

УДК 35.082.4

С. О. Гайдученко,

к. держ. упр., доцент кафедри менеджменту і адміністрування

Харківського нац. ун-ту міського господарства імені О. М. Бекетова, м. Харків

ЦІННІСНИЙ АСПЕКТ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ В УМОВАХ СТАНОВЛЕННЯ ІНФОРМАЦІЙНОГО СУСПІЛЬСТВА

Проаналізовано ціннісно-нормативний концепт вітчизняного публічного управління та майбутнього інформаційного суспільства. Визначено інституціональну і соціокультурну функції цінностей, надано авторську дефініцію цього поняття. Сучасною стратегічною ціллю вітчизняного публічного управління є формування ціннісно-нормативної складової організаційної культури в контексті взаємовідносин “держава – суспільство – громадянин – інформація (знання)”.

Ключові слова: організаційна культура публічного управління, масова культура суспільства, глобальні цінності, цінності-цілі, цінності-засоби, ціннісна складова організаційної культури.

S. O. Gaiduchenko,

PhD in Public Administration, Senior Lecturer, Management and Administration Department,

Kharkiv National University of Municipal Economy, Kharkiv

VALUE ASPECT OF PUBLIC MANAGEMENT ORGANIZATIONAL CULTURE UNDER CONDITIONS OF INFORMATION-ORIENTED SOCIETY FORMATION

Value and standard concept of domestic public management and the future information-oriented society has been analyzed in the article. The author has defined institutional and sociocultural functions of values as well as the author's definition of this concept. Formation of value and standard constituent of organizational culture in the context of interrelations “the state – society – a citizen – information (knowledge)” has been deemed by the author as the modern strategic goal.

Key words: organizational culture of public management, mass culture of the society, global values, values-goals, values-means, value constituent of organizational culture.

З часів розпаду СРСР Українська держава і суспільство хоч і пройшли етап зміни суспільної думки та переоцінки цінностей під впливом зміни умов зовнішнього середовища, проте за роки незалежності їм так і не вдалося остаточно сформуванати систему базисних цінностей як соціокультурну основу та орієнтувати на них більшу частину громадян у всіх сферах їх життєдіяльності. Безумовно, причинно-наслідковий аспект такої ситуації в країні є сам багатоаспектним, але вирішальним завжди був і буде соціокультурний фактор, який формувався і формується до сих пір стихійно та безконтрольно з боку держави. В нинішніх умовах становлення інформаційного суспільства такий стан справ потребує від публічного управління, як головного керманіча громадянського суспільства, термінового втручання шляхом формування відповідного власного організаційно-культурного рівня і його базисних цінностей.

Значний внесок у вивчення сутності терміна “цінність” зробили такі представники соціологічної та філософської наук, як І. Кант, В. Вільденбанд, Г. Ріккерт, М. Вебер, Т. Парсонс та інші, які довели, що цінність слід розуміти як загальновизнану норму, що сформована в певній культурі й обумовлює зразки та стандарти поведінки. Проте вперше дослідження організаційних цінностей у державних організаціях отримало статус проблеми в роботах англійських вчених А. Лоутона та Е. Роуза.

Особливості структурно-організаційних цінностей, як важливого елемента організаційної культури, розглядаються у роботах Е. Шейна, Н. Леметра, Г. Саймона, П. Друкера, Д. Смітта, Г. Файоля, Г. Атаманчука, О. Виханського, В. Козакова, О. Оболенського, А. Пригожина, В. Співака, О. В. Радченка, В. Ребало, Ю. Шарова, В. Шахова та ін.

Метою статті є аналіз ціннісного аспекту організаційної культури публічного управління в умовах становлення інформаційного суспільства, а також визначення стратегічних завдань щодо формування її ціннісно-нормативної складової в контексті взаємовідносин “державна – суспільство – громадянин – інформація (знання)”.

Інтерес до ціннісного аспекту організаційної культури пояснюється потребою суспільства в розвитку, самовідтворенні та стабільності існування. А О. Фатхутдінова навіть упевнена, що “ціннісний аспект є цементуючою силою будь-якої організаційної культури, проте у випадку із організаційною культурою органів державної служби, – вважає вона, – він набуває підвищеної актуальності” [9, с. 37].

Нагадаємо, що загальнокультурний контекст даного дослідження обумовлений, в основному, якісно новим етапом розвитку України, безпосередньо пов’язаним з глобалізацією світового співтовариства та трансформацією громадянського суспільства у інформаційне. Цей процес значно посилює взаємозалежність країн з їх економікою, політикою та культурою. Маємо погодитися з думкою Г. Дашутіна і М. Міхальченка, що “для України пошук нової системи ідеалів і орієнтирів є сьогодні складним, але важливим завданням. Без цього етапу пізнавального і світоглядного пошуку неможливо розробити програми економічних, політичних, освітніх та інших реформ, подолати системну кризу, яка розхитує суспільну будівлю” [2, с. 12].

У цих умовах організаційна культура публічного управління перестає бути тільки додатковим його важелем і стає стратегічним фактором формування та розвитку масового соціокультурного простору. Деякі дослідники навіть вважають, що в сучасних умовах “організаційна культура набуває уніфікованого, світоглядного характеру і стає чимось, на кшталт, державної ідеології” [10].

Отже, цілком природно, що в сучасних умовах визначальними виступають глобальні цінності та норми, які суттєво модифікують соціокультурні функції організаційної культури різних інститутів та масової культури суспільства. Наприклад, організаційна (корпоративна) культура фірми, завдяки наявності спільних цінностей, норм та порядку, об’єднує людей на різних рівнях виробничих та соціальних відносин, у тому числі і на міжнародному рівні, перетворюючись у цінну для суспільства субкультуру. У той же час, керовані лідерами організаційні культури окремих фірм, холдингів, учбових та медичних закладів, політичних та суспільних об’єднань стають основою організаційної культури галузей, які, у свою чергу, виступають суб’єктами масової культури.

З іншого боку, базуючись на концепції менеджменту, організаційна культура і її цінності впроваджується не тільки у виробничій та бізнесовій сфері, а й в інших сферах, у тому числі в інститутах публічного управління. У цьому контексті актуалізується проблема управління організаційною культурою з метою нейтралізації (мінімізації) можливих її деструктивних факторів впливу на управлінські процеси та соціокультурні комунікації у різних сферах людської діяльності.

Таким чином, усе вище означене обумовлює необхідність дослідження концепції організаційної культури публічного управління у ціннісному контексті в умовах сучасного інформаційного суспільства, яке є продуктом світової глобалізації і суттєво впливає на її концептуальні положення. До того ж, “в Україні ситуація ускладнюється тим, що тут відбувається перехід від суспільства, в якому усім його членам були прописані жорстко задані правила і моделі поведінки, до суспільства, де визначальними мають стати механізми соціального регулювання, засновані на індивідуальному виборі та індивідуальній відповідальності, особистих цінностях і перевагах” [11, с.10].

Як слухаю підмітила О. Сушій, “трансформаційні процеси, що їх випробовує на собі українська держава, поширюють свій вплив на дедалі нові сфери суспільного життя. Але чи не найбільшого впливу зазнає від трансформації свідомість людини. Водночас ці зміни дедалі гостріше вступають у протиріччя із застарілими засобами регуляції соціальних відносин. У зв’язку з цим, дослідниця вважає, що “потребують суттєвого концептуального оновлення усталених уявлень щодо інституційних та соціокультурних перетворень суспільства та держави з врахуванням зміни системоутворюючого чинника як визначального для різновекторного характеру сучасних суспільно-трансформаційних процесів [8, с. 5]. Таким чинником нам видається відповідний часу рівень організаційної культури вітчизняного публічного управління, від якого напряму залежить рівень масової культури. А остаточним завершенням трансформаційного процесу публічного управління та суспільства можна буде вважати формування організаційної культури публічного управління на основі глобальних цінностей, як головної ознаки його нової парадигми. Адже “цілісне, системне розуміння державного (публічного. – С. Г.) управління неможливе без урахування феномену цінності, що одночасно виступає як механізм інституювання влади й держави та як механізм стратегічного цілепокладання сенсу й розвитку державно організованого життя суспільства” [6, с. 11].

При цьому слід урахувати думку Ю. Шарова, що “професіоналізм у діяльності і система цінностей особистості не завжди знаходяться у органічній єдності: можна бути висококласним фахівцем і непорядною

людиною, власні цінності якої не відповідають загальнолюдським орієнтирам. Проте, коли йдеться про професіоналізацію служби в публічному управлінні, ці іпостасі не можуть бути відокремлені, тому що публічна служба – це за визначенням служіння людям. <...> Навіть у точних науках прийняття рішень не може бути вільним від цінностей і суворо об’єктивним, тому що вибір проблеми для дослідження й подальше її структурування відображує систему цінностей, переваги й професійні знання” [12].

Основу організаційної культури складають цінності та норми поведінки. На наше переконання, цінності – це життєво важливі для суб'єкта або групи суб'єктів явища, об'єкти, переконання тощо, які відповідають їх основним життєвим вимогам і слугують орієнтирами та цілями життєдіяльності, а також стратегічним об'єднуючим фактором, що обумовлює норми поведінки.

Відомо, що одні науковці поділяють цінності на цінності-цілі, що відображують місію організації, та цінності-засоби, які забезпечують досягнення цінностей-цілей. При цьому дуже важливо, щоб цінності-цілі були узгоджені із цінностями-засобами, оскільки останні значно залежні від думки усіх співробітників організації і не підвладні керівнику, якщо ідуть всупереч базовим організаційним принципам.

О. Бандурка, розглядаючи гносеологічну різноманітність ціннісно-нормативного змісту концепту держави, виділяє два типи цінностей – предметні та суб'єктивні. До першого він відносить “предмети людської діяльності, суспільні відносини та включені до їхнього кола природні явища як об'єкти ціннісного відношення”, а до другого – “установки й оцінки, імперативи та заборони, цілі та проекти, виражені у формі нормативних уявлень; іншими словами, це способи і критерії, що слугують основою самої процедури оцінювання відповідних об'єктів” [1, с. 78].

О. Радченко поділяє соціальні цінності “на первинні, базові та інструментальні. До первинних належать життєві ресурси як матеріально-фізичні блага. Базовими є невелика частина найбільш цінних та найбільш стійких для цієї спільноти ідеалів, цілей стратегічного суспільного розвитку, що становлять кістяк ціннісної системи суспільства. За цими цінностями, як правило, і називаються відповідні суспільства: комуністичне, ісламське, християнсько-демократичне, ліберально-демократичне, патерналістичне тощо (на цьому рівні маємо місток між цінністю та державним режимом). Нарешті, інструментальними є цінності (правові норми, традиції), що суттєво полегшують отримання первинних матеріальних цінностей. <...> Найважливішою інструментальною цінністю є влада, адже вона дозволяє розпоряджатися не тільки первинними матеріальними, але й почасти духовними та майже цілком – іншими інструментальними цінностями” [7, с. 23-24]. Така класифікація цінностей асоціюється із відомим філософським поділом цінностей, як цінності-речі, цінності-цілі, цінності-інструменти.

У контексті озвученої проблематики розглянемо цінності та норми, які притаманні інформаційному суспільству у форматі відносин держава – суспільство – громадянин – інформація (знання) і складають основу організаційної культури публічного управління та масової культури. Аналіз ціннісно-нормативного змісту концепту інформаційного суспільства будемо базувати на глобальних характеристиках демократії та свободи особистості, як таких, що мають складати сутність та культуру демократичного публічного управління. Це означає, що в умовах інформаційного суспільства до засобів впливу на об'єкт управління можна віднести інтелект особистості, її творчий потенціал, інформацію та знання, а методи публічного управління мають базуватися на партнерських і когерентних відносинах між усіма учасниками досліджуваного формату відносин.

Отже, розклад сучасних ціннісних складових організаційної культури публічного управління у контексті розвитку масової культури інформаційного

суспільства, здійснюємо на підставі сучасних соціологічних підходів. Відомо, що “в рамках соціологічної науки склалися два основних теоретичних дослідницьких підходи до організаційної культури: регулятивний та конструктивний. Перший пов’язаний із позитивістською парадигмою, згідно логіки якої культура тлумачиться як система визнаних членами організації цінностей і норм, що слугують адаптації та інтеграції колективу” (лідерська позиція керівника, морального авторитету, традиції, ритуали, гасла тощо. – С. Г.). “В рамках другого – культура розглядається як система напрацьованих членами організації колективних уявлень, які слугують основою для інтерпретації соціальної реальності” (уявлення про місію та стратегію, цілі та способи їх досягнення, про критерії стабільності та змін тощо. – С. Г.) [4].

У політично організованому соціумі базова цінність соціальної справедливості не тільки обумовлює інституалізацію влади, але й “формує соціетальну функцію унормування та справедливого (з точки зору пануючого соціального прошарку) розподілу дефіцитних ресурсів-цінностей. <...> При цьому, серед базових цінностей вищого порядку, як уже зазначалося, особливе місце посідає бінарна опозиція “добро – зло”. У першому концепті уособлено інстинкт внутрішньовидової агресії, що формує ціннісний вимір “влади”. У другому – інстинкт соціальної справедливості, який, в свою чергу, формує ціннісну категорію “свободи” й отримує уособлення в громадянському суспільстві. Уся історія існування людства є свідченням постійної боротьби “влади” та “свободи” [7, с. 27]. Саме тому стратегічною ціллю публічної влади є прагнення сформувати систему базисних цінностей і орієнтувати на них більшу частину суспільства шляхом формування його масової культури. Якщо зазначені цінності несуть мотивуючий зміст, то пересічний громадянин і службовець, без сумніву, знайдуть шляхи та засоби їх реалізації. Проте, якщо задекларовані публічною владою цінності суперечать соціально-економічним цінностям-мотивам, то вони будуть “лише інструментом для досягнення іншої, можливо, діаметрально протилежної мети” [3, с. 107], а влада може отримати результат прямо протилежний поставленій цілі.

Базисні цінності суспільства формуються із індивідуальних цілей-потреб задоволення ресурсами життєдіяльності. Український політологічний словник так і тлумачить цінності як “об’єкти, явища, ідеї та їх властивості, до яких людина відноситься як до таких, що задовольняють її потреби, інтереси, і які вона залучає у сферу своєї діяльності [5, с. 719]. У той же час, базисні цінності суспільства у досліджуваному форматі взаємодії держава – суспільство – громадянин – інформація (знання) не бувають стабільними. На разі, вони змінюються відповідно до змін глобалізованого зовнішнього середовища і, особливо, під впливом нового знання та інформації. Саме ці фактори стають вирішальними у системному конституюванні цінностей. Держава формує і реалізує свою політику в межах і відповідно до пануючої у суспільстві системи базисних суспільно-політичних та морально-етичних цінностей, оскільки вони притаманні індивідуальним суб’єктам влади. Що стосується громадянина, то базисні цінності, крім того, що обумовлюють його поведінку, ще й формують відповідний архетип в результаті його психосоціальної діяльності. Так, у державно-управлінському та політичному сфері узвичаєно вирізняти чотири найбільш узагальнені архетипи: тоталітарний, в

якому превалює традиція, єдина надособистісна норма; авторитарний, в якому функції традиції перебирає на себе воля вождя, а сила й енергія соціального інтелекту спрямовуються на реалізацію цієї волі; ліберальний, в якому домінують гуманістичні цінності свободи особистості та демократичний або інтегральний, в якому всі попередні поєднуються на якісно новому рівні [7, с. 33].

Домінування в суспільстві певних архетипів та властивих їм сукупностей цінностей обумовлює становлення ціннісної системи публічного управління, суспільства та менталітету відповідного етносу, народу, нації, що, у свою чергу, вирішальним чином впливає на формування типу організаційної культури публічного управління та масової культури суспільства. В сучасних умовах саме менталітет громадянина є об'єктом впливу культури, тому що “менталітет являє собою певну стійку ціннісну систему, яка зумовлює відповідні стереотипи поведінки, діяльності, способи життя різноманітних соціальних спільностей (груп), індивідів...” [7, с. 35].

У формуванні менталітету провідну роль відіграє рефлексія ціннісної системи особи на політичні та соціальні події, які впливають, певним чином, на її інтереси та пріоритети і коригують їх. Менталітет є основою організаційної культури публічного управління і масової культури суспільства, адже з латинської *mens* – душа, дух, що охоплює ціннісну сукупність розумових та емоційних ідей, поглядів, уявлень, переконань, яка є результатом глибинного тезаурусного аналізу особистості. Спираючись на ціннісно-нормативну складову організаційної культури, менталітет забезпечує усі комунікативні процеси досліджуваного формату взаємодії та взаємовідносин (держава – суспільство – громадянин – інформація (знання), оскільки базується на інформації і знаннях, хоча і носить, на разі, хаотичний та нерегульований характер, що також підтверджує актуальність даного дослідження.

В силу своїх глибинних соціальних коренів, ціннісна складова організаційної культури публічного управління, у тому числі й масової культури, видається нам набором пріоритетів, які визначають ціннісні вектори її розвитку і виступають індикатором змін. Архетипне підґрунтя ціннісної компоненти організаційної культури публічного управління, в свою чергу, обумовлює стратегічний характер її змін у разі зміни пріоритетів. А рушійною силою цих змін, безумовно, виступає ідеологія, яку виплекав і обґрунтував лідер-керівник, авторитет на засадах політичної культури, що, на думку відомого американського філософа Френсіса Фукуями, що має вбирати в себе “структуру сім’ї, релігію, моральні цінності, етнічну свідомість, громадянськість та історичні традиції...” [13, с. 9].

Існує наукова думка, що ефективність публічного управління залежить від того, наскільки співпадають традиційні цінності громадянського суспільства із цінностями, інститутованими в державній політиці і задекларованими правлячою командою. При цьому вирішальну роль відіграє соціокультурний фактор у досліджуваному форматі взаємодії. Таку взаємодію В. Козаков називає ціннісним механізмом взаємодії демократичної влади та громадянського суспільства і виокремлює п’ять різновидів його складових: ментальні (усвідомлений стан відносин): злагода, взаєморозуміння, порядок, свобода, патріотизм, мораль тощо; правові (стійкий стан відносин): безпека, законність, справедливість тощо; культурні (історично-еволюційний стан відносин): освіта, виховання, мистецтво

тощо; політичні (динамічний стан відносин): відповідальність тощо; інформаційні (техногенний стан відносин): відкритість тощо [3, с. 84-85].

І хоча сьогодні в публічному управлінні стрижневими залишаються політичні цінності, ми впевнені, що демократичні процеси у суспільстві, яке постійно трансформується і продукує сучасну систему соціальних цінностей, поступово замінюють їх на культурно-правові: свободу самовираження та персоніфікацію; орієнтацію на захист інтересів громадян; переорієнтацію із жорсткого формального контролю на діловий громадський контроль; заохочення ініціативи службовців; підтримку інновацій; відкритість публічної діяльності; використання пропозицій та ініціатив громадських інститутів та окремих громадян тощо. І лівова доля роботи у цьому процесі, на нашу думку, має бути виконана саме науковцями.

Література:

1. Бандурка О. О. Єдність цінностей та істини у праві (філософський аналіз) : [монографія] / О. О. Бандурка. – К. : Вид-во НАДУ, 2003. – 403 с.
2. Дашутін Г. П. Український експеримент на терезах гуманізму / Г. П. Дашутін, М. І. Михальченко. – К. : Парлам. вид-во, 2001. – 335 с.
3. Козаков В. М. Становлення та розвиток соціально-ціннісних засад державного управління в Україні : [монографія] / В. М. Козаков. – К. : Вид-во НАДУ, 2008. – 446 с.
4. Литов С. С. Ценности организационной культуры как управленческий ресурс государственной службы : автореф. дис. ... канд. социол. наук ; 22.00.08 – социология управления / С. С. Литов. – М., 2006. – 24 с.
5. Політологічний енциклопедичний словник / упоряд. В. П. Горбатенко ; за ред. Ю. С. Шемшученка, В. Д. Бабкіна, В. П. Горбатенка. – 2-е вид., доп і перероб. – К. : Генеза, 2004. – 736 с.
6. Радченко О. В. Антропологічна природа ціннісної системи суспільства / О. В. Радченко // Теорія та практика державного управління : зб. наук. праць. – Х. : Вид-во ХарПІ НАДУ «Магістр», 2008. – Вип. 2 (21). – С. 275–282.
7. Радченко О. В. Ціннісна система суспільства як механізм демократичного державотворення : монографія / О. В. Радченко – Х. : Вид-во ХарПІ НАДУ «Магістр», 2009. – 380 с.
8. Суший О. В. Психосоціальна культура державного управління : монографія / О. В. Суший ; НАДУ при Президентіві України. – К. : Світогляд, 2012. – 344 с.
9. Фатхутдінова О. В. Правова освіта як чинник організаційної культури українців / О. В. Фатхутдінова // Гуманітарний вісник ЗДІА. – Запоріжжя, 2013. – № 55.
10. Хабаров А. Ю. Трансформація організаційної культури в процесі глобалізації : автореф. дис. ... канд. культурол. ; 24.00.01 – теорія і історія культури / А. Ю. Хабаров. – СПб., 2011. – 23 с.
11. Ціннісні пріоритети державного управління в Україні : конспект лекцій / В. А. Ребало, В. М. Козаков, В. А. Шахов та ін. ; за заг. ред. О. Ю. Оболенського, С. В. Сьоміна, А. О. Чемериса. – К. : Вид-во НАДУ, 2007. – 48 с.
12. Шаров Ю. П. Стратегічні орієнтири професійної діяльності в публічному управлінні: ціннісно-інструментальний аспект / Ю. П. Шаров // Зб. наук. праць АМУ. – К. : АМУ, 2010. – С. 154-155.
13. Fukuyama F. The Primacy of Culture / F. Fukuyama // Journal of Democracy. – 1995. – Vol. 6. – № 1. – P. 7–14.

Надійшла до редколегії 08.09.2015 р.