

УДК 35.08

Ю. Д. ДРЕВАЛЬ

ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ (АДМІНІСТРАТИВНОЇ) КУЛЬТУРИ

Проаналізовано процес формування організаційної культури. Зроблено висновок щодо значних особливостей формування та розвитку моделей поведінки персоналу в інституціях публічної влади.

Ключові слова: культура, культура організації, організаційна культура, організація, управлінська (адміністративна) культура.

This article analyzes the process of formation of organizational culture. This highlights the significant features of the formation and behavior of staff in institutions of public power:

Key words: culture, organization culture, organizational culture, organization, managerial (administrative) culture.

Організаційна (адміністративна) культура загалом інтерпретується як певна духовна програма чи модель поведінки, що постійно відтворюється на практиці та відображає найстійкіші поведінкові риси організаційної взаємодії. На рівні конкретної установи вона кристалізується у своєрідний психологічний клімат, проявом якого є усталені зв'язки між працівниками, перевірений часом стиль управління та прийнятна для більшості учасників манера спілкування. Культура ж управлінської діяльності полягає в умінні вирішувати певні питання на основі досягнутого досвіду та внутрішньої настроєності працівника на конкретні дії. Саме в цьому сенсі набуває операційної значущості і поняття “культурний код”, в якому концентрується та своєрідно виявляється вся сукупність поведінкових проявів конкретного носія такого досвіду.

Останнім часом інтерес до організаційної культури невпинно зростає, що передусім пояснюється з усвідомленням значущості впливу на ефективність діяльності організацій. Поняття “організаційна культура” та “культура організації” аналізуються в руслі багатьох суспільствознавчих наук (філософії, соціології, економіки, державного управління тощо). Природно, що представники різних наукових галузей акцентують увагу на неоднакових аспектах зазначеної проблематики. У працях соціологів, зокрема, увага зосереджується на соціальних аспектах організаційної культури. Головною ж проблемою визначається співвідношення ендогенних та екзогенних факторів формування такого культурного феномену (М. Луї, А. Петтігрія, С. Роббінс, Д. Сільверман, Н. Смелзер, Е. Шейн, Т. Лоусон та Д. Геррод). Теоретики організації, навпаки, дослідницькі зусилля зосереджують на структурі організаційної культури (вказуючи, зокрема, слідом за Б. Стоу, на системну триєдність організації). У руслі організаційного менеджменту акцент переноситься на “людину організації”, якій мають бути властиві ідеальні

риси поведінки та високої моральності (наголошуючи, у руслі напрацювань Г. Саймона та П. Делісі, на загальній лояльності “організаційної людини” та її тяжінні до ідентифікації з колективом).

У сучасній фаховій літературі все більше уваги відводиться й феномену адміністративної чи управлінської культури (Б. Гасвський, В. Ребкало, А. Ліпенцев, Л. Пашко, М. Петровський та ін.). Посилення актуальності зазначеного феномену завдячує, окрім іншого, й сучасному розумінню державного управління, яке базується на людському факторі в управлінській взаємодії. А. Ліпенцев, наприклад, стверджує, що в межах методології підходу “державний менеджмент – новий державний менеджмент” автори переважно використовують термін “організаційна культура”, коли розглядають культуру державної установи” [4, с. 212].

Водночас виразно спостерігається й неузгодженість досліджень зазначеного феномену, що здійснюються в окремих наукових галузях. Така неузгодженість виразно спостерігається в підходах до формування нової організаційної культури. Акцентування уваги на ендогенних факторах, зокрема, складає підґрунтя для спроб зацікавлених осіб безпосередньо та цілеспрямовано впливати на відповідну сферу суспільних відносин. В іншому ж випадку мова йде про загальне соціокультурне середовище та про опосередкованість впливу на внутрішні чинники здійснення професійної чи якоїсь іншої діяльності в організаціях. Відсутня остаточна ясність і в питанні співвідношення “культури фірми” та культури в інституціях публічної служби.

Метою статті є визначення уточнення факторів формування організаційної культури та з’ясування особливостей компонування внутрішнього середовища в інституціях публічної служби.

Для уточнення сутності організаційної культури непересічне значення має базовий термін “організація”. Дослідники, як правило, тлумачать його в трьох основних значеннях: як союзу людей (громадського об’єднання чи державної установи), об’єданого спільною програмою дій чи поглядів; як процесу дії (у значенні дієслова недоконаного виду – засновувати, встановлювати, налагоджувати, упорядковувати що-небудь); як планомірного влаштування, побудови, складу чого-небудь [7, с. 458]. Наведені значення щільно переплетені, що й дозволяє говорити про сутнісну та системну триєдність організації. Термін “організація”, – за оцінкою Г. Саймона, – застосовується “до системи комунікацій і зв’язків у межах групи людей, до яких входять і процеси вироблення та прийняття рішень” [10, с. 19].

Усі наведені значення тією чи іншою мірою дотичні до організаційної культури: у будь-якому колективі люди формально об’єднуються навколо програм і певних духовних цінностей, їхні дії ґрунтуються на загальноновизнаному “культурному код” і все це позначається на організаційному розвитку. У роботі “Думаюча організація” взагалі стверджується, що організації по суті є продуктом думок та дій їхніх учасників [14, с. 1].

Терміни “організаційна культура” та “культура організації” доволі часто застосовуються спеціалістами в різних галузях суспільствознавчих наук, які

намагаються охарактеризувати внутрішні чи суто поведінкові аспекти діяльності учасників групової взаємодії. Існує декілька підходів до визначення організаційної культури, які умовно розподіляються згідно з символічним, когнітивним та систематичним (цілісним) різновидами [3, с. 56–57]. Зміст “організаційного символізму” чи “символічного менеджменту” полягає в залученні додаткових факторів для зменшення нестабільності та певної невизначеності у стосунках між учасниками групи. У руслі когнітивного підходу до вивчення такого типу культури наголос ставиться на таких її аспектах, як колективна свідомість, когнітивні схеми, загальна система знань, вірувань та правил, що в кінцевому рахунку й визначає відповідні форми поведінки в колективі. Згідно із систематичним чи цілісним підходом до вивчення організаційної культури наголос ставиться на пов’язанні “мікроклімату” з певним соціокультурним середовищем. Цілісна (холістична) організаційна поведінка, згідно з тлумаченням Дж. В. Ньюстрома та К. Девіс, трактується як “взаємовідносини “індивіди-організація” на рівні особистості в цілому, групи в цілому, організації в цілому та соціальної системи в цілому” [6, с. 27].

Зазначені підходи концентровано відображені в тлумаченнях Е. Шейна, а також Т. Лоусона та Д. Геррода. У руслі напрацювань Е. Шейна організаційну культуру можна охарактеризувати в якості певного та відносно усталеного набору прийомів і правил вирішення проблеми зовнішньої адаптації та внутрішньої інтеграції робітників. Такі правила та засоби вважаються визначальним фундаментом для вибору співробітниками певного алгоритму дій, аналізу та прийняття рішень (члени організації, зокрема, не вважають за необхідне розмірковувати над їхнім змістом та рольовими функціями, оскільки вони вважаються “визначально вірними”) [12, с. 11, 16–17]. Культура організації, за визначенням Т. Лоусона та Д. Геррода, це “цінності, уявлення та норми, що властиві конкретній організації та визначають порядок і стиль взаємодії її учасників з метою досягнення спільних цілей” [5, с. 195].

У підходах до формування організаційної культури наголос традиційно ставиться на “зовнішньому середовищі” та загальних соціокультурних факторах. Як стверджує А. Пригожин, “культурні стереотипи задаються нам ззовні, від середовища” [9, с. 692]. Дійсно, культура визначає прийнятну в суспільстві поведінку та значною мірою впливає на всі діяння індивіда, у тому числі, і в процесі здійснення ним професійної діяльності. Проте поступово акценти в розумінні зазначеного феномену дещо змінюються, концентруючись на певній замкнутості організаційного середовища. Кожна організація, згідно з образним тлумаченням П. Вейла, – це “невеличкий всесвіт”, з властивими лише йому соціальними знаннями та інтересами [1, с. 4]. На користь зазначеного свідчить і часткова відмова суспільствознавців від розуміння політики лише як відображення суспільних відносин (контекстуалізм) чи макроаггредованих наслідків індивідуальних діянь (редукціонізм), а також від зведення політичної діяльності лише до процесу прийняття політичних рішень та розподілу ресурсів (інструменталізм). Відтак, з урахуванням наведених обставин і формулюється постулат щодо активної участі зацікавлених осіб у формуванні організаційної культури чи можливості їхнього дієвого впливу на відповідні відносини.

Розвиток організації (групи) та організаційної культури відбувається стадійно. На початку організаційної взаємодії сторони чи індивіди схильні демонструвати спільні ціннісні пріоритети, адже на основі формального визнання такої спільності й формується будь-який колектив (перша стадія чи “фаза”). З часом же все відчутнішою стає конфліктогенна складова у відносинах учасників колективу. Це і спроби самоствердження, і боротьба за лідерство, і протистояння за місце в ієрархії, і непрості відносини з приводу займання певної посади (друга стадія чи “фаза”). Саме на зазначеній основі й відбувається вдосконалення організаційної культури та “корпоративного нормотворення”. Утвердження неформальних у даному випадку норм спілкування в колективі й складає основу для гармонійного поєднання інтересів колективу та окремої особистості (третьа стадія чи “фаза”).

Формування чи вдосконалення організаційної культури ускладнюється багатьма чинниками. По-перше, це її прихований від інших осіб та загалом внутрішньоособистісний характер (за оцінкою фахівців, культурою є не власне поведінка, “а лише її абстракція” [11, с. 18]). По-друге, це неможливість нормативного регулювання людських цінностей та звичок, які й складають вістря культурних домінант поведінки кожного окремого посадовця. По-третє, це окреслені вище характеристики культурного коду, що свідчать про неможливість швидкоплинної зміни ціннісних та світоглядних орієнтирів особистості (в іншому ж разі, намагаючись впливати на “все і вся”, в умовах посткомуністичного суспільства ми стикаємося з проблемою такого собі “культурнополітичного квазітоталітаризму”). По-четверте, це складність структури організаційної культури та неможливість повноцінного управлінського впливу на її фундаментальну складову (найбільш піддатливим для такого впливу, відповідно до напрацювань Е. Шейна, є “поверховий” рівень організаційної культури, тобто артефакти).

Однією з важливих проблем формування адміністративної чи управлінської культури слід визнати невгасаючу тенденцію до механічного копіювання принципів та підходів, опрацьованих у руслі загальної теорії організації та організаційного менеджменту. Але в такому разі у предметне поле адміністративної чи управлінської культури обов’язково мають включатися і питання на кшталт “домінуючої культури”, “субкультури” чи навіть “контркультури”, тобто явищ, які принципово не можуть мати місця в інституціях публічної служби. А це, у свою чергу, загрожує перетворенням процесу досягнення істини у схоластичні знання чи догми, які лише заважатимуть розкриттю реальних управлінських процесів.

Особливості культурної взаємодії державних службовців першочергово визначаються характером здійснення служби в органах публічної влади. Це, насамперед, насиченість правового регулювання відповідних відносин, детальне регламентування прав та обов’язків персоналу, а також чітка ієрархія посад та рівнів. До того ж, за оцінкою П. Петровського, “адміністративна культура, порівняно з організаційною, ґрунтується на значно ширшому масиві рефлексивно-раціонального опосередкування управлінських дій, що надає їй концептуального значення, робить її умоглядним утворенням загальносоціального рівня” [8, с. 30]. Б. Гаєвський та В. Ребало також вважають, що визначальних факторів культури державного управління слід віднести і її державницький аспект [2, с. 17].

Доволі складними є й різнобічні аспекти формування організаційної культури, тобто спроби конструктивного впливу зацікавлених суб'єктів на соціально-психологічну атмосферу в колективі та поведінку співробітників. Певний набір ціннісно-орієнтаційних установок дійсно можливо спрогнозувати, спланувати та певною мірою стимулювати. Але суто адміністративні заходи не можуть розцінюватися в якості достатнього чи навіть всеосяжного механізму врегулювання відповідних відносин. Адже культура як певний набір ментальних установок особистості формується під впливом багатьох чинників, серед яких лише незначне місце відводиться якимось запланованим акціям. Більше того, надміру суб'єктивно сформульовані та детально задекларовані корпоративні зразки поведінки взагалі можуть привести до зворотних наслідків. Такі “зразки”, зокрема, можуть суперечити наявними установкам організації та заважати посадовцям ефективно працювати в рамках відведених повноважень.

Водночас слід враховувати й напрацювання на тему “закритої” та “відкритої” раціональності. “Закрита” раціональність реалізується в руслі формально мотивованої та цілеспрямованої діяльності, набуваючи рис “раціоналізації”, тобто пошуку найбільш адекватних засобів реалізації поставленого завдання. “Відкрита” ж раціональність, згідно з визначенням В. Швирьова, концентрується в тих спонукальних чинниках до дії, що виходять за межі фіксованої готової системи вихідних пізнавальних чи мотивувальних координат [13, с. 50]. Саме такий, “відкритий” аспект раціональності і спрямований на критичний рефлексивний аналіз та відкриття нових горизонтів чи перспектив раціональної пізнавальної діяльності.

Удосконалення адміністративної чи управлінської культури залежить, з урахуванням зазначеного, від якісної зміни пріоритетів в організації публічної служби. Мова має йти, насамперед, про якісну зміну тональності у відношенні до кожної окремої людини та про посилення гуманітарної складової в структурі адміністративної культури. Причому, вимагає зміни відношення як до колеги-службовця, так і до кожного конкретного споживача управлінських послуг. Формальні засоби управлінських комунікацій мають бути максимально відкритими та прозорими. Вони мають ґрунтуватися на сприйнятті загальноприйнятих стилів взаємодії в колективі, розумінні обопільних переваг толерантного ставлення до колег, розкритті негативних проявів нетерпимості та безпредметного моралізаторства. Фахівці з організаційної поведінки та організаційної культури, наприклад, стверджують: “Зазвичай організаційна міфологія допускає перебільшення, але лише такі, щоб “повітряна кулька не лопнула” [6, с. 101].

Організаційна культура формується на основі як загального соціокультурного середовища, так і різноманітних уподобань та моделей поведінки окремих посадовців. Але вся зазначена різноманітність частково уніфікується та спрощується єдиними корпоративними правилами. Зазначена особливість формування організаційної культури першочергово властива інституціям публічної служби, які функціонують на основі детально виписаних і чітко регламентованих повноважень. Адміністративна чи управлінська культура відзначається значними

особливостями, які лише почасти кореспондуються із феноменом організаційної культури в комерційних установах чи неpubлічних організаціях.

Література:

1. Вейл П. Искусство менеджмента. Новые идеи для мира хаотических перемен / П. Вейл ; пер. с англ. И. Козыревой. – М. : Новости, 1993. – 224 с.
2. Гаєвський Б. Культура державного управління: організаційний аспект : [монографія] / Б. Гаєвський, В. Ребало. – К. : Вид-во УАДУ, 1998. – 144 с.
3. Липатов С. А. Организационная культура: концептуальные модели и методы диагностики / С. А. Липатов // Вестн. Моск. ун-та. – 1997. – № 4. – С. 55–65. – (Серия 14. Психология).
4. Липенцев А. В. Вплив організаційної культури державних органів влади на процеси реформування державного управління: міжнародний досвід / А. В. Липенцев // Теорія та практика державного управління : зб. наук. пр. – Х. : Вид-во ХарПІ НАДУ “Магістр”, 2007. – Вип. 4 (19). – С. 208–215.
5. Лоусон Т. Социология. А-Я : словарь-справочник / Т. Лоусон, Дж. Гэррод ; пер. с англ. К. С. Ткаченко. – М. : ФАИР-ПРЕСС, 2000. – 608 с.
6. Ньютром Дж. В. Организационное поведение / Дж. В. Ньютром, К. Дэвис ; пер. с англ. ; под ред. Ю. Н. Каптуревского. – СПб. : Питер, 2000. – 448 с. – (Серия “Теория и практика менеджмента”).
7. Ожегов С. И. Толковый словарь русского языка : 4-е изд., доп. / С. И. Ожегов, Н. Ю. Шведова. – М. : Азбуковник, 1999. – 944 с.
8. Петровський П. М. Гуманітарна складова сучасної адміністративної культури / П. М. Петровський // Теорія та практика державного управління : зб. наук. пр. – Х. : Вид-во ХарПІ НАДУ “Магістр”, 2008. – Вип. 3 (22). – С. 27–35.
9. Пригожин А. И. Методы развития организаций / А. И. Пригожин. – М. : МЦФЭР, 2003. – 864 с. – (приложение к журналу “Консультант”, 2003. – № 9).
10. Саймон Г. А. Адміністративна поведінка: Дослідження процесів прийняття рішень в організаціях, що виконують адміністративні функції / Г. А. Саймон ; [пер. з англ. Р. Ткачук]. – К. : АртЕк, 2001. – 392 с.
11. Уайт Л. А. Понятие культуры / Лесли А. Уайт // Антология исследований культуры. – СПб. : Университетская книга, 1997. – Т. 1. Интерпретации культуры. – 728 с. – (“Культурология XX век”).
12. Шейн Э. Х. Организационная культура и лидерство: построение, эволюция, совершенствование / Э. Х. Шейн ; пер. с англ. С. Жильцова, А. Чеха ; под науч. ред. В. Спивака. – СПб. : Питер, 2002. – 336 с. – (Серия “Теория и практика менеджмента”).
13. Швырев В. С. Рациональность как ценность культуры: традиция и современность / В. С. Швырев. – М. : Прогресс-Традиция, 2003. – 174 с.
14. Sims H. P. The thinking organization / H. P. Sims, D. A. Gioia. – San Francisco : Jossey-Bass, 1986. – 236 p.

Надійшла до редколегії 18.04.2012 р.