

# ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ Й РОЗВИТКУ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ ТА ПОСАДОВИХ ОСІБ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ

студентка гр. Амм-41 Півторака Л.В.  
Сумський державний університет(Україна)

На сьогодні, ефективність функціонування органу державної влади та місцевого управління залежить від їх здатності підпорядковувати діяльність інтересам громади, використання в своїй діяльності ринкових підходів, забезпечення високої якості публічних послуг, налагодження партнерських відносин, забезпечення відкритості влади й співучасті громадян в управлінні, постійного вдосконалення менеджменту та розвитку персоналу органу місцевого управління. Це вимагає змін традиційної взаємодії колективу, формування оновленої організаційної культури органів управління.

Останнім часом увага науковців до проблематики, пов'язаної з особливостями, специфікою формування та підтримання організаційної культури державної служби та служби в органах місцевого самоврядування, помітно зростає. У працях таких учених, як О. Антонова, О. Бабич, О. Бобровська, В. Воронкова, Л. Воронько, А. Колодій, В. Колтун, М. Кушнір, Н. Липовська, А. Ліпенцев, М. Логунова, В. Ребало, М. Рудакевич, Л. Нестеренко, І. Нинюк, М. Нинюк, М. Пірен, О. Радченко, С. Серьогін, В. Чепак, Ю. Шаров, С. Яроміч та ін. досліджено різні складові організаційної культури та середовища її формування, питання впливу організаційної культури на умови і якість управлінської діяльності в цілому тощо.

Організація – важкий механізм, основою життєвого потенціалу якого являється організаційна культура. Організаційна культура - це сукупність переважаючих в організації ціннісних орієнтацій, норм, правил, традицій, які визначають зміст і характер поведінки працівників організації незалежно від положення в ієрархічній структурі [1, с.34].

Оволодіння організаційною культурою має починатися як з ліквідації організаційною неграмотності, насамперед, службовців-управлінців, так і з вивчення ними відомих організаційних принципів діяльності. Саме тому організаційна культура вважається глибинною структурою організації. Ця глибинність пояснюється тим, що лише культура і задає високі норми, формує робоче середовище, породжує бажання досягати високих якісних та кількісних показників, визначає форми ділового спілкування та особистих взаємовідносин членів колективу. Безперечно, що взаємодія культури, людських ресурсів, структури і механізмів управління задає ритм професійній діяльності усього колективу.

Розрізняють такі основні історичні типи організаційної культури:

- органічну (згода з загальною ідеєю, цілями, задачами організації – керівництво і комунікації розвиваються без конфліктів, органічні);
- підприємницьку (наявність вільної ініціативи та індивідуальної творчості – керівництво суто демократичне, а комунікації інтенсивні і непередбачувані);
- бюрократичну (наявність чітко поставлених цілей і задач, сильного керівництва і визначених та зрозумілих правил комунікацій);
- партиципативну (повна наявність і цілковита реалізація демо- кратичних принципів керівництва і комунікацій) [2, с.23].

Складовими компонентами організаційної культури вважають: прийняту систему лідерства; методiku вирішення конфліктів; діючу систему комунікацій; статус індивіда в організації; прийняті символи тощо.

Основними факторами формування і зміни організаційної культури є: концентрація уваги вищого керівництва стосовно діяльності співробітників організації за певними напрямками; реакція керівництва на критичні ситуації, що виникають в процесі діяльності організації; професійна компетентність керівників і їх ставлення до колективу; рівень оціночної і мотиваційної політики керівництва; система передачі інформації й організаційних впливів.

Організаційна культура органів державної влади та місцевого самоврядування формується на підставі чотирьох основних джерел: нормативно-правових документів; уявлення і ціннісних орієнтацій керівників організації; колективного досвіду діяльності державних службовців; поглядів і цінностей, привнесених новими членами організації.

Організаційну культуру у сфері управління державою та місцевого самоуправління варто розглядати як рівень розвитку системи управління персоналом, в якій професіоналізм, компетентність, моральні принципи державних службовців мають забезпечувати цей рівень, створювати умови для її найефективнішого впливу на реальне життя громадян. Для України це завдання набуває особливого значення, оскільки в країні створюється нова соціальна система, що має забезпечити вихід її народу на цивілізований шлях розвитку. Саме тому дуже важливо, щоб у даний час керівництво кожного органу державної влади та місцевого самоврядування критично переглянуло можливості власної системи управління персоналом і, не чекаючи вказівок взяло курс на новітні технології оцінювання та стимулювання своїх службовців з метою досягнення високого рівня організаційної культури, яка забезпечить реалізацію поставлених перед організацією цілей.

1. Шэйн Э.Х. Организационная культура и лидерство / пер. с англ. под ред. В.А. Спивака. – СПб. Питер, 2002. – 336 с.: ил. – (Серия «Теория и практика менеджмента»).
2. Організаційна культура в органах виконавчої влади та органах місцевого самоврядування: Методичні рекомендації / [уклад.: Гамаюнов В.Г., Горбенко Н.В.]. – Донецьк, 2009. – 26 с.

*Науковий керівник: ст. викладач **Мирошніченко Ю.О.***

Півторака, Л.В. Основи формування й розвитку організаційної культури державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування [Текст] / Л.В. Півторака; наук. кер.: Ю.О. Мирошніченко // Економічні проблеми сталого розвитку : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції імені проф. Балацького О.Ф., м. Суми, 27 травня 2015 р. / За заг. ред.: О.В. Прокопенко, М.М. Петрушенка. - Суми : СумДУ, 2015. - С. 457-459.