита чи закрита, д) жорсткий чи м'який контроль, е) прагматична чи нормативна спрямованість [3, с. 443].

О. Рейлі, Чатман і Колдуелл в декількох роботах показали, що для діагностики культури організації можуть бути використані такі сім показників: 1) інноваційність і готовність ризикувати, 2) увага до деталей, 3) орієнтація на кінцевий результат, 4) орієнтація на людей, 5) орієнтація на командну роботу або індивідуальну, 6) агресивність, 7) стабільність. Денісон, Кемерон і Куїнна розглядали корпоративну культуру в двох вимірах: внутрішній фокус (увага спрямована на те, що відбувається всередині організації) – зовнішній фокус (увага спрямована на зовнішнє середовище); стабільність і контрольованість – гнучкість і свобода дій. Е. Шейн запропонував три рівні корпоративної культури: 1) артефакти – легко помітні прояви життя організації у вигляді зовнішнього вигляду співробітників, їх мови, простору приміщень, символіки, традиційних заходів і традицій; 2) декларовані цінності – висловлювання і дії членів організації, які є відображенням спільних цінностей і переконань; 3) базові уявлення – неусвідомлювана основа культури організації, яка визначає поведінку людей [3, с. 444].

Корпоративна культура представників органів публічної влади, впливаючи на соціокультурне середовище, мобілізує співробітників на досягнення поставлених перед ними стратегічних цілей, що є складовою частиною стратегічного управління. Стратегія органів публічної влади, що спирається на сучасні вимоги і є більш динамічною, передбачає культуру, що ґрунтується на високій інтеграції, індивідуальній ініціативі, нормальному сприйнятті конфліктів і широкому горизонтальному спілкуванню. Ефективність організації вимагає, щоб корпоративна культура, її стратегія, зовнішнє

середовище (оточення) і внутрішнє середовище (технологія) були відповідними [3, с. 444–445].

Корпоративне середовище органів публічної влади можна назвати новою управлінською реальністю, для якої характерні система зв'язків, дій, відносин і взаємин в організації, які здійснюються в рамках конкретної діяльності. Якісне корпоративне середовище в колективі є умовою для ефективної корпоративної культури та менеджменту організації, спрямованих на підвищення ефективності роботи співробітників, є також організаційно-економічним простором, у якому відбувається діяльність колективу і приймаються управлінські рішення. З теоретико-методологічної точки зору – це складна сукупність як явищ і відносин, так і умов, діяльності в рамках розглянутої організації як системи [1; 2, с. 295–297; 3, с. 445].

Корпоративне середовище є таким, що забезпечує взаємну відповідність частин у процесах створення, функціонування і розвитку організації (системи) як цілісного утворення. Таким чином, корпоративне середовище стає відображенням корпоративної дійсності, під якою розуміється вся сукупність корпоративних відносин, що складаються між учасниками організаційно-технологічної взаємодії в організації [3, с. 445].

Оцінювання корпоративного середовища органів публічної влади здійснюється шляхом діагностики їхньої корпоративної культури і умов, в яких культура є складним феноменом, що поєднує управлінський, економічний і соціальні межі корпоративного органу, а також відображає мотиваційний механізм стратегічної реалізації інноваційного потенціалу цієї організації [3, с. 445]. Оцінка є коректною, якщо спирається на систему показників ефективної культури органу публічної влади, що забезпечує можливість комплексного і детального аналізу корпоративного середовища. Тому систему показників необхідно орієнтувати на явища духовної і матеріальної складової життя органу публічної влади: домінуючі в ньому моральні норми і цінності, традиції, прийнятий кодекс поведінки й укорінені ритуали, манери персоналу одягатися і встановлені стандарти якості управління, стилю керівництва і показників задоволеності працівників умовами праці. Таким чином, якість корпоративного середовища органу публічної влади розглядається як якість кінцевого результату і як сукупність якісних характеристик системи його реалізації.

Література:

1. Грень Л. М. Механізми державного управління професійно-технічною освітою України: дис. д-ра наук з держ. упр.: 25.00.02. Харків, 2020. 453 с.
2. Лебедик Л. В. Застосування освітнього менеджменту у професійній підготовці майбутніх фахівців із соціальної роботи. *Нова українська школа: траєкторія поступу*: зб. тез доп. III Всеукр. наук.-практ. конф., 2 квіт. 2021 р. / за ред. Л. В. Задорожної-Княгницької. Маріуполь: МДУ, 2021. С. 295–297.
3. Стрельников В. Ю. Оцінювання корпоративної культури навчального закладу через якість корпоративного середовища. *Актуальні проблеми державного управління, педагогіки та психології* : Зб. наук. пр. Херсонського нац. тех. ун-ту. Вип. 2 (7). Херсон, 2012. С. 442–448.