

СИНЕРГЕТИЧНИЙ ПІДХІД ДО СУЧАСНОЇ КОНЦЕПЦІЇ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ

У статті проаналізовано соціокультурний аспект сучасного публічного управління України із системних позицій та виходячи з основних синергетичних положень. Визначено організаційну культуру публічного управління й масову культуру суспільства як системи, які самоорганізуються та змінюються відповідно до змін їх ціннісних орієнтацій і ціннісних домінант. Базовим синергетичним інструментом управління організаційною культурою сучасного українського публічного управління визнано знання, інформацію та тотальне лідерство.

Ключові слова: організаційна культура публічного управління, масова культура суспільства, синергетика, синергетичні механізми самоорганізації та саморозвитку.

Сучасне публічне управління України переживає нелегкі часи свого трансформування синхронно з трансформаційними процесами всього громадянського суспільства, демократичний вектор розвитку якого наразі провокує нестабільність і навіть різні кризові ситуації. Подолання таких негативних процесів потребує відповідного соціально-культурного рівня громадянського суспільства й публічного управління, який у змозі забезпечити між ними плідний діалог у державно-управлінському процесі, а також синергетичні умови для їх самоорганізації та саморозвитку.

Синергетичний підхід до вивчення відкритих фізичних, хімічних, біологічних, екологічних систем було започатковано бельгійськими вченими Г. Хакеном та І. П. Пригожином. Уперше застосовано цей підхід до вивчення глобалізаційних процесів розвитку людства українським політологом, аналітиком, журналістом, видавником С. Удовиком. Пристосувати основні положення синергетики до організаційної культури та цінностей організації спало на думку ряду російських дослідників. Майже одночасно з ними "антропосоціальною синергією" рефлексують українські дослідники В. Воронкова, В. Мартиненко та інші, проте в Україні синергетичний аспект у соціокультурних процесах є маловивченим.

Мета статті – проаналізувати соціокультурний аспект сучасного публічного управління України із системних позицій та виходячи з основних синергетичних положень, а також визначити базові синергетичні інструменти управління організаційною культурою українського публічного управління і, як результат, масовою культурою суспільства.

Сучасний стан українського публічного управління і громадянського суспільства науковці визнають як "ситуацію хаосу" [1,

с. 24]. Така ситуація в країні є багатоаспектною й має безліч причин її виникнення, проте першопричиною можна назвати соціокультурний аспект.

Досліджуючи ціннісний аспект формування сучасної організаційної культури публічного управління, ми розуміємо, що за відсутності в сучасній Україні цілеспрямованої ідеологічної роботи з формування нормативно-ціннісної системи масової культури суспільства цей процес все одно відбувається, тільки стихійно та хаотично. При цьому діють нелінійні, недетерміновані закони теорії систем, на протигагу лінійним, детермінованим, згідно з традиційними теоріями управління, організації та економічної теорії, які спираються на рівновагу циклічного розвитку й стабільності зовнішнього середовища, чого не спостерігається. Не виключено, що цей процес формування нормативно-ціннісної системи масової культури суспільства може мати негативний та дестабілізуючий характер, тому дуже важливо з боку публічної влади його контролювати й аналізувати, щоб вчасно відкоригувати.

Усе вищезазначене свідчить про необхідність формування та розвитку організаційної культури саме публічного управління в сучасних умовах розвитку українського громадянського суспільства, спираючись на положення теорії систем і такої науки, як синергетика. Незважаючи на те, що ця наука виникла в надрах теплофізики та математики, а її засновники є діячами в галузі фізико-математичних наук (Г. Хакен, І. П. Пригожин), можна стверджувати, що основні закони формування, розвитку та функціонування складних систем незалежно від природи їх походження є схожими [6, с. 90].

Відомий бельгійський фізик-хімік російського походження І. Пригожин, досліджуючи теорію нестабільності, визначив синергетику як науку "про самоорганізацію у відкритих фізичних, хімічних, біологічних, екологічних системах" [5]. Його синергети-

чна теорія знайшла послідовників у науковому світі й у подальшому отримала визнання науки про нестабільні стани, що передують катастрофі, та про універсальні закони еволюції в природі та суспільстві. Висунута вченим концепція систем, які самоорганізуються, свідчить про те, що хаос і нестабільність приводять до народження нового порядку та гармонії.

Український дослідник С. Удовик тлумачить синергетику як "новий світогляд. Вона вивчає механізми глобальної еволюції, ієрархічної організації світу, феномени самоорганізації та саморозвитку, нелінійності й нерівноваги, становлення "порядку через хаос" і несталості як основоположної характеристики процесів еволюції. Синергетика вводить нову парадигму розвитку й змушує докорінно переглянути усталений світогляд, зокрема, лінійне мислення змінює нелінійними підходами до вивчення світу" [7, с. 374]. Розвиваючи думки С. Удовика, професор В. Мартиненко стверджує, що "опанування нелінійного мислення в сучасних умовах глобалізації та суспільних трансформацій є надзвичайно важливим теоретико-методологічним завданням, яке стоїть перед суспільними науками. Подолання зон біфуркації (зон нелінійних явищ. – Автор) може бути безболісним, якщо ми навчимося управляти тим хаосом, який виникає в соціально-управлінській системі в період синархічного переходу її на якісно новий рівень свого розвитку" [4, с. 51].

Отже, якщо пристосувати це положення синергетики до організаційної культури та цінностей організації, можна зробити такий висновок: процесу зміни культури, зміни ціннісних домінант та становленню нової культури з новими ціннісними орієнтаціями завжди буде передувати хаос, нестабільність (пошук нових цінностей, способів взаємодії із зовнішнім середовищем тощо). І це цілком обґрунтовано, оскільки історія людського суспільства і його культури має нелінійний характер унаслідок свободи вибору, що притаманний людині. А свобода вибору, по суті, виконує ту саму роль, що й природжені інстинкти, які притаманні всім живим організмам, з тією лише відмінністю, що свобода вибору є не визначеною наперед категорією (відсутня причина зумовленості явищ), а реакцію інстинкту завжди наперед визначено зовнішнім або внутрішнім подразником. Людина ж, володіючи свободою, здійснює поміркований, не інстинктивний вибір поведінки, переконань, ціннісних орієнтацій тощо.

Саме з "антропосоціальною синергією" пов'язує професор В. Воронкова "процес соціальної самоорганізації" як "головний механізм реформування публічного управління в умовах трансформаційних перетворень". Вона стверджує, що "реформування системи публічного управління є продуктом процесів самоорганізації, що приводять до

змін, які відбуваються в суспільстві, що забезпечує упорядкування можливостей системи. Формування цієї системи прискорює креативність самоуправління як головного механізму всіх перетворюючих процесів" [1, с. 23].

Науково визнаною основною властивістю синергії системи є твердження, що ціле завжди більше, ніж сума його частин. Якщо поширити це твердження на взаємодію людей, то можна стверджувати, що результат їх співпраці завжди є більшим за суму результатів окремих індивідів. Ця думка була висловлена ще на початку ХХ ст. відомим ученим А. Богдановим, який вважав, що система є організованою тільки тоді, коли ціле більше від суми своїх частин.

Якщо врахувати функцію організаційної культури, яка орієнтує колектив на результативне співробітництво, то можна стверджувати, що саме організаційна культура забезпечує досягнення синергетичного ефекту. У результаті синергетичного ефекту сумарна результативність діяльності команди буде набагато вищою, ніж проста сума результатів окремих співробітників, адже навіть високопрофесійні працівники іноді потребують допомоги.

Як і індивід, упевнена Т. Іванова, соціокультурна система також володіє свободою вибору, що зумовлює нелінійний та недетермінований характер розвитку організаційної культури публічного управління й масової культури суспільства. При цьому ті їх складові, які характеризуються нестабільністю та хаотично видозмінюються (так звані точки біфуркації, тобто точки, які мають декілька векторів розвитку), проте їх зміни та вектори розвитку хоча й мають імовірний характер, деякою мірою зумовлені минулим і традиціями, а тому розвиток таких складових організаційної культури, частіше за все, може бути передбачуваним. Водночас, організаційна культура як система переходить на якісно новий рівень свого розвитку з формуванням нової структури в точках біфуркації [2]. За Пригожиним, таке явище можливе завдяки процесу самоорганізації, який тлумачиться як здібність різних систем до самозародження та саморозвитку, завдяки переважному використанню можливостей, які закладено всередині самих систем, тобто їх внутрішньому потенціалу.

Враховуючи вищезазначене, можна зробити висновок, що організаційна культура публічного управління, як і масова культура суспільства, є системами, які самоорганізуються, і вектор їх розвитку цілком залежить від зміни ціннісних орієнтацій і ціннісних домінант у цьому процесі. У зв'язку із цим можна стверджувати, що організаційній культурі публічного управління як складній системі притаманна також ціннісна самоорганізація, а громадянському суспільству – культурна самоорганізація.

Крім цього, організаційна культура на ціннісному підґрунті формує відповідні й надійні комунікації всередині організації, своєрідні духовні зв'язки, що створює її внутрішній потенціал, завдяки якому організація протистоїть кризам, нестабільності, хаосу та продовжує свій розвиток завдяки високій кваліфікації працівників і їх відданості організації. До того ж організаційна культура сприяє самоорганізації та зміні структури організації відповідно до ситуації зовнішнього середовища. Таким чином, організаційна культура публічного управління – це його внутрішній потенціал, який забезпечує самоорганізацію системи.

Визнано також з позицій теорії синергетики, що розвиток – це послідовна зміна хаосу та порядку, причому розвиток відбувається одночасно з постійним зростанням ентропії системи (міри її невизначеності). Як приклад, соціально-економічний стан України після розпаду СРСР: падіння рівня життя громадян; економічна й політична нестабільність; зміна суспільної думки та переоцінка цінностей під впливом зміни умов зовнішнього середовища; зміна авторитетів і лідерів, цілей та пріоритетів, способів і засобів досягнення цілей; ігнорування традицій, міфів, легенд, ритуалів тощо. Таким чином, виникла ситуація, яка зумовила зміну організаційної культури публічного управління та масової культури суспільства й вибір вектора їх розвитку. Геополітичний фактор став вирішальним для України при виборі європейського вектора розвитку, а демократичні та глобалізаційні цінності стали визначальними у формуванні сучасної організаційної культури публічного управління та масової культури громадянського суспільства.

Разом із цим інформаційний рівень розвитку світової спільноти зумовлює перехід від системи управління шляхом примусу до системи, побудованої на самоорганізації. Адже найвища сучасна цінність – людина та її інтелектуальний потенціал – не припускають їх ефективного використання при суто кібернетичному "суб'єкт-об'єктному" підході до управління. "Об'єктивна інтелектуальна обмеженість суб'єкта управління зумовлює необхідність не примушувати систему до нового стану, а створювати сприятливі умови для того, щоб система сама досягла майбутнього природного стану найефективнішим способом, який заснований на синергетичному "суб'єкт-суб'єктному" підході, як результаті скооперованих дій усіх рівнів управління" [2]. До цієї думки дослідниці Т. Іванової професор Ю. Шаров додає, що керівництво має бути суміщено з лідерством, тому що саме "лідерство є інструментом демократизованого сучасного управління. Його основою є такий вплив на підлеглих, який приводить до добровільної й свідомої зміни особистих цінностей, ставлень та організаційної поведінки, на-

ближаючи їх до позицій лідера, які матеріалізуються в стратегіях, політиках, програмах дій [6].

Отже, виходить, що основою взаємодії у сфері публічного управління має стати більш тісне співробітництво, взаємне доповнення творчих здібностей та рівня знань службовців, які стоять на різних ієрархічних щаблях, що можливе тільки за наявності відповідного рівня організаційної культури. А орган публічної влади залишається стійким в умовах нестабільного зовнішнього середовища, та ще й розвивається, завдяки знанням кожного службовця (у тому числі й організаційним знанням), фактичній наявності тотального лідерства індивідів та сучасному рівню організаційної культури. При цьому комунікативний простір у системі публічного управління, зумовлений інформаційними технологіями й новими знаннями, загострює питання дотримання моральних принципів у процесах координації та контролю діяльністю службовців, оскільки можливе в майбутньому зникнення грані між суб'єктами організації. Науковці це пояснюють тим, що чим складніша й досконаліша система, тим вище має бути рівень організаційної культури. При цьому основним синергетичним інструментом управління, на нашу думку, має стати тотальне лідерство в організації. Завдяки саме тотальному лідерству в організації можливе подолання кризи самоідентичності шляхом відповідного коригування тезаурусу індивіда в процесі організаційних змін і, як наслідок, впливу на інших співробітників. Для розвитку в організації тотального лідерства як синергетичного механізму самоорганізації необхідно, щоб її співробітники чітко розуміли функції, цілі, специфіку роботи всіх структурних підрозділів організації, а не тільки того підрозділу, де працюють, а також бачити кінцевий результат діяльності організації та свій внесок у цей результат, що сприяє розвитку їх стратегічного мислення. Унікальною особливістю стратегічного мислення є те, що воно закладає в основу міркувань певну логіку, акцентуючи на призначенні діяльності, тим самим виховуючи належну ціннісну орієнтацію людини. Цілком можливо, що такий підхід до організації діяльності може взагалі упередити кризи самоідентичності співробітників організації під час організаційних змін.

Особливо слід відзначити важливість функціонування такого продукту синергії, який у соціально-економічній сфері має назву реінжинірингу, а у сфері публічного управління, на нашу думку, – публічного менеджменту. Головна особливість реінжинірингу – організація діяльності співробітників навколо цілого, повного процесу (він не ділиться на технологічні етапи) й орієнтація на кінцевий результат. Тому реінжиніринг потребує не тільки реорганізації та перепроектування процесів діяльності, а й

переосмислення та установки нових структурних зв'язків, нової ідеології управління, тобто формування оновленої організаційної культури.

Розглянута особливість реінжинірингу, вважаємо, асоціюється з новим публічним менеджментом, який цілком і повністю орієнтує службовців на задоволення потреб клієнтів-громадян у публічних послугах і базується на "моделі нового врядування", запропонованої західними вченими для країн, які тільки стають на демократичний шлях розвитку. На думку професора А. Колодій, "модель нового врядування не скасовує такого виду управлінської діяльності, як публічне адміністрування, яке було й залишається професійною складовою процесу управління. Але ключові функції: визначення напряму розвитку, прийняття і впровадження загальнозначущих рішень, вироблення й здійснення публічної політики, що завжди були прерогативою, насамперед, виконавчої, а також законодавчої гілок влади, – тепер, в умовах нової моделі врядування все більше переходять до суспільства. Нова парадигма виходить із необхідності "роздержавлення" управлінських функцій, задіяння в управлінському процесі всіх зацікавлених сторін: уряду, бізнесу, громадянського суспільства, інших суспільних суб'єктів – в інтересах кращої керованості, вищої ефективності та більшої легітимності управлінської діяльності" [3]. У такому контексті синергетичний ефект у процесі публічного управління, на нашу думку, має бути максимальним, як і потенціал його організаційної культури, що зумовлюватиме рівень масової культури громадянського суспільства, оскільки формат соціально-управлінської взаємодії в публічному управлінні та його парадигма взагалі набувають демократичного змісту. При цьому має виконуватися закон синергії: ціле завжди більше, ніж сума його складових.

Визначально й те, що результатна частина "моделі нового врядування" базується на ідеології орієнтації на клієнта ("результати для споживачів"); вимогах підтримки й розвитку соціального капіталу, тобто забезпеченні належної якості "трудового життя", а саме створенні відчуття задоволеності працівників умовами та результатами своєї праці ("результати для персоналу"); принципах соціальної відповідальності діяльності, тобто врахуванні соціальних і екологічних наслідків, принципів сталого розвитку ("результати для суспільства"). При цьому домінує тенденція відходу від пірамідальних багаторівневих ієрархічних структур управління, де реалізуються відносини влади й підпорядкування, до плоских горизонтальних та цільових і матричних структур. Тут характерними є розвинуті комунікації, застосування творчих тимчасових колективів та системних технологій підготовки й прийняття рішень [6].

Безумовно, усе це створює умови для виникнення синергетичного ефекту в публічній сфері в процесі переосмислення та установки нових структурних зв'язків, нової ідеології управління, тобто формування нової організаційної культури.

Втім, на думку Т. Іванової, базовим синергетичним інструментом управління організаційними змінами має стати управління знаннями, а на наше велике переконання, ще й управління інформаційними потоками, які охоплюють специфіку діяльності організації та тотальне лідерство. Саме за допомогою цих синергетичних інструментів можна буде побудувати фундамент інформаціоналізму в публічному управлінні, на якому має формуватися та розвиватися його сучасна організаційна культура.

Висновки. Таким чином, Україна має скористатися західними й вітчизняними науковими та практичними розробками "моделі нового врядування" як викликом часу, використавши синергетичний ефект сучасної організаційної культури публічного управління. А сприяти цьому має система управління змінами організаційної культури публічного управління, яка й забезпечить стійкість його функціонування. Адже, згідно із законами синергетики, "теорія стійкості обґрунтовує процес постійних змін будь-якої системи, завдяки чому система зберігає свої якості на нескінченно довгий проміжок часу" [2].

Саме синергетичний підхід до сучасної концепції організаційної культури публічного управління розширює науковий простір для поглибленого теоретичного її осмислення, а також обґрунтування її впливу на формування сучасної парадигми власне публічного управління.

Список використаної літератури

1. Воронкова В. Г. Соціальна самоорганізація як головний механізм реформування публічного управління в умовах трансформаційних перетворень / В. Г. Воронкова // Публічне управління: стратегія реформ 2020 : зб. тез XV Міжнар. наук. конгресу, 23 квітня 2015 р. – Харків : Магістр, 2015. – 400 с.
2. Іванова Т. Ю. Теорія і методологія синергетического підходу в управлінні організаційними змінами : автореф. дис. ... д-ра екон. наук ; 08.00.05 / Т. Ю. Іванова ; УГУ. – Ульяновск, 2006. – 24 с.
3. Колодій А. Ф. Концепція публічного (нового) врядування в її застосуванні до демократичних і перехідних систем / А. Ф. Колодій // Демократичне врядування. Науковий вісник. – Київ : НАДУ, 2012. – Вип. 10. – С. 69.
4. Мартиненко В. М. Державне управління: шлях до нової парадигми (теорія та методологія) : монографія / В. М. Мартиненко. – Харків : Магістр, 2003. – 220 с.

5. Пригожин И. Р. Творящая натура: детерминизма нет ни в обществе, ни в природе / И. Р. Пригожин. – Москва : Эксперт. – 2000. – № 48. – С. 52.
6. Шаров Ю. П. Стратегічні орієнтири професійної діяльності в публічному управлінні: ціннісно-інструментальний аспект / Ю. П. Шаров // Зб. наук. праць АМУ. – Київ : АМУ, 2010. – С. 157.
7. Удовик С. Л. Глобализация: семиотические подходы / С. Л. Удовик – Москва : Рефлбук ; Киев : Ваклер, 2002. – 480 с.

Стаття надійшла до редакції 13.06.2015.

Гайдученко С. А. Синергетический подход к современной концепции организационной культуры публичного управления

В статье проанализирован социокультурный аспект современного публичного управления Украины, исходя из системных позиций и основных синергических положений. Определены организационная культура публичного управления и массовая культура общества как системы, которые самоорганизуются и изменяются в соответствии с изменениями их ценностных ориентаций и ценностных доминант. Базовым синергическим инструментом управления организационной культурой современного отечественного публичного управления признано знание, информацию и тотальное лидерство.

Ключевые слова: организационная культура публичного управления, массовая культура общества, синергетика, синергические механизмы самоорганизации и саморазвития.

Gaiduchenko S. Synergetic approach to the contemporary concepts of organizational culture of public administration

Problem definition. Modern public administration of Ukraine is going through a difficult time of its transformation simultaneously with the transformation processes of the whole civil society. It requires a certain social and cultural level of the civil society and public administration, which could ensure a fruitful dialog between them in the public management processes as well as synergetic conditions for their self-organization and self-development.

Review of recent research and papers. A number of Russian scientists thought of adapting the essentials of synergy to organizational culture and values of the organization. Almost alongside with that our Ukrainian researchers V. Voronkova, V. Martynenko and others studied "antroposocial synergy", however in Ukraine this synergetic aspect in the social and cultural processes is less studied.

The object of this article is to analyze the social and cultural aspects of the modern public administration of Ukraine from the system viewpoints and synergetic fundamentals as well as to define the main synergetic tools of management of organizational culture of the national public administration and, as a result, mass culture of our society.

Presentation of the main material. The scientists define the actual state of the national public administration and civil society as "the situation of chaos". Such situation in our country is multi-dimensional and it has many causes of its occurrence, however, in our opinion, social and cultural aspect is the initial cause.

If to adapt the essentials of synergy to organizational culture and values of the organization, we can conclude the following: results of a team work is always higher than the sum of the results of its individuals; development is a succession of chaos and order, and the development takes place with the continuous growth of entropy of the organizational system; total leadership in a team is a synergetic mechanism of its self-organization; the main feature of reengineering (like public management) is organization of employees around a complete process and final result orientation; the basic synergetic tool of organizational changes management is knowledge and information flows management.

Thus, the synergetic approach to the contemporary concept of organizational culture of public administration expands the research area for its enhanced theoretical study as well as for explanation of its influence on the formation of the modern paradigm of the public administration.

Key words: organizational culture of public management, mass culture of the society, synergetics, synergetic mechanisms of self-organization and self-development.