Давиденко Інна Вікторівна
студентка гр. ДСПУАзм-12, ННІПУ, ЗУНУ, м. Тернопіль
Науковий керівник: к.е.н., доцент Б. С. Малиняк

ВПЛИВ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ НА ЕФЕКТИВНІСТЬ ФУНКЦІОНУВАННЯ ТЕРИТОРІАЛЬНОЇ ГРОМАДИ

Сьогоднішній динамічний стан стратегічного розвитку України спонукає суспільство до постійного еволюціонування з метою покращення взаємодії організаційних структур. Місцеве самоврядування – це своєрідна корпорація, покликана вирішувати місцеві проблеми своїми силами, засобами і під свою відповідальність. Органи місцевого самоврядування самостійно володіють і управляють певною власністю, у тому числі розпоряджаються місцевими фінансами. Одним із інструментів виступає корпоративна культура, що є сукупністю цінностей, відносин, норм, звичок, традицій, характерних для конкретної територіальної громади, певний стан масової свідомості, що включає економічну, політичну, етичну і екологічну свідомість. Це специфічний спосіб життя населення, що проживає на певній території, обумовлений історією рідного краю, національними особливостями. Будь-яка територіальна громада – складна соціальна система [1].

Сьогодні корпоративна культура є певною ідеологію та системою традиційних взаємин щодо зовнішнього оточення і внутрішнього середовища. Створює корпоративну культуру, як правило, керівник, який є лідером, але її носієм є весь персонал організації. Організаторами роботи з формування та розвитку корпоративної культури зазвичай стають фахівці з управління персоналом спільно з фахівцями зі зв'язків з громадськістю, прес-секретарями [4].

Головна мета будь-якої територіальної громади – це створення сприятливих, комфортних умов життя для жителів громади, які спільно з органами місцевого самоврядування вирішують нагальні проблеми. Тому тема корпоративної культури стає все актуальнішою в умовах сучасності, що дає змогу всім організаційним рівням активізуватися в одному напрямку економічно-спроможної та ефективної діяльності територіальної громади.

Тема корпоративної культури вивчається дуже активно, починаючи з 80-х років XX століття. Класичними дослідниками цього питання є М. Армстронг, Т. Діл, П. Друкер, А. Кеннеді, Т. Дж. Пітерс, Р. Уотермен, Е. Шейнта ін. Сучасними вітчизняними науковцями, які досліджували вплив корпоративної культури є В. Співак, В. Стадник та інші.

Ідея впровадження корпоративної культури в органах місцевого самоврядування виникла тому, що управлінці завжди добре розуміли: посадові особи працюватимуть набагато краще, якщо запевнити їх, що робота – це і є життя, а кожен з посадовців виконує важливу справу. Корпоративна культура в публічному управлінні виступає як система цінностей, правил і норм поведінки; а атрибутами корпоративної культури виступає корпоративна

конституція, тобто права і обов'язки, а також корпоративний кодекс – правила поведінки: дрес-код, брендові символіка організації.

Безперечно, корпоративна культура є інноваційним інструментом для побудови ефективного державного апарату, який визначається цілеспрямованими діями щодо впровадження основних завдань та функцій держави шляхом сумлінного виконання посадовими особами місцевого самоврядування покладених на них службових повноважень. Вони зобов'язані виконувати свої професійні функції сумлінно та розумно, запобігаючи виникненню потенційного конфлікту інтересів. Посадові особи повинні у своїй діяльності керуватися вимогами чинного законодавства, етичними стандартами та загальноприйнятими нормами ділового етикету [7].

Поняття «ефективності»,з нашої точки зору, повинно формувати таку культуру організації та її стратегію, щоб зовнішнє і внутрішнє середовище були приведені у відповідність з сучасними міжнародними вимогами. Стратегія буде успішніша, коли культура територіальної громади передбачає відповідальний контроль, мінімізує ризик і конфлікти.

Територіальні громади завжди будуть добиватися стабільності і ефективності в діяльності, якщо культура адекватна вживаній технології [3].

Сильна культура визначає послідовність поведінки працівників. Працівники чітко знають, якій поведінці вони повинні слідувати. Передбаченість, впорядкованість і послідовність діяльності в територіальній громаді формуються за допомогою високої формалізації. Сильна культура досягає того ж результату без ведення якої-небудь документації і розподілів. Більш того, сильна культура може бути перспективнішою, ніж будь-який формальний структурний контроль. Чим сильніша культура організації, тим менше потрібно приділяти уваги розвитку формальних правил і положень для управління поведінкою працівника. Це все буде в підсвідомості працівника, що приймає культуру громади. Вплив культури на організаційну ефективність визначається, перш за все, її відповідністю загальній стратегії громади [6].

В цілому можна виділити два шляхи впливу корпоративної культури на життя територіальної громади. Перший – культура і поведінка взаємно впливають один на одного. Другий – культура впливає не стільки на те, що люди роблять, скільки на те, як вони це роблять [8].

Формуючи корпоративну культуру в органах місцевого самоврядування, керівник повинен мати досить повне уявлення про культуру взагалі і корпоративну зокрема. Його завдання – розуміти роль і місце його особистої і корпоративної культури в досягненні цілей громади, грамотно виявляти її специфіку, коректувати і підтримувати на оптимальному рівні. Керівник повинен передбачати наслідки своїх рішень в культурологічному аспекті. Підвищує його авторитет і уміння діагностувати причини невдач і успіхів, багато хто з яких відноситься прямо або побічно до корпоративної культури [3].

Заради створення єдиного і зрозумілого всім середовища, єдиних і зрозумілих всім правил, єдиних орієнтирів, вимог і критеріїв, ухвалення рішень керівниками та спеціалістами органу місцевого самоврядування має

ґрунтуватися на принципах прозорості та адекватності. Всі учасники бюджетного процесу повинні надавати один одному достовірну інформацію своєчасно, без порушення норм конфіденційності та з врахуванням прийнятих колегіальних рішень. У разі виникнення конфліктів працівники мають знаходити їх вирішення шляхом переговорів з метою забезпечення ефективної роботи та належної ділової репутації.

Наявність загальних еталонів зменшує хаос, є орієнтирами для посадовців, вимірником відхилень в поведінці людей. Корпоративна культура повинна задовольняти таким вимогам: простоті, доступності розуміння і відображати всі основні грані життя територіальної громади. Будь-якого керівника органу місцевого самоврядування повинно хвилювати, як створити висококультурне середовище [2].

Корпоративна культура є великою областю явищ у матеріальному і духовному житті кожного сучасного колективу шляхом домінування в ньому моральних норм і цінностей, прийняття кодексу поведінки, який формується з моменту створення громади та адекватно сприймається більшістю її працівників. Корпоративна культура – це втілення відношення працівника до ключових цінностей, переконань і традицій в характерних моделях. Культура матеріалізується у корпоративних святкуваннях успіхів та звичаях працівників,а також – в цілях, стратегії, процесі управління, структурі, методах розподілу ресурсів громади. Ефективна корпоративна культура – це найдієвіший спосіб спростити відносини в колективі. Вона за участю колективу задає довготривалу мету існування територіальної громади, створює корпоративні стандарти, яких необхідно дотримуватися для ефективного досягнення мети, переконує в правильності цих цілей. Зрозуміло, що не завжди в громаді існують умови для того, щоб почати у повному обсязі комплексну роботу з підвищення прихильності своїх працівників. Керівнику часто видаються більш терміновими та пріоритетними такі завдання, як брак грошових коштів, обсяг податків, наявність неплатежів та ін. Але вирішити ці проблеми поодинці, без допомоги колективу, який є прихильним цілям громади, не зможе жоден керівник.

Вважаємо, що формування корпоративної культури в органах місцевого самоврядування необхідно почати зі стимулювання посадовців за їх особистий внесок, визнання, перспективи кар'єрного зросту, заохочення, вдосконалення системи взаємовідносин в колективі, участь керівництва в організаційних заходах, вдосконалення кадрового відбору персоналу, впровадження демократичного стилю управління та ефективне делегування повноважень.

Список використаних джерел:

1. Бальцій Ю. Ю. Корпоративна культура місцевого самоврядування – елемент європейської інтеграційної культури. *Актуальні проблеми держави і права*. 2005. Вип. 25. С. 192-196.

2. Дослідження організаційної культури державної служби України: 2020 «Державна служба в Україні: Ваша точка зору». URL: https://nads.gov.ua/storage/app/sites/5/2020-nads.pdf

3. Друкер П. Виклики для менеджменту XXI століття. К.: «Кум-Букс», 2020. 240 с.

4. Мацолкін А. Корпоративна культура & державна служба. Ціннісні орієнтири. *Держслужбовець*. 2018. № 11. URL: https://i.factor.ua/ukr/journals/ds/2018/november/issue-11/article-40649.html

5. Формування нової корпоративної культури в умовах реалізації реформи місцевого самоврядування та розвитку міжмуніципального співробітництва / За заг. ред. Н. В. Щербак, Т. В. Журавля, В. В. Толкованова. К.: В-во «Фенікс», 2018. 156 с.

6. Шкільняк М. М, Овсянюк-Бердадіна О. Ф., Крисько Ж. Л., Демків І. О. Менеджмент: Навчальний посібник. Тернопіль: Крок, 2017. 252 с.

7. Щебрак Н. Сучасні тенденції та виклики щодо формування корпоративної культури в умовах реформування державного управління. *Науковий вісник.* Серія: Демократичне врядування. 2014. Вип. 13. URL: http://www.lvivacademy.com/vidavnitstvo_1/visnik13/fail/Shcherbak.pdf.

8. Эффективный менеджер: Мотивация вашего коллектива: Уч. пособие «The Open University», 1999. 377 с.