**ІНДИВІДУАЛЬНЕ ЗАВДАННЯ**

**з курсу «Вступ до спеціальності»**

**«Кваліфікаційна робота магістра»**

(спеціальність «Публічне управління та адміністрування»)

***Суть індивідуального завдання***: виходячи з власних інтересів, спробувати сформулювати для себе актуальну тему кваліфікаційної роботи магістра.

Під час роботи над завданням студент *формулює тему* майбутнього дослідження, *обґрунтовує актуальність* цієї теми, визначає *стан наукової розробки* проблеми (теми), пробує визначити *об’єкт та предмет свого дослідження*, його *мету та завдання*, сформулювати *гіпотезу* роботи.

Відповідно до цього студент *складає загальний робочий план* роботи. Підбирає загальний *список літератури* до теми.

Робота надсилається на пошту: [alessandro.krass@gmail.com](mailto:alessandro.krass@gmail.com)

***ПРИКЛАД***

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА МАГІСТРА

**«ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ»**

**ЗМІСТ**

ВСТУП…………………………………………………………………………….3

РОЗДІЛ 1. МЕТОДОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ДОЛСЛІДЖЕННЯ ПЕРСПЕКТИВ РОЗВИТКУ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ…………………………………………………………………….8

* 1. Історія дослідження проблеми організаційної культури ……………..…8
  2. Уточнення основних понять дослідження: «організаційна культура», «державний службовець»………………………………………………...17
  3. Принципи та методи дослідження перспектив розвитку організаційної культури державних службовців………………………………………...25

РОЗДІЛ 2. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПЕРСПЕКТИВ РОЗВИТКУ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ…………………………………………………………………...33

* 1. Сутність організаційної культури………………………………………..33
  2. Сутність, зміст та функції організаційної культури державних службовців………………………………………………………………...42
  3. Становлення та розвиток організаційної культури державних службовців………………………………………………………………...51

РОЗДІЛ 3. ОПТИМІЗАЦІЯ РОЗВИТКУ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ В УКРАЇНІ……………………………………63

* 1. Сучасний стан організаційної культури державних службовців та перспективи її розвитку в Україні……………………………………….63
  2. Основні фактори оптимізації розвитку організаційної культури державних службовців в сучасній Україні……………………………...76

ВИСНОВКИ……………………………………………………………………...88

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ………………………………………………………...92

ДОДАТКИ………………………………………………………………………..99

**ВСТУП**

***Актуальність теми дослідження****.*Становлення України як соціальної, демократичної, правової держави, її стратегічний курс в Європейський Союз вимагають створення ефективної системи державного управління, удосконалення підходів до формування професійної державної служби і нового типу державного службовця, оновлення змісту діяльності органів державної влади та органів місцевого самоврядування, гармонізації взаємовідносин між державою і громадянами. За цих умов важливим фактором удосконалення системи державного управління взагалі й державної служби зокрема є формування та розвиток організаційної культури державних службовців як суттєвого компонента, чинника їхньої професійної діяльності.

Життєдіяльність і розвиток сучасних організацій як динамічних і відкритих систем, а також процес їх інституціоналізації зумовлені культурними чинниками суспільного устрою. У сучасній теорії управління концепція організаційної культури набула статусу одного з найактуальніших і найперспективніших напрямів, одночасно виступаючи передумовою реалізації новітніх управлінських практик. Науковий інтерес до вивчення явища організаційної культури викликаний появою нових форм організацій на основі сучасних комунікативно-інформаційних технологій, які демонструють і новий тип організаційної культури. Маловивченими залишаються питання, пов’язані зі специфікою культурного складника організацій соціальної сфери, які активно розвиваються в сучасному світі, зокрема в українському суспільстві. Ці фактори сприяють активізації теоретичних і практичних досліджень організаційної культури.

Важливе значення набирає процес оновлення організаційної культури державного службовця. У літературі з питань управління відсутнє чітке розуміння проблем культури державних службовців, моралі та етики. Це, певно, пояснюється недостатньою увагою до цього аспекту управлінсько-правових досліджень. Сучасні підходи потребують підготовки державних службовців у контексті нової культури надання послуг: об’єктивне висвітлення інформації, забезпечення права на апеляції, вивчення громадської думки тощо.

Аспект проблемної ситуації визначається тим, що в Україні спостерігається недостатня увага до проблем розвитку організаційної культури державних службовців.

В сучасній управлінській теорії і практиці організаційна культура державних службовців виступає елементом нової парадигми управління та ціннісно-нормативною основою реалізації всього комплексу новітніх управлінських технологій. Це зумовлює інтерес до проблеми припустимих меж стосовно зміни, управління й розвитку організаційної культури державних службовців. Процес зміни, розвитку організаційної культури, який відповідає вимогам нової управлінської парадигми, повинен відбуватися в руслі згоди і толерантності, не беззастережного заперечення вже існуючих культурних зразків, а вкорінення нових культурних традицій у старі.

Саме зазначене вище й зумовило актуальність вивчення організаційної культури як цілісного соціального феномена та виокремлення її елементів, умов формування, тенденцій змін та перспектив розвитку організаційної культури на державній службі.

Таким чином, розгляд проблеми перспектив розвитку організаційної культури державних службовців є виключно важливим, що обумовлює актуальність і значимість теми.

Проблема організаційної культури досліджується постійно, в динаміці. Але вивчення літературних джерел з питання організаційної культури державних службовців виявило, що ця галузь управління майже не розкрита в дослідженнях українських фахівців і науковців. Сучасні дослідники розглядають розвиток організаційної культури з точок зору різних наук: соціології, психології, менеджменту. Серед них можна визначити – А. А. Пригожина, Г. А. Дмитренка, А. А. Полякова, А. П. Єгошина, С. Робінса; відомі українські вчені В. Ребкало та В. Тертичка, Е. Шайн, В. Вінтонів із розробками щодо організаційної культури за рівневими оцінками; Н. Терещенко з виміром реального чинника організаційного вдосконалення, Ф. Харис та Р. Моран зі змістовним дослідженням організаційної культури в рамках 10 характеристик [12, с. 5].

Різноманітність теоретичних концепцій організаційної культури представлено в межах менеджменту, соціології організацій, в яких сутність організаційної культури трактується неоднозначно. Починаючи з робіт М. Вебера і Т. Парсонса, організація розглядається як складне соціокультурне явище. Певний внесок в дослідження організаційної культури зробили представники системного підходу, а саме: Ч. Бернард, Г. Саймон, Ф.   
Харріс. Прихильниками феноменологічної школи було запроваджено сам термін «організаційна культура» і звернуто увагу на проблеми особистості у контексті організаційного середовища (А. Петтигрю, С.Роббінсон, М. Луї). У наші дні в роботах Е. Шейна підкреслюється роль керівника в процесі формування організаційної культури. Треба відзначити важливість вивчення організаційної культури в межах досліджень Г. Ховстеда, У. Оучі, Г. Лейна, Дж. Дистефано та ін.

Значимість впливу окремих чинників зовнішнього середовища на життєдіяльність організації та її культуру відмічали С.С. Фролов, В.В. Томілов, В.О. Співак, О.С. Виханський, А.І. Наумов, А.А. Радугін, Б.З. Мільнер, А.І. Кравченко, М.В. Удальцова, М.М. Алексєєва.

Незважаючи на спроби виділення типів організаційної культури (Р. Акофф, Дж. Блазі, Д.І. Круз, Т. Дейл, Ч. Ханді, Р. Куїнн, А. Порядін), усе ж пошуки в цьому напрямку тривають, при цьому особливого значення набуває визначення критеріїв типологізації організаційної культури в організаціях соціогуманітарної сфери та державно-управлінських установ [21, с. 6].

Вітчизняні науковці підкреслюють роль організаційної культури у формуванні сучасної моделі управління. Але розгляд проблеми організаційної культури має фрагментарний характер, тому виникає необхідність комплексного дослідження її структури, елементів, специфіки вияву в організаціях різних сфер, а також виявлення перспектив розвитку організаційної культури державних службовців.

Проте багато теоретичних і методологічних питань, що стосуються самого поняття «організаційна культура», його використання в управлінні та взаємозв’язок з іншими поняттями, залишаються не вивченими.

***Об’єкт дослідження****:* організаційна культура.

***Предмет дослідження****:* перспективи розвитку організаційної культури державних службовців у сучасній Україні.

***Мета дослідження****.* Мета магістерського дослідження полягає у дослідженні та виявленні перспектив розвитку організаційної культури державних службовців та у розробці оптимальних шляхів цього розвитку.

Досягнення цієї мети передбачає розв’язання таких ***завдань***:

* проаналізувати історію дослідження організаційної культури;
* уточнити основні поняття дослідження: «організаційна культура» та «державні службовці»;
* визначити принципи та методи дослідження організаційної культури державних службовців;
* дослідити сутність організаційної культури;
* проаналізувати сутність, зміст та функції організаційної культури державних службовців;
* уточнити становлення та розвиток організаційної культури державних службовців;
* дослідити сучасний стан організаційної культури державних службовців та перспективи її розвитку в Україні;
* визначити основні фактори оптимізації розвитку організаційної культури державних службовців в сучасній Україні;

***Головна гіпотеза магістерського проекту*** – високий рівень розвитку організаційної культури державних службовців сприяє підвищенню ефективності роботи державних службовців та престижу державної служби за умов:

* культура організації відображає систему цінностей, які розділяються більшістю членів організації;
* організаційна культура виявляється у всіх елементах внутрішнього середовища організації;
* визначає відносини між державними службовцями та громадянами, здійснює вплив на ставлення співробітників до процесу праці.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ