

Борозенцева Т.В.

ПІДХОДИ ДО ПОБУДОВИ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОЇ ПРОГРАМИ З ФОРМУВАННЯ ТА РОЗВИТКУ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ ГРОМАДСЬКИХ ОРГАНІЗАЦІЙ

Відомості про автора: *Борозенцева Тетяна Валеріївна* – в кандидат психологічних наук, Горлівський інститут іноземних мов державного вищого навчального закладу «Донбаський державний педагогічний університет», м. Краматорск

У статті обгрунтовані принципи побудови соціально-психологічної програми формування та підвищення корпоративної культури громадських організацій з урахуванням існуючих проблем розвитку інститутів громадянського суспільства у сучасному соціумі. Приведено результати апробації диференційованої соціально-психологічної тренінгової програми щодо посилення дії основних чинників корпоративної культури громадської організації. Підкреслено універсальність змісту запропонованої програми тренінгу. Програма легко модифікується для будь-якого складу групи: учасниками тренінгу можуть бути і дійсні, і нові члени громадської організації, а також її лідери та представники керівного органу.

Ключові слова: корпоративна культура, громадська організація, життєвий цикл організації, понятійна єдність, системна методологія, інваріантне моделювання, самоорганізація, психокорекційна робота.

Постановка проблеми. Участь громадських організацій у перетвореннях, що відбуваються в українському суспільстві, стає все більш вагомим. Зростання чисельності громадських організацій, поступово збільшує їх значущість в політичній, економічній, соціальній сферах і, крім того, стає базисом для створення специфічної форми організації діяльності особистості. Актуальними стають питання можливостей впливу на процеси формування, підтримки або зміни корпоративної культури громадських організацій, яка може відігравати вирішальну роль у мобілізації всіх ресурсів організації на досягнення поставлених цілей. Особливу важливість в управлінні громадською організацією набувають інтеграційні процеси на базі певної культурної парадигми, яка не тільки декларується, а й стає невід'ємною частиною внутрішньої організаційної культури.

Виклик часу диктує не тільки необхідність теоретичного уточнення соціально-психологічної сутності корпоративної культури громадських організацій, узагальнення рівнів розвитку корпоративної культури громадських організацій, аналіз її типів і основних складових, визначення та систематизації соціально-психологічних чинників її формування та розвитку, але й суто практичні питання: як посилити згуртованість членів організації, яким чином будувати внутрішню управлінську структуру, як прогнозувати та керувати

розвитком організації в цілому, зокрема, через зміцнення її корпоративної культури.

Згідно до статистичних даних, наприклад, у м. Краматорську Донецькій області юридично зареєстровано більш 570 громадських організацій, які об'єднують мешканців за різними видами діяльності: захист громадянських прав (спілки ветеранів АТО, людей з обмеженими можливостями), розвиток підприємницької діяльності (клуби підприємців), освітньо-соціальний розвиток молоді (чисельні молодіжні організації), захист тварин, розвиток громадянського суспільства тощо. При цьому практична результативна робота здійснюється лише кількома десятками об'єднань, тому що більшість організацій на практиці має короткий життєвий цикл. На це є декілька причин: малочисельність організації, відсутність концептуально-понятійної єдності між її членами, слабкий лідер тощо. На час створення громадська організація може мати зовнішнє джерело ресурсів як фінансових, так і організаційних, що дозволяють розпочати діяльність. Але згодом, якщо в середині інституту громадянського суспільства не створюються умови для самозабезпечення та самоорганізації, якщо не йде оновлення та розвитку організації за рахунок нових членів, при відсутності зовнішньої підтримки, діяльність організації за фактом припиняється і об'єднання існує формально, «на папері».

Здатність громадського об'єднання до розвитку процесів самоорганізації та самозабезпечення обумовлюється, в першу чергу, силою його корпоративної культури, яка повною мірою здійснює свої функції: формує такі ціннісні та нормативно-поведінкові установки членів співтовариства, що дозволяють членам співтовариства досягати очікуваних результатів спільної роботи.

«Слабкими» місцями в існуючих корпоративних культурах громадських організацій є: відсутність глибинного рівня корпоративної культури, що ґрунтується на концептуально-понятійній єдності між учасниками організації; слабкий рівень прояву основних чинників корпоративної культури, а саме когнітивних, ціннісних, мотиваційних та поведінкових і, як результат, незадовільне здійснення процесів адаптації, диференціації та інтеграції нових членів організації.

Діагностичними ознаками того, що корпоративна культура громадської організації потребує посилення є наступні ситуації:

- діяльність організації не ефективна: громадське об'єднання не виконує своїх уставних завдань;
- чисельність членів організації зменшується;
- має місце середній та низький рівень розвитку структурних компонентів корпоративної культури;
- психологічний клімат в організації некомфортний, а існуючий тип культури - непривабливий.

Серед причини, що обумовлюють незадовільний рівень розвитку корпоративної культури можна виділити наступне:

- громадська організація знаходиться на стадії розвитку, і ще остаточно не визначені цілі організації та її цінності;
- некерований процес адаптації нових членів не забезпечує єдність процесів диференціації учасників та їх соціальної інтеграції і провокує

протиріччя субкультур с корпоративної культурою;

- виклики оточуючого соціального, економічного та політичного середовища потребують певної корекції стратегічного напрямку в діяльності громадської організації, а її корпоративна культура не адаптується до змін.

Можна констатувати, що корпоративна культура громадської організації потребує корекційного впливу на різних етапах життєвого циклу. На практиці, завдання корекційної програми відрізняються метою формувального впливу [127]:

- якщо корпоративна стратегія та корпоративна культура відповідають одне одному, потрібна *підтримка* останньої;

- якщо корпоративна культура не відповідає стратегії компанії, то необхідна її *змiна*;

- коли корпоративна культура не чітко визначена і не достатньо описана на рині організації, то потрібна її *формалізація*;

- коли корпоративна культура не сформована, потрібні управлінські заходи щодо її *формування*.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Сутність і психологічні умови розвитку корпоративної культури достатньо мірою розглянуто в роботах таких вітчизняних авторів, як О. Білецька [2], А. Воронкова [3], Г. Захарчин [4], І. Сняданко [9] та ін. У названих роботах зазначається, що корпоративна культура не є статичною; це динамічний процес, який пов'язаний із змінами. Саме тому нині акцентується новий феномен – «культура змін», яка є потрібною для сучасних організацій, «культура відкритих організаційних культур», які «дивляться вперед», у майбутнє [1]. Така культура, на наш погляд, є потрібною для громадських організацій. Тому, проєктуючи такий підхід на діяльність добровільних співтовариств, вслід за його авторами можна також говорити про те, що громадські організації мають бути проактивними, а не просто реагуючими; впливати на оточення, а не просто адаптуватися; бути реалістичними, а не ідеалістичними; бути зорієнтованими на стратегічне майбутнє; сприймати різноманітність, а не одноманітність; бути орієнтованими на результати діяльності, а не лише на процеси; активно використовувати зв'язок із зовнішнім середовищем та сприяти внутрішній інтеграції [2]. Л. Карамушка [5] наголошує, що в основі розвитку корпоративної культури лежать протиріччя, які можуть виникати, наприклад, між різними елементами в структурі корпоративної культури, між різними її видами, між потребами різних учасників, між потребами зовнішнього середовища та нездатністю організації адаптуватися до них тощо. Наприклад, однією із проблем, яка може виникати в розвитку корпоративної культури, є, на думку автора, дисгармонія у виявах зовнішньої, ієрархічно більш високої (макрорівень) та внутрішньої (мезорівень) корпоративної культури. Наявність такого протиріччя може свідчити про необхідність внесення коректив у цінності, норми, які прийняті в організації. Своєчасне розв'язання такого протиріччя може сприяти подальшому розвитку корпоративної культури, запобігаючи виникненню кризової ситуації в діяльності організації.

Отже, можна зробити висновок, що під розвитком корпоративної культури громадських організацій слід розуміти цілеспрямований рух від уже сформованого її стану до якісно нового, який здійснюється на основі аналізу, осмислення та подолання протиріч, які виникають у діяльності організації.

Впровадження бажаного типу організаційної культури передбачає чітке бачення його змісту, розроблення детального плану та програми необхідних заходів та їх впровадження; соціально-психологічну підготовку лідерів, керівників організацій щодо розвитку корпоративної культури. Саме про зміст та програму такої підготовки, з урахуванням чинників розвитку корпоративної культури громадської організації, йдеться далі.

Мета статті. Опис та аналіз дієвості розробленої диференційованої тренінгової програми з формування та підвищення корпоративної культури, яка дозволяє оптимізувати дію її соціально-психологічних чинників з урахуванням причин, які викликали послаблення культури.

Виклад основного матеріалу і результатів досліджень. Зміст програми психокорекційної роботи будувався в межах її концепції, яка передбачала, що корпоративна культура має стати більш адекватною потребам і можливостям як самої організації, так і її членів.

Завдяки виявленому колу індивідуальних особливостей у станах розвитку окремих громадських організацій, а також з урахуванням комплексного системного підходу до вирішення проблем розвитку громадських організацій, диференційована програма формування та підвищення корпоративної культури містить динамічну сукупність практичних занять, з якої створюються потрібна модифікація цілісного тренінгу, що має свою мету, завдання, зміст та свою цільову аудиторію. Певні структурні елементи диференційованої програми можуть бути суміщені між собою у новій послідовності (як складові частини конструктора), що дозволяє зробити модифікацію тренінгу розвитку корпоративної культури, адаптуючи її під конкретні вимоги проблемної ситуації певної громадської організації або під склад учасників тренінгової групи (мається на увазі їх статус та ролі в організації, час членства в організації тощо).

Нами було розроблено та апробовано соціально-психологічна програма формування та підвищення корпоративної культури громадської організації в двох тренінгових модифікаціях:

- Перша модифікація розроблена для лідерського активу (або керуючого органу) співтовариства, який здійснює управлінські функції, визначає та корегує стратегічний курс діяльності організації. Мета тренінгу у цьому випадку – додати імпульс розробці та впровадженню управлінських заходів щодо розвитку та посилення шляху формування корпоративної культури «зверху».

- Друга модифікація програми є тренінгом, мета якого – оптимізувати процес інтеріоризації корпоративної культури новими членами співтовариства.

Обидві модифікації розраховано на 20 тренінгових занять тривалістю по 90 хвилин.

Технологія проведення диференційованої соціально-психологічної програми формування та підвищення корпоративної культури громадських організацій поєднує чотири основні компоненти, які представлені у кожному тренінгу:

а) *змістовно-смісловий компонент* – використання методів і форм роботи когнітивного рівня, які сприяють розумінню учасниками сутності поняття «система корпоративної культури громадської організації», її компонентів, типів, психологічних детермінант та рівнів розвитку; ієрархії цілей та цінностей;

б) *діагностичний компонент* – використання методів і форм роботи, які забезпечують діагностику особливостей розвитку корпоративної культури громадських організацій;

в) *корекційно-розвивальний компонент* – використання методів і форм роботи, необхідних для оволодіння учасниками вміннями й навичками, які виникають у процесі розвитку корпоративної культури громадських організацій;

г) *діяльнісний компонент* – використання таких методів і форм роботи, що забезпечують діяльнісний ефект тренінгу на рівні розробки та проведення спільних заходів у руслі уставної зовнішньої діяльності громадської організації, або на рівні створення інтелектуально-інформаційного продукту (наприклад, в підсумку занять проводиться формалізація певних організаційних процедур, корекція стратегії, прийняття більш ефективніших правил комунікації та ін.).

Вказані компоненти мають на меті не тільки розвиток громадської організації та посилення її корпоративної культури (чинники мезорівня). Вони спрямовані на розвиток та актуалізацію індивідуальних здібностей учасників – інтелектуальних, комунікативних, поведінкових (мікрорівень). Враховуючи, що кожний член організації є носієм її корпоративної культури в суспільство, вторинний ефект діяльності компонентів запропонованої програми очікується й на макрорівні (соціум в цілому).

Особливе значення має *змістовно-смісловий компонент* соціально-психологічної програми, який посилює когнітивний фактор формування корпоративної культури. Він містить деякі теоретичні положення соціальної психології, теорії особистості та елементи теорії систем. Засвоєння системної методології є не тільки інструментальним забезпеченням ефективної діяльності. Теоретичне засвоєння та використання системних методів на практиці організує мислення, а це, в свою чергу, є основним фактором стійкого впливу на поведінку особистості, як в особистих, так і в соціальних планах. Це ті знання, що необхідні для проведення ситуаційного аналізу, прийняття важливих рішень, створіння унікального інтелектуального продукту, який дозволяє громадській організації ставити цілі і здійснювати результативну діяльність. Засвоєння системної методології, як найбільш масштабного матеріалу філософського рівня, формує концептуально-понятійну сумісність учасників у конкретному виді діяльності, створює однакове розуміння і трактування понять, доцільності критеріїв оцінки результатів всіма членами команди та значно укріплює взаємовідносини. Формується «спільнота одnodумців», і корпоративна культура значно укріплюється за рахунок її розвитку на глибинному рівні [8].

В указаному напрямку змістовна частина тренінгу ґрунтується на викладі системної методології, закономірностей організації систем.

Оперування системними методами дозволяє учасникам враховувати у своїй діяльності наявність цілей і цінностей зовнішніх систем (по відношенню до тієї, в якій вони знаходяться). Усвідомлення і прийняття надособистісних цінностей підвищує ефективність управління організацією, мотивує учасників, сприяє стійкому існуванню громадської організації у зовнішньому середовищі. Цей підхід відноситься до категорії концептуального управління, що є більш передовим і ефективним засобом, ніж технології силового, командно-адміністративного та інших більш низько організаційних варіантів управління і організації суспільства [10].

Як інструмент інтелектуальної підготовки людей до понятійної єдності, нами був обраний новий фундаментально-науковий напрямок філософського рівня спільності, під назвою «Новий Універсум» (О. Малюта) [7]. Ця філософія будується на методології інваріантного моделювання (новий універсальний міждисциплінарний підхід, що дозволяє вирішувати задачу моделювання та аналізу системно складних об'єктів). Таким чином, змістовно-смысловий компонент диференційованої соціально-психологічної програми формування та підвищення корпоративної культури громадських організацій містить наступні теоретичні розділи:

1) основи інваріантного моделювання (поняття «система», алгоритм системної реалізації, стадії розвитку системи, її внутрішні та зовнішні цілі, системні кризи, ієрархічний ріст, види міжсистемних взаємодій);

2) роль громадських організацій у побудові громадянського суспільства (ознаки громадських організацій, їх функції, шляхи розвитку; алгоритм успішної діяльності);

3) поняття «корпоративна культура» (зміст, структурні компоненти, функції, типи, особливості розвитку);

4) теорія командної роботи (роль лідера, розподіл функцій, групові норми, ділове спілкування);

5) розвиток людини (духовність, стандарт мислення, емоційний інтелект, діяльність, розвиток взаємовідносин).

Діяльнісний компонент є практичною основою формувального впливу корекційної програми. Сходячі з того, що участь в діяльності громадської організації є добровільною, любий колективний захід є творчим та несе задоволення учасникам від його вдалого здійснення. Чим більш колективних заходів ініціює організація, незалежно від того, якої вони спрямованості – зовнішньої або внутрішньої (суто корпоративні у звичному розумінні цього слова), тим скоріше інтегруються цілі та цінності громадської організації її членами. Тому в соціально-психологічну програму формування та підвищення корпоративної культури організації ми включили технологію колективної взаємодії щодо організації спільних заходів як обов'язків компонент, що не тільки значно підвищує психокорекційний ефект програми, а ще має певну практичну користь для діяльності громадської організації.

Ефективність двох модифікацій програми «*Формування та підвищення корпоративної культури громадської організації*» була нами перевірена впродовж формувального експерименту. За результатами попереднього діагностичного етапу було обрано два громадських об'єднання з низьким ступенем сформованості корпоративної культури. Всього у

психокорекційній роботі взяло участь 42 досліджуваних (24 чоловіка та 18 жінок, м. Краматорськ). Дві тренінгові групи були сформовані за профілем громадських організацій. Особливі характеристики груп учасників тренінгу обумовили певну диференціацію мети та завдань корекційної програми:

1. Учасники Студентської Організації молодіжного самоврядування: 13 чоловіків та 9 жінок; 73 % осіб від загальної кількості учасників формувального експерименту – нові члени організації, останні – лідерський актив. Мета тренінгу: оптимізувати процес інтеріоризації корпоративної культури новими членами співтовариства. Завдання: розвиток мотиваційних та поведінкових факторів (згуртованість учасників, турбота лідерів про рядових членів організації); розвиток когнітивних та ціннісних факторів (інтеріоризація учасниками ієрархії системи цінностей, що формує глибинний рівень корпоративної культури); розвиток навичок командної роботи.

2. Учасники Клубу Підприємців: 11 чоловіків, 9 жінок; всі учасники являлися членами Клуба понад 6 місяців та мали право голосу при обговоренні будь-яких рішень в організації; 45 % осіб були членами ради Клубу (виборчого керівного органу організації). Мета тренінгу: додати імпульс розробці та впровадженню управлінських заходів щодо розвитку та посилення шляху формування корпоративної культури «зверху» шляхом самоорганізації. Завдання: формування глибинного рівня корпоративної культури шляхом посилення концептуальної єдності, розвиток вмінь прийняття спільних рішень.

Модифікована програма кожного тренінгу складалася з 20 взаємопов'язаних занять тривалістю 90 хвилин кожне, які проводилися один раз на тиждень протягом року.

Тренінгові програми розрізнялися стосовно об'єму інформаційних блоків та теоретичних акцентів, вибору форми розкриття тематичного матеріалу (лекція, презентація, дискусія, «мозковий штурм»), використаних діагностичних методик, змісту завдань діяльнісного компоненту, але незмінним лишився змістовно-смісловий компонент та організаційний дизайн кожного дня занять.

Структура проведення заняття:

1. *Мотивуюча частина* – займає 10 – 30 хвилин; головні завдання – мотивація членів групи до участі в тренінгу, створення сприятливої, доброзичливої атмосфери відвертості, зменшення дистанції між ведучим та групою, формування взаємної довіри та настроїв на роботу. Водночас, будь-яка організаційно-спрямуюча справа є для ведучого діагностичною, тому що актуалізує емоційний стан учасників, стиль взаємин та проявляє готовність до роботи на тренінгу. Крім того, зміст вправи може логічно «перекинути місток» до теми основної частини заняття.

2. *Основна частина* – відповідає завданням тренінгу; містить вправи одного або кількох компонентів (змістовно-сміслового, діагностичного, корекційно-розвивального або діяльнісного).

3. *Завершальна частина* – (10 – 20 хвилин) це підсумок заняття в певній формі контролю (обговорення чи анкетування) підкріплює творчий

позитивний настрій.

Впродовж мотивуючої та завершальної частин нами використовувалися організаційно-спрямовуючі вправи («криголами»), що створювали комфортні умови діяльності для учасників і підтримували активність.

Критеріями успішності проведеної диференційованої соціально-психологічної програми тренінгових занять виступили: оцінка учасниками громадських організацій сили та рівня розвитку компонентів корпоративної культури співтовариства після експерименту; повторна оцінка привабливості корпоративної культури та стану соціально-психологічного клімату в організації; оцінка змін у значеннях основних соціально-психологічних чинників формування та підвищення корпоративної культури у членів громадських організацій.

Результати порівняльного аналізу першого та другого діагностичних зрізів показали, що після формувального впливу має місце позитивна динаміка за всіма зазначеними показниками.

По результатах методики «Оцінка сили організаційної культури» (Р.Ф. Дафт) підвищилась оцінка членами організації сили на 8 %. За методикою «Оцінка рівня організаційної культури» (І. Ладанов) по результатах повторного тестування було встановлено, що у респондентів підвищилися показники рівня розвитку корпоративної культури за складовими «комунікації» ($T=190$; $p \leq 0,001$), «управління» ($T=230,5$; $p \leq 0,001$), «мотивація і мораль» ($T=165$; $p \leq 0,001$). Показник рівня організаційної культури збільшився на 24 %. Оцінка досліджуваними соціально-психологічного клімату в громадських організаціях за методикою «Профіль організаційної культури (ОСР)» (С.О'Рейллі, Дж.Чатман, Д.Калдвелл) значно покращилася (див. табл.1) за параметрами «орієнтованість на взаємодію», «командний дух», «повага до людей», «інноваційність».

Таблиця 1.

Аналіз результатів повторного тестування оцінки учасниками громадських організацій соціально-психологічного клімату

<i>Параметри</i>	<i>До тренінгу</i>	<i>Після тренінгу</i>
Формалізованість	19,7	24,1
Стабільність	47,8	31,0
Інноваційність	32,5	44,9
Командний дух	41,0	52,1
Повага до людей	26,9	36,4
Орієнтація на взаємодію	35,3	47,2
Відсутність агресивності	37,6	39,5

Таким чином, другий діагностичний зріз зафіксував позитивні зміни за такими показниками: 1) сила корпоративної культури; 2) рівень корпоративної культури громадських організацій; 3) ступінь привабливості для учасників; 4) оцінка соціально-психологічного клімату в організації. Отже, результати корекційного впливу підтвердили ефективність

розробленої диференціальної соціально-психологічної програми та довели можливість її використання для формування та підвищення корпоративної культури громадських організацій. Керування процесом формування корпоративної культури оптимізує дію її основних функцій, а саме: посилює організаційну ідентичність (ідентифікаційна функція), дає можливість учасникам правильно оцінити та інтерпретувати події, визначити пріоритети (оцінна функція), активує високу відповідальність та самосвідомість членів громадської організації (нормативно-стимулююча функція).

Висновки.

1. Програма завдяки своїй диференційованості та комплексності впливає на процеси формування та підвищення корпоративної культури на трьох рівнях: знаково-символічному, ціннісно-ідеологічному та глибинному. Вона може бути адаптована під будь-яку стадію розвитку організації: коли є тільки ідея її створення, і обмежене коло ініціаторів формує модель громадського співтовариства; коли організація зазнає розвитку і головне завдання – адаптація та інтеграція нових членів; коли внутрішні та зовнішні цілі стаціонарно існуючої громадській організації входять у суперечність із-за змін у соціальному середовищі, що потребує змін корпоративної культури.

2. Вказаний зміст модифікованої соціально-психологічної програми тренінгу є універсальним, бо він підходить до будь-якого складу тренінгових груп, учасниками яких можуть бути і дійсні, і нові члени громадських організацій, а також їх лідери та представники керівного органу.

3. Зміст програми тренінгу може бути включений до практичної корекційної роботи не тільки в групах лідерів, засновників, керівників існуючих громадських організацій, а також в групах учасників, які вирішили створити своє громадське об'єднання.

Перспективи подальших досліджень. Науковий інтерес та практичне значення мають подальші дослідження стосовно можливості створення нових модифікацій запропонованої програми тренінгу та аналізу результатів її використання в інших напрямках: для розвитку учнівського самоврядування в загально-освітніх закладах для формування шкільного активу; для розвитку громадянської активності, реінтеграції в місцеву громаду та соціально-психологічної реабілітації учасників бойових дій, внутрішньо переміщених осіб шляхом утворення громадських об'єднань та спільної проектної діяльності. Окремий напрям досліджень – особистісні зміни учасників тренінгу та вивчення корекційного ефекту запропонованої програми не тільки на рівні організації, але й на особистісному рівні.

Список використаних джерел

1. Білорус Т. В. Організаційна культура / Т. В. Білорус, І. М. Горбась // Міждисциплінарний словник з менеджменту / за ред. Д. М. Черваньова, О. І. Жилінської. – К. : Нічлава, 2011. – С. 41-42.

2. Білецька О. О. Організаційна культура підприємств: проблеми та перспективи / О. О. Білецька // Вісник СумДУ. – Серія «Економіка». – 2012. – № 1. – С. 80-83.

3. Воронкова В. Г. Управління людськими ресурсами: філософські засади / В. Г. Воронкова. – К. : Професіонал, 2006. – 576 с.

4. Захарчин Г. М. Забезпечення конкурентоспроможності та розвиток організаційної культури: сучасна парадигма і прикладний аспект : монографія / Г. М. Захарчин, А. А. Теребух, Л. С. Лісовська. – Львів : Вид-во НУ «Львівська політехніка», 2009. – 440 с.

5. Карамушка Л. М. Сутність, природа та структура організаційної культури: актуальні ракурси дослідження / Л. М. Карамушка // Збірник тез IX Міжнародної конференції з організаційної та економічної психології «Психологічні особливості розвитку організаційної культури в системі державної служби, освіти, промисловості та бізнесу», 30-31 трав. 2013 р., м. Київ / за наук. ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки. – К. - Алчевськ : ДонДТУ, 2013. – С. 6-9.

6. Лапина Т. А. Корпоративная культура / Т. А. Лапина. – Омск : Изд-во ОмГУ, 2005. – 96 с.

7. Малюта А.Н. Система деятельности / А.Н. Малюта. – К. : «Наукова думка», 1991. – 177 с.

8. Малюта А.Н. Социум: от стихийной самоорганизации к центрам гражданских инициатив / А. Н. Малюта // Бизнес и политика. – Дн. 1999. – № 14. – С. 15-17.

9. Сняданко І. І. Особливості привабливості організаційної культури для працівників та менеджерів підприємства / І. І. Сняданко // Актуальні проблеми психології. Т. 1 : Соціальна психологія. Психологія управління. Організаційна психологія / за ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки. – К. : Інститут психології ім. Г. С. Костюка АПН України, 2002. – Ч.7. – С. 255-262.

10. Хміль Ф. І. Основи менеджменту / Ф. І. Хміль. – К. : Академвидав, 2003. – 608 с.

Spysok vykorystanykh dzherel

1. Bilorus T. V. Orhanizatsiina kultura / T. V. Bilorus, I. M. Horbas // Mizhdystsyplinaryni slovnyk z menedzhmentu / za red. D. M. Chervanova, O. I. Zhyliinskoï. – K. : Nichlava, 2011. – S. 41-42.

2. Biletska O. O. Orhanizatsiina kultura pidpriemstv: problemy ta perspektyvy / O. O. Biletska // Visnyk SumDU. – Serii «Ekonomika». – 2012. – № 1. – S. 80-83.

3. Voronkova V. H. Upravlinnia liudskymy resursamy: filosofski zasady / V. H. Voronkova. – K. : Profesional, 2006. – 576 s.

4. Zakharchyn H. M. Zabezpechennia konkurentospromozhnosti ta rozvytok orhanizatsiinoï kultury: suchasna paradyhma i prykladnyi aspekt : monohrafiia / H. M. Zakharchyn, A. A. Terebukh, L. S. Lisovska. – Lviv : Vyd-vo NU «Lvivska politekhnik», 2009. – 440 s.

5. Karamushka L. M. Sutnist, pryroda ta struktura orhanizatsiinoï kultury: aktualni rakursy doslidzhennia / L. M. Karamushka // Zbirnyk tez IX Mizhnarodnoi konferentsii z orhanizatsiinoï ta ekonomichnoi psykhologii «Psykhologichni osoblyvosti rozvytku orhanizatsiinoï kultury v systemi derzhavnoi sluzhby, osvity, promyslovosti ta biznesu», 30-31 trav. 2013 r., m.

- Kyiv / za nauk. red. S. D. Maksymenka, L. M. Karamushky. – K. - Alchevsk : DonDTU, 2013. – S. 6-9.
6. Lapyna T. A. Korporativnaia kultura / T. A. Lapyna. – Omsk : Yzd-vo OmHU, 2005. – 96 s.
7. Maliuta A.N. Systema deiatelnosty / A.N. Maliuta. – K. : «Naukova dumka», 1991. – 177 s.
8. Maliuta A.N. Sotsyum: ot stykhyinoi samoorhanyzatsyy k tsentram hrazhdanskykh ynytsyatyv / A. N. Maliuta // Byznes y polytyka. – Dn., 1999. – № 14. – S. 15-17.
9. Sniadanko I. I. Osoblyvosti pryvabyvosti orhanizatsiinoi kultury dlia pratsivnykiv ta menedzheriv pidpriemstva / I. I. Sniadanko // Aktualni problemy psykholohii. T. 1 : Sotsialna psykholohiia. Psykholohiia upravlinnia. Orhanizatsiina psykholohiia / za red. S. D. Maksymenka, L. M. Karamushky. – K. : Instytut psykholohii im. H. S. Kostiuka APN Ukrainy, 2002. – Ch.7. – S. 255-262.
10. Khmil F. I. Osnovy menedzhmentu / F. I. Khmil. – K. : Akademvydav, 2003. – 608 s.

Борозенцева Т.В. Подходы к построению социально-психологической программы формирования и развития корпоративной культуры общественных организаций

В статье обоснованы принципы построения социально-психологической программы формирования и повышения корпоративной культуры общественных организаций с учетом существующих проблем развития институтов гражданского общества в современном социуме. Приведены результаты апробации дифференцированной социально-психологической тренинговой программы по усилению действия основных факторов корпоративной культуры общественной организации. Подчеркнута универсальность содержания предложенной программы тренинга. Программа легко модифицируется для любого состава группы: участниками тренинга могут быть и действующие, и новые члены общественной организации, а также ее лидеры и представители руководящего органа.

Ключевые слова: корпоративная культура, общественная организация, жизненный цикл организации, понятийное единство, системная методология, инвариантное моделирование, самоорганизация, психокоррекционная работа.

Borozentseva, T.V., Approaches to the construction of a socio-psychological program for the formation and development of the corporate culture in the public sector organizations.

The research reveals the psychosocial functions of corporate culture in public organizations in modern society and focuses on its identificatory, estimating, and normative-stimulating factors as the key ones. The paper substantiates the principles of building a socio-psychological program for the formation and enhancement of the corporate culture in the public sector organizations, taking

into account the existing problems of the development of civil society institutions in the modern society. The paper presents the results of approbation of a differentiated socio-psychological training program in strengthening the effect of the main factors of the corporate culture in a social organization. It emphasises the universality of the contents of the proposed training program. The program is easily modified for any group membership: both current and new members of the public organization, as well as representatives of its administrating body can participate in the training. The outcomes of an introduced 'forming' influence program have proved the efficiency of the program in evaluating the development of corporate culture in public organizations and in increasing its appeal to the organization members; in rising the general index of corporate culture and the level of its development.

Key words: *corporate culture, public organization, organization life cycle, conceptual unity, system methodology, invariant modeling, self-organization, psychocorrectional work.*