Юрій Древаль
м. Харків, Україна

ФЕНОМЕНОЛОГІЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ (АДМІНІСТРАТИВНОЇ) КУЛЬТУРИ

Організаційна (адміністративна) культура 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.

Культура організації, за визначенням Т. Лоусона та Д. Геррода, це «цінності, уявлення та норми, що властиві конкретній організації і визначають порядок та стиль взаємодії її учасників з метою досягнення спільних цілей» [1, с. 195]. Така культура формується на основі різноманітних уподобань та моделей поведінки окремих посадовців. Але вся зазначена різноманітність частково уніфікується та спрощується єдиними корпоративними правилами. Важливою рисою адміністративної культури, за оцінкою П. Петровського, є її інтерактивний характер, «тобто відсутність одновекторного впливу активної сторони (суб'єкта) управління на інших учасників (об'єкт) цього процесу» [2, с. 31].

Становлення нової управлінської культури в перехідних суспільствах, яку можна умовно назвати «демократичною» чи «неконфліктогенною», ускладнюється багатьма чинниками. *По-перше*, це її прихований від інших осіб та загалом внутрішньоособистісний характер (за оцінкою фахівців, наприклад, культурою є не власне поведінка, «а лише її абстракція» [3, 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 складність структури організаційної культури та неможливість повноцінного управлінського впливу на її фундаментальну складову (відповідно до напрацювань Е. Шейна, зокрема, найбільш піддатливим для

такого впливу є «поверховий» рівень організаційної культури, тобто артефакти) [4, с. 51].

Вдосконалення організаційної (адміністративної) культури залежить, з урахуванням зазначеного, від якісної зміни пріоритетів в організації публічної служби. Мова має йти 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.

Серцевиною таких змін має стати методологія толерантності, яка складає основу терпимості до інших поглядів та вірувань. Історично першою формою толерантності була віротерпимість, ідеї якої відображено в етичному вченні раннього християнства [5, с. 213]. Проблема впровадження ідеї толерантності в суспільну свідомість набула нової якості в часи становлення держави сучасного типу та формування концепту верховенства права. Право ставало не лише засобом реалізації волі пануючої верстви населення, а й формальною основою захисту толерантності. Ускладнення сучасних суспільних відносин стимулювало посилення уваги до толерантності в її різнобічних вимірах, а саме: філософському, ідеологічному, політичному, правовому тощо. Проте істинним мірилом спілкування людей був і залишається соціокультурний компонент суспільних відносин. «Сучасна толерантність, – за оцінкою Є. Бистрицького, – це терпимість у ситуації паралельного існування з усім культурно та суспільно іншим без насильницького уподібнення або ототожнення» [6, с. 111].

Отже, уміння та якості кожного конкретного посадовця концентруються у понятті «організаційна культура». Гуманітарний аспект властивий різним типам управлінської культури, але лише в умовах демократичного врядування він стає системоутворюючим фактором організаційних відносин та організаційної поведінки. Саме за таких умов і можливе гармонійне поєднання інтересів усього колективу, що базується на толерантності та справедливості.

Список літератури: 1. Лоусон Т. Социология. А–Я : словарь-справочник / Тони Лоусон, Джоан Гэррод ; пер. с англ. К. С. Ткаченко. – М. : ФАИР-ПРЕСС, 2000. – 608 с. 2. Петровський П. М. Гуманітарна складова сучасної адміністративної культури / П. М. Петровський // Теорія та практика державного управління : зб. наук. праць. – Х. : Вид-во ХарРІ НАДУ «Магістр», 2008. – Вип. 3. – С. 27–35. 3. Уайт Л. А. Понятие куль-

туры / Лесли А. Уайт // Антология исследований культуры. Т. 1. Интерпретации культуры. – СПб. : Университетская книга», 1997. – 728 с. – («Культурология XX век»). 4. 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. – (Сер. «Теория и практика менеджмента»). 5. Мириманова М. С. Толерантность как феномен индивидуальный и социальный: Монография / М. С. Мириманова. – М. : Прометей, 2004. – 256 с. 6. Бистрицький Є. Конфлікт культур і методологія толерантності / Євген Бистрицький // Філософська думка. – 2011. – № 4. – С. 102–118.