

Костянтин ДЗИГОВСЬКИЙ

слухач магістратури за спеціальністю
«Публічне управління та адміністрування»
(науковий керівник – к.е.н., доцент, доцент кафедри
менеджменту та публічного управління Августин Р.Р.)

ПІДВИЩЕННЯ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТІ ФУНКЦІОНУВАННЯ ОРГАНУ ДЕРЖАВНОЇ ВЛАДИ НА ОСНОВІ ВПРОВАДЖЕННЯ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ

На сучасному етапі розвитку соціуму державні установи функціонують у взаємодії з громадянським суспільством та відчують на собі вплив усіх факторів, що формуються у соціокультурному просторі. Основним механізмом реалізації взаємодії між державними інститутами й організаціями є корпоративна культура.

Корпоративна культура прийнята в кожній організації, вона значною мірою впливає на різні сторони діяльності її членів і, зокрема, на владні відносини; ставлення до трудової діяльності; міжособистісні стосунки всередині груп; міжгрупові та відносини із зовнішнім середовищем[1, с.22].

Культуру визначають як сукупність ідей, корпоративних цінностей і норм поведінки, що формуються в процесі спільної діяльності для досягнення загальних цілей організації. Корпоративна культура – це сукупність правил, звичаїв і сталої практики в галузі управління, яка не отримала нормативного закріплення в законодавстві та базується на загальному культурному рівні суспільства, нормах моралі, діловій практиці.

Корпоративну культуру визначають соціальний і морально-психологічний клімат, який панує в організації, а також система цінностей, норм і правил її діяльності, що передається і прищеплюється працівникам. Водночас вона базується на: суспільній орієнтації організації; характеристиках середовища праці (відносини між працівниками і підлеглими, рівень корпоративності, прийнятні форми спілкування, вимоги до одягу, субординація тощо); структурі управління (централізована, децентралізована); рівні неформальних контактів. Корпоративна культура дає змогу визначити виконавчі ланки – підрозділи, детально специфікувати функції, що підтримуються в організації, і встановити на формальному рівні відповідність між функціями та виконавчими ланками.

Практика формування корпоративної культури в зарубіжних та

вітчизняних держаних установах свідчить про те, що в сьогоденні все виразніше виявляються нові тенденції щодо корпоративної культури, які являють безперечний як практичний, так і теоретичний інтерес. Разом з тим, у науковій літературі недостатньо уваги, на нашу думку, зосереджено на механізмі формування та підтримки корпоративної культури. Наслідком цього є невисока активність керівників, а також недостатнє використання прогресивних управлінських технологій і підходів до формування та підтримки корпоративної культури.

Розуміння ролі й значення корпоративної культури для успіху в реалізації не тільки короткострокових, але й довгострокових стратегічних цілей й уміння "вибудувувати", формувати бажану корпоративну культуру є найважливішою умовою успішних корпоративних змін.

Вивчення корпоративної культури посилює розуміння цінності людського капіталу та порушує питання нової якості управління людськими ресурсами, які в центр уваги ставлять особистість людини, її потреби та очікування, визнання необхідності активнішого залучення працівників, довіри до них.

Корпоративна культура є суттєвим чинником мотивації працівників. І шляхи досягнення цілі, і умови «життя на роботі» є потужним інструментом як стимулювання діяльності, відкриття потенційних можливостей, так і створення іміджу організації.

Корпоративна культура є одночасно і результатом, і причиною діяльності. Це те, що організація «має», водночас може розглядатися і як те, чим організація «є», що собою являє. Корпоративна культура має суттєвий вплив на формування іміджу організації, власне, пов'язана з внутрішнім іміджем організації для її працівників.

Управління корпоративною культурою та її змінами є надзвичайно складним завданням, яке передбачає застосування досконалих методів стратегічного менеджменту, включаючи аналіз ризиків, та, з іншого боку, майстерності міжособистісного спілкування, створення мотивації до змін, почуття психологічної безпеки, позитивного бачення майбутнього, використання можливостей для зворотного зв'язку та активного залучення працівників до обговорення тих чи інших питань, у тому числі усвідомлення ризиків та можливих втрат. Робочі умови мають стимулювати та спонукати до навчання.

Під час втілення змін корпоративної культури повинен працювати так званий принцип «першого керівника»: керівник організації власним прикладом повинен підтверджувати необхідність і правильність здійснюваних змін та нововведень. Особливо це важливо для органу

державної влади, де перша особа усвідомлює цілі та цінності державного управління і є її представником. Також повинен реалізовуватися принцип «водопаду»: керівництвом розробляються положення корпоративної культури, які «спускаються» вниз, по рівнях ієрархії, до спеціалістів, «змиваючи» старі зв'язки і відносини між працівниками та підрозділами[2, с.12].

Підсумовуючи зазначимо, що корпоративна культура в діяльності органу державної влади є важливим чинником управління, причому уявлення про неї залежать і від уявлень про сучасні вимоги до управління. В умовах сьогодення необхідним є формування культур, відкритих до змін, які сприяють швидкому маневруванню, розвивають різні форми взаємодії, активізують менеджмент на основі знань, посилюють корпоративну відповідальність та моральну доброчесність. Ключовим питанням при цьому є визнання чинників впливу та відповідальності керівництва за розвиток належної корпоративної культури, яка сприятиме необхідним реформам та досягненню визначених цілей.

Бібліографія:

1. Августин Р. До питання публічності місцевого самоврядування/ Матеріали Міжнародної науково–практичної конференції „Модернізація суспільного сектору економіки в умовах глобальних змін”. – Тернопіль: Економічна думка, 2009. – Ч.2. – С.20-24.

2. Сергієнко Е. О. Організаційна культура як фактор підвищення якості муніципального управління : автореф. дис. ... канд. наук з держ. упр. : 25.00.04 / Е. О. Сергієнко / Нац. акад. держ. упр. при Президентові України, Дніпропетр. регіон. ін-т держ. упр. — Д., 2011. — 20 с.

Ірина ДЗЮРА

слухачка магістратури за спеціальністю
«Публічне управління та адміністрування»
(науковий керівник – к.е.н., доцент, доцент кафедри
менеджменту та публічного управління Дудкіна О.П.)

СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНУ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ

Соціальне забезпечення та соціальний захист громадян України є одним з важливих напрямків діяльності держави. На думку В.Скуратівського та Е.Лібанової, "соціальний захист – це комплекс