

ВПЛИВ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ НА ЕФЕКТИВНІСТЬ ДІЯЛЬНОСТІ ГРОМАДСЬКОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ

студент гр. АММ-41 **Горайнова О.Ю.**
Сумський державний університет (Україна)

На сьогоднішній день як ніколи гостро постає питання необхідності ефективної діяльності громадських організацій (ГО) задля сприяння реформування країни. Однак, досить невелика кількість об'єднань громадян в Україні може функціонувати належним чином через недостатній рівень організованості. У корені цієї проблеми – не вибудована (або непрацююча) з моменту створення (чи, у випадку менших організацій, їх розростання) організаційна структура, що не дозволяє налагоджувати достатній рівень координованості між складовими частинами організації, і, як наслідок, ефективно працювати колективу.

Наразі дослідниця Еліна Анцут виділяє дві типові організаційні структури, що функціонують у громадських організаціях: вертикальну та горизонтальну [1]. Переваги та недоліки кожної з них наведено у таблиці 1.

Таблиця 1 – Типи традиційних організаційних структур ГО

Критерій	Вертикальна структура (авторитарна)	Горизонтальна структура (командна, демократична)
Поширення	поширена серед найбільш відомих та чисельних ГО України (Фундація регіональних ініціатив, Просвіта, Спілка ветеранів України...)	притаманна більшості НДО Америки та Західної Європи
Переваги	- вважається ефективнішою, оскільки дозволяє концентрувати усю повноту влади у руках декількох осіб, що стоять на її чолі; - дає можливість керівництву приймати швидкі рішення у разі виникнення небезпечних ситуацій	- стимулює новачі, креатив, творчий підхід; - передбачає самосвідомість усіх членів організації, як форму контролю над їх роботою, отже передбачає «природний відбір» членів ГО, що здатні працювати ефективно самі
Недоліки	- через фактичну узурпацію влади, рідко відбувається впровадження у діяльність ГО чогось принципово нового	- необхідно спершу виробити стійку систему стримувань та мотивацій для працівників, щоб регламентували внутрішній порядок ГО; - менш ефективна, адже людина за своєю природою потребує контролю

Отже, ефективно вибудована структура громадських організацій, що працюють у різних сферах чи мають різний якісний склад учасників, різнитиметься. Зокрема, якщо ГО працює за певним конкретним напрямком, без перспектив на розширення сфери своєї діяльності та впливу, вона може мати горизонтальну організацію управління, при цьому кожен її член буде зацікавлений у виконанні якогось сектору роботи за рахунок, в основному, власних інтересів (Спілки ветеранів, афганців, інвалідів).

Для ГО з вертикально орієнтованою структурою управління важливим аспектом є наявність продуманої корпоративної культури. Це пов'язано з тим, що переважна більшість громадських організацій, що не мають більш конкретного спрямування та можуть спонтанно розширювати сферу діяльності, є молодіжними, тобто їх члени зазвичай ще навчаються, або тільки закінчили навчання. Оскільки одним із найважливіших пріоритетів більшості молодих людей є розваги, варто тримати командний дух ГО на такому рівні, аби виконувати навіть рутинну роботу членству було цікаво. Саме тому немаловажливую роль у діяльності ГО відіграє успішний процес командотворення, що стає можливим за наявності кваліфікованого командного тренера.

Нині українська специфіка громадського руху потребує іншого підходу. Одним варіантом є впровадження авторитарної організаційної структури, що дозволить керівнику, спільно з колективом, продумувати подальшу діяльність ГО, а потім у фактично одноосібному порядку ділити те, що необхідно зробити, на сектори, і доручати членам організації завдання для виконання.

Іншим варіантом вбачається впровадження дещо нетрадиційних для ГО структур, що притаманні для організацій підприємницького типу – адаптивних – матричної чи проектної. Якщо громадська організація займається різними видами діяльності, як-то соціальна робота, просвітницька робота із учнями та студентами, організація розважальних заходів тощо, і усі вони реалізуються періодично, тут у нагоді стане проектна структура.

Отже, для ефективної діяльності громадської організації пропонується наступне:

- обов'язкова наявність організаційної структури, для координації членів між собою та з керівництвом;
- наявність пропрацьованої корпоративної культури організації;
- можливе впровадження при певній організації діяльності ГО структур управління підприємств: матричної чи проектної.

1. Анцут Е. Створення ефективної структури громадської організації [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://civicua.org/library/view.html?topic=1903379&folder=6779>.

Науковий керівник: ст. викладач **Байстриченко Н.О.**