

## **ОРГАНІЗАЦІЙНА КУЛЬТУРА ПАРЛАМЕНТСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ: СУТНІСТЬ ТА ОСОБЛИВОСТІ**

Наукові праці МАУП, 2008, вип. 3(19), с. 160–166

*Досліджуються сутність та особливості культури діяльності парламентарів як представників культури політичної еліти, через яких втілюються в маси основні цінності політичної культури. Розглядаються особливості парламентської культури з точки зору інституціоналізму, а також виокремлюється один з найважливіших аспектів культури діяльності парламентів – внутрішня культура організації.*

Світова і вітчизняна політична наука надає пояснення такого феномена, як політична культура, аналізує її структурні особливості і типології, досліджує субкультурні її вияви, зокрема, дуже багато наукових праць присвячується політичній культурі молоді. Проте, на наш погляд, потребує наукового дослідження і такий її елемент, як політична культура еліти, зокрема політична культура парламентарів, народних обранців, які, якщо логічно мислити, в цілому акумулюють і віддзеркалюють політичні уподобання, орієнтації, установки різних прошарків населення країни, це своєрідна нація в “мініатюрі”. При цьому саме на них покладається функція продукування і впровадження в маси основних цінностей політичної культури.

У вузькому сенсі під парламентською культурою можна розуміти публічну поведінку депутатів у парламенті, що регламентується і регулюється парламентським регламентом, традиціями поведінки в законодавчому органі, комісією з парламентської етики, якщо така передбачена регламентом.

У широкому розумінні парламентська культура — це частина політичної культури суспільства в цілому. Тобто тут ідеться про систему поглядів, переконань, ціннісних орієнтацій особи, групи або суспільства в цілому на політику. В даному випадку практика підтверджує відоме спостереження, що демократія залежить не тільки від структур і інститутів, вона ґрунтується на цінностях.

Досліджуючи особливості парламентської культури, доцільно розглянути її як частину або

рівень політичної культури, який пов’язується з функціонуванням політичних інститутів. У цьому плані можна визначити такі форми її вияву [1]:

- методи управління системою (демократичні, авторитарні, тоталітарні);
- методи прийняття і здійснення політичних рішень;
- методи взаємодії з іншими політичними системами та інститутами;
- методи регулювання соціально-політичних конфліктів;
- засоби захисту корпоративних (національних) інтересів.

Отже, для розуміння сутності парламентської культури можна виокремити дві її складові: внутрішня (організаційна) культура парламенту як установи; зовнішня, суспільна культура парламенту, тобто політична культура середовища, в якій існують представницькі збори.

Зовнішня політична культура залежить від сформованих традицій суспільства, його цінностей, усієї спадщини національної історії. Незважаючи на певний рівень відокремленості організацій, вони все-таки існують в рамках певного суспільного середовища — національної культури. Як правило, організації відтворюють у своїй культурі домінуючі в національній культурі суспільні відносини, досвід, традиції, стереотипи та ін. Також слід пам’ятати, що національна і політична культура не є однорідними. Вони містять у собі субкультури і перебувають у постійному розвитку, що, у свою чергу, теж впливає на формування і становлення парламентської культури.

Розглянемо внутрішню парламентську культуру, оскільки вона значною мірою дає змогу зрозуміти глибинний зміст ефективної діяльності парламенту, фактично вона спрямовує, задає тон парламентській діяльності в цілому. Слід відзначити, що проблема парламентської культури має комплексний характер і є предметом дослідницької уваги не лише політичної науки, а й соціології, соціальної та політичної психології, теорії менеджменту та управління.

Спробуємо визначити деякі особливості внутрішньої складової парламентської культури. Для початку необхідно з'ясувати, що таке організаційна культура, адже парламент — це організаційна структура, що відповідно має організаційну культуру. Теорія управління розглядає організаційну культуру як відносини всередині організації (такі істотні її характеристики, як адаптивність і схильність до здійснення нововведень, стратегічні пріоритети), так і її (організації) відносини із споживачами, її імідж з погляду суспільної думки, які в сучасних умовах є неодмінними факторами успіху.

Культура організації здебільше визначається сферою діяльності, залежить від розмірів організації, оскільки принципи управління великими й малими колективами мають певні відмінності. Важливого значення для становлення організаційної культури набуває історія створення організації, вплив (авторитет) її власників або засновників. Легенди й міфи, неписані обмеження в організації, правила, які визначають “що таке добре й що таке погано”, становлять невід’ємну частину культурного “капіталу” кожної організації. Було б неправильно, спрощено зараховувати до організаційної культури лише позитивні цінності. Негативні “цінності”, традиції або переваги, як, наприклад, расова, національна або статева дискримінація при прийомі на роботу або в рівні заробітної плати, також є частиною культурного багажу тієї або іншої організації. Тому не слід привносити в оцінку організаційної культури морально-етичні критерії.

Дійсно, поняття організаційної культури, як і поняття культури, є дуже ємним, тому важко сформулювати вичерпне, однозначне визначення. Для нашої мети найдоцільнішим уявляється системне її визначення. Організаційна культура — це все те, що перетворює простий набір елементів — працівників, керівників, ресурси в цілісність, у систему, що являє собою щось більше, ніж просто сума складових. Це зв’язки й відносини між елементами, інформація, структура цих відносин.

Найістотніший вплив на культуру організації має система розподілу влади, повноважень і відповідальності, якій, як правило, відповідає організаційна структура. Влада ґрунтується на володінні її носієм певного стану, на можливості, що дає йому змогу впливати на інших людей. Існують кілька видів основ подібних впливів, що діють в організаціях, — це положення, можливість розпоряджатися ресурсами, ступінь володіння професійними знаннями та особистісні якості [2].

Вплив на основі положення є результатом володіння правами (повноваженнями) приймати ті або інші рішення. Ці права зазвичай делегуються з верхнього рівня ієрархії. Ступінь цього впливу не залежить від особистості, яка займає це місце і посаду.

Можливість розпоряджатися ресурсами виникає в результаті права розподіляти ресурси. Від попередньої основи — положення — вона відрізняється тим, що цей вплив поширюється не тільки вниз по ієрархії, а й значною мірою по горизонталі й навіть нагору. Наприклад, у великих ієрархічних установах секретар або помічник першої особи часто володіє непомірним стосовно своєї посади впливом. Пояснюється це тим, що секретар деякою мірою розпоряджається найціннішим в організації ресурсом — часом керівника.

Ступінь володіння професійними знаннями пов’язаний з тим, що фахівець має природну монополію. Ніхто більше (принаймні в даній організації) не може зробити те, що може професіонал. Вплив професіонала так само може відбуватися в усіх напрямках.

Вплив особистості пов’язаний з такими її індивідуальними характеристиками, як сила волі, таланти й здібності, тобто з тими якостями, що даються людині від Бога. Найвищим виявом впливу особистості є її харизматичність. Основною характеристикою харизми особистості є те, що харизматичні лідери інстинктивно обходять у спілкуванні один одного і не визнають харизму один одного [4].

Залежно від того, які основи впливу домінують в організації, формується й розвивається певна ідеологія відносин між складовими і членами організації, а вже відповідно до цих відносин визначаються наступні моделі організаційної культури.

Організаційна культура, побудована на культурі влади. В організаційній культурі є єдиний чітко виокремлений центр прийняття рішень. Вона характерна для організацій, які очолюються харизматичними лідерами (деякими політичними партіями), для підприємств, у яких власник

одночасно є головним керівником, і для окремих вузькоспеціалізованих організацій (для армії, військових установ). Їх організаційна структура схожа на піраміду, на верхівці якої перебуває центр, джерело влади. Як правило, це одна особа, хоча може бути і вузьке коло довірених осіб.

Культура влади спирається здебільше на вплив особистості або на положення формального лідера. Організація, в якій переважає культура влади, починає занепадати, якщо харизматичний лідер не здатний впоратись із проблемами, що виникли перед ним, або лідер державної установи (підрозділу) потрапляє у немилість в осіб, які за ієрархією є вищими.

Другий тип культури можна назвати функціонально-рольовим. Цей тип ґрунтується на домінуванні впливу положення й можливості розпоряджатися ресурсами. У жорсткій відповідності з рівнем і пропорційно його висоті делегуються повноваження приймати рішення й право розпоряджатися тими або іншими ресурсами в певному обсязі. Ресурси виділяються (відповідно й право ними розпоряджатися) для виконання відповідних функцій. Функціям і повноваженням відповідають певні ролі їх носіїв і виконавців. На найвищому рівні здійснюється координація діяльності функціональних ліній (підлеглих). Це найбільш поширена і досить типова структура й культура. У неї є багато різновидів. Така структура характерна для великих промислових бюрократій (підприємства масового виробництва), деяких професійних бюрократій (великі лікарні, університети) та ін. Оскільки право приймати рішення досить широко розподілено по організації, ця культура досить стійка, консервативна не сприймає нововведення.

Наступний тип організаційної культури ґрунтується на володінні специфічними (професійними) знаннями у вирішенні поставлених завдань. У тих випадках, коли переважна діяльність організації або підрозділу пов'язана з необхідністю розв'язання завдань, які здатні вирішити лише кваліфіковані професіонали, що володіють відповідними знаннями, складається так звана культура вирішення завдання. У такій моделі організаційної культури застосовуються матричні управлінські структури, створюються робочі групи, широко використовуються горизонтальні зв'язки.

Четвертий тип культури, який виокремлюється характером розподілу влади й повноважень, називається культурою особистостей. Ця культура властива організаціям, що складаються з

об'єднань індивідуальностей, кожна з яких є незалежною, має свою власну силу й вплив особистості. У культурі особистостей окремі особи переслідують власні цілі, тобто власні інтереси й цінності вони ставлять вище загальних. Культура особистостей характерна для деяких професійних організацій і може мати потенціал конфлікту (наприклад, коаліція блоків "БЮТ" і "Наша Україна"). Ця культура рідко зустрічається в явній формі. Якщо в результаті конфліктів і суперечностей організація не розпадається, то, як правило, у великих організаціях вона трансформується або в культуру влади, або у функціонально-рольову культуру.

Якою ж є організаційна культура представницьких зборів? Як уже зазначалося, кожна організація має одну з описаних вище культур, яка може виступати в ролі домінуючої. Особливістю представницьких зборів є те, що їм однаково властиві всі розглянуті типи організаційної культури, причому в ефективно працюючому парламенті жодний з них не може бути домінуючим.

Отже, розглянемо риси означених типів організаційної культури у представницьких зборах.

Культура особистостей іманентно властива представницьким органам. Це обумовлено тим, що кожний з депутатів є індивідуальністю, що має особливі права, особливий статус (і не тільки в стінах парламенту). На відміну від подібної культури в інших організаціях, тут практично характеристики особистості самого депутата складають певний фон, другий план, оскільки її основою є не його особистості якості, не особиста харизма, а його легітимність — визнання виборцями депутата як свого представника, якому шляхом виборів делегується на певний термін частина суверенітету вищої народної влади. Негативні вияви культури особистостей особливо яскраво є помітними на пленарних засіданнях, засіданнях комітетів, коли депутати відходять від теми обговорення, втрачають загальну мету, намагаються будь-яким шляхом реалізувати власні інтереси, поширюють різні чутки з метою принизити опонента. З іншого боку, культура особистостей внаслідок особливостей парламентських організацій поширюється й за внутрішні межі організації, оскільки депутат персоніфікує й представницькі збори в цілому. Недооцінка цього елемента призводить до зменшення, а потім і до втрати довіри з боку виборців до представницьких органів.

Важливого значення набувають і контрольні функції представницьких органів. Проте функція суспільного контролю з боку депутатів, як пред-

ставників вищого суверена влади — народу, властива представницьким зборам за визначенням або за природним правом і є однією з найважливіших прерогатив депутата. Звичайно, саме контрольні функції мають потенціал нереалізовуватись, оскільки вони спираються на індивідуальну депутатську активність та ініціативу. Ініціатива, яка не підтримується, має властивість виснажуватись, а активність може спрямовуватись у конфліктне русло. Як наслідок, можна передбачити падіння авторитету депутата й парламентської демократії в цілому.

Потрібно відзначити особливе значення компонентів, що впливають на культуру особистостей, для внутрішнього розвитку депутатського корпусу. Більшість науковців вважають, що це депутатська етика, ефективна робота сесій і засідань, формування компетентного напрямку вирішення завдань [3; 4]. Саме в цьому аспекті важливим є те, що це все пов'язується із спілкуванням, з умінням колегіально приймати рішення.

Отже, другий тип культури — культура прийняття рішень. Властива структурам парламентського типу, тому що їх діяльність складається з багатьох форм, проте основною з них залишається прийняття окремих законів. Для підготовки законів і прийняття рішень створюються експертні групи, комісії, погоджувальні комісії та інші структури. Ця культура, мабуть, найменше розвинена у представницькому органі нашої держави. Насамперед це пов'язано з рівнем розвитку загальної управлінської культури. Оскільки культура прийняття рішень ґрунтується передусім на професійних знаннях, її метою є створення і підтримка процедур використання наукових знань у державному управлінні. У розвинених країнах культура взаємодії держави в особі представницьких і виконавчих органів влади й суспільства в особі інтелектуальних професійних співтовариств постійно розвивається. Ця культура є необхідною запорукою прогресивного розвитку суспільних відносин [9]. У нас же спостерігаються регресивні тенденції: влада, з одного боку, ніби вивчає суспільну думку, а з іншого — майже не зважає на неї і, що ще драматичніше, часто нехтує думкою професіоналів.

За своєю сутністю законотворчий і законодавчий процеси мають у нас винятково вольовий характер. Це досить наочно виражається у практиці використання експертних оцінок або висновків. Як правило, від експертів вимагається не пошук оптимальних рішень, а обґрунтування рішення замовника. Культура прийняття рішень містить у

собі багато складових і вимагає значних зусиль і ресурсів для розвитку й підтримки. Проте важливо відзначити, що саме ця культура є інтегруючою й від її рівня передусім залежить ефективність роботи представницьких зборів.

Рольова або функціональна культура виражається в тому, що загальна діяльність представницьких зборів поділяється на певні напрями, а вже відповідно до них депутати групуються в постійні комітети й комісії для того, щоб реалізувати функції парламенту як цілісної організації (рішення виходять не від груп депутатів і навіть не від тих, хто голосував “за”, а від усього депутатського корпусу). З одного боку, наче б то все зрозуміло і просто, а з іншого — цей тип організаційної культури у парламентських структурах може мати кілька суперечливих моментів [7]:

- проблеми координації в обговоренні законопроектів у комітетах (особливо непрофільних), унаслідок цього проблеми системної відповідності законодавчих актів один одному;
- рольова структура (ієрархія) депутатів (спікер, його заступники, голови й заступники голів комітетів), яка суперечить культурі особистостей, у якій всі депутати мають рівний статус;
- суперечності між функціонально-рольовою культурою постійних комітетів і функціонально-рольовою культурою загальних служб (апарата) представницьких зборів як цілого.

Культура влади у парламентських структурах ґрунтується на добровільному переданні частини повноважень окремим депутатам для організації ефективної роботи представницьких зборів у цілому. Тобто для реалізації управлінських функцій частина повноважень передається окремим особам (голови або спікеру, керуючому справами, керівнику апарату та ін.), які очолюють певні структури. Саме в цьому і закладається небезпека, яка пов'язується з перебільшенням своїх повноважень зазначеними особами. Вирішення цієї проблеми не в тому, що культури влади не має бути зовсім, навпаки, вона повинна бути, але існувати й діяти в чітко обмежених рамках. Проблема полягає в тому, що виродження культури влади у тверду автократію або м'який патерналістський авторитаризм миттєво входить у суперечність з іншими типами організаційної культури, або придушуючи їх, або створюючи конфлікти.

Парламентська культура виражається також у діяльності партійних фракцій і депутатських

груп. Очевидно, що представницькі збори, як і будь-яка інша установа, повинні забезпечувати ефективно виконання своїх функцій. Для цього необхідно, щоб в середині них не виникали руйнівні внутрішні конфлікти й вони були здатні розвиватися й адаптуватися до змін навколишнього середовища.

Потужні, практично такі, які неможливо розв'язати, конфлікти виникають, якщо організаційна структура не відповідає організаційній культурі. Наприклад, у підрозділі, де домінуючою є культура влади, неможливо прищепити культуру завдання, а якщо у групі переважає культура особистостей, важко розраховувати на ефективну реалізацію її функцій.

Культурні розбіжності й зіткнення можуть виступати як головні джерела внутрішніх конфліктів (неефективних взаємодій) між підрозділами. Для зниження конфліктності необхідно, щоб структури різних культур були організаційно автономними. Але при цьому має бути чітко й недвозначно визначений порядок координації їх діяльності й процедури вирішення можливих проблем і суперечностей. Важливо також, щоб між цими структурами не були закладені конфлікти цілей. Конфлікти цілей виникають, якщо ефективно вирішення завдання одного підрозділу призводить до зниження ефективності досягнення мети іншого підрозділу.

Наш підхід буде неповним, якщо ми не розглянемо представницькі збори як цілісність. Наведений вище аналіз аж ніяк не означає, що організація розпадається на окремі частини. Навпаки, він демонструє, що організація є складним організмом, який містить у собі безліч відносин, тому досягнення його продуктивного функціонування — досить складне завдання. З одного боку, можна розглядати парламент як організацію, тобто сукупність структур, правил взаємодії між ними, а з іншого — як людей, що складають депутатський корпус, їхню свідомість. Тобто сукупність знань, звичок, соціальних установок, поведінкових стереотипів людей, які діють у парламенті, може суттєво впливати на його функціонування. З погляду організаційної теорії для представницьких зборів перманентною проблемою є організаційно-культурна наступність між скликаннями депутатів. Відомо, що продуктивність діяльності людей, які змінили місце роботи, спадає й відновлюється через певний час.

Знову обраним депутатам для адаптації потрібен певний час. Крім того, відбуваються зміни у складі фракцій політичних партій, змінюються

їх лідери. На встановлення нових відносин також потрібен час.

Аналізуючи парламентську культуру як певну цілісність, слід звернути увагу на наступне. Носіями організаційної культури у представницьких зборах є депутати і службовці. Депутати складають більш динамічну частину. По суті, зберігачами культури виявляються службовці. У зв'язку з цим потрібно розглянути характер взаємин між службовцями і депутатами.

Звичний погляд, успадкований від сталінської партійної бюрократії й сформований у чиновницькій традиції, зводиться до розподілу службовців на дві категорії — осіб, які мають право приймати рішення, тобто “керівників” і апарат, тобто службовців, які готують ці рішення. На наш погляд, такий підхід не тільки не правомірний, а й принизливий. Не правомірний він тому, що зводить фахівців до рівня гвинтиків бюрократичної машини, позбавляє їх стимулів до розвитку, творчої роботи. Такий чисто механістичний підхід властивий культурі влади й не залишає місця для розвитку культури прийняття рішень й функціонально-рольової культури. Принизливий тому, що тут перекручується процес ухвалення рішення. Здатності, знання й уміння фахівця використовуються не для пошуку оптимального в даних умовах рішення, а лише для обґрунтування волі начальника. (Причому не важливо, хто виступає в ролі начальника — депутат чи не депутат.) У такий спосіб складається вольовий стиль прийняття рішень.

Протилежний підхід полягає у визнанні провідної ролі в підготовці й прийнятті рішень фахівців і професіоналів, а не “начальників”, що вимагає зовсім інших підходів. Роль керівника в цьому випадку полягає насамперед у підборі фахівців відповідного рівня кваліфікації, залученні до прийняття рішення професіоналів, підтримці з ними продуктивних зв'язків і відносин, організації самого процесу прийняття. При цьому підході ухвалення рішення перетворюється з вольового акту керівника в організований процес співробітництва зацікавлених сторін: службовців унаслідок їхнього положення, відповідальності й службового обов'язку; професіоналів унаслідок їхніх професійних інтересів і професійного обов'язку; депутатів унаслідок їхнього обов'язку перед суспільством, інтересів виборців і політичної доктрини партії, до якої вони належать. Такий підхід можливий тільки на основі концептуального стилю прийняття рішень. Зважаючи на те, що в цьому процесі службовці представницьких зборів

є найстабільнішою складовою, саме вони можуть бути носіями і каталізаторами такого підходу й відповідної йому культури прийняття рішень. У сучасному менеджменті в таких випадках застосовується методологія командної роботи. Команда являє собою групу людей, об'єднаних загальною метою. Кожний член команди відіграє певну роль. Лідер інтегрує особисті цілі членів групи з метою групи, підтримує діяльність команди, представляє й відстоює її інтереси. Тут немає місця апарату як поняттю, можливі тільки канцелярія або інші служби, що забезпечують (звичайні функції апарату) реалізацію ідей. Тоді фахівці не повинні розглядатись як обслуговуючий персонал. Відповідно до цього вони не повинні перебувати у штаті канцелярії (апарату), комітету або комісії. (Це, однак, не означає, що у структурі комітетів і комісій не повинно бути профільних фахівців.) Очевидно, такий підхід вимагає зовсім іншої організаційної культури й відповідної організаційної структури.

Може виникнути питання: чи не підмінять службовці й професіонали у такому випадку депутатів? Чи не узурпують вони право депутатів приймати рішення, делеговані їм сувереном влади, тобто народом? Звичайно ні, оскільки остаточні рішення будуть завжди прийматися представницькими зборами в особі комітету або комісії, а у відповідних випадках зборами в цілому.

Отже, парламентська культура містить у собі цілу низку субкультур. Домінування однієї з них може негативно позначатися, наприклад, на розвитку культури прийняття рішень, оскільки політики й професіонали мають різні життєві цінності. Придушення культури особистостей призводить до залежності депутатів від партійних босів, до зниження реального зв'язку депутатів з виборцями.

Не слід також недооцінювати та ігнорувати значення парламентської культури в самому середовищі парламенту, оскільки це може паралізувати діяльність представницьких зборів, зокрема викликати деградацію її в цілому. Особливо сильно це позначається на розвитку політиканства, корупції, зневазі інтересами виборців. Усе це може призвести до голосних політичних скандалів і втрати довіри з боку виборців.



## Література

1. Общая и прикладная политология: Учеб. пособие / Под общ. ред. В. И. Жукова, Б. И. Краснова. — М., 1997.
2. Гаєвська О. Б. Управління як соціальний феномен: Монографія. — К., 2000.
3. Бебик В. М. Держава і громадянське суспільство: партнерські комунікації в глобальному світі: Навч.-метод. посіб. / За заг. ред. В. Бебика. — К.: ІКЦ "Леста", 2006. — 248 с.
4. Василевська Т. Етика державного службовця в умовах суспільних трансформацій в Україні // Еліти і цивілізаційні процеси формування націй. — К., 2006. — Т. 2. — С. 241–253.
5. Наумов А. И. Американская управленческая культура // Кадры. — 1992. — № 5. — С. 20–26.
6. Політологія посткомунізму: Політичний аналіз посткомуністичних суспільств / В. Полохало, Є. Бистрицький, С. Макеев та ін. — К., 1995. — 368 с.
7. Полуян Л. Я., Фасеев И. Ф. Организационная культура представительских собраний / Науч.-исслед. ин-т соц. систем. — [http://www.niiss.ru/newdesign/mag10\\_organiz\\_cultur.shtml](http://www.niiss.ru/newdesign/mag10_organiz_cultur.shtml)
8. Свенцицкий А. Л. Социальная психология управления. — Л., 1986. — 176 с.
9. Сравнительная политология сегодня: Мировой обзор: Учеб. пособие / Сокр. пер. с англ. А. С. Богдановского, Л. А. Галкиной; Под ред. М. В. Ильина, А. Ю. Мельвиля. — М., 2002.
10. Трошихин В. В., Тетов В. И. Культура политического процесса: Учеб. пособие. — М., 2001. — 222 с.

*Розглядаються сутність та особливості культури діяльності парламентарів як представників культури політичної еліти, через яких втілюються в маси основні цінності політичної культури, висвітлюються особливості парламентської культури з точки зору інституціоналізму, а також виокремлюється один з найважливіших аспектів культури діяльності парламентів — внутрішня культура організації. Парламентська культура розглядається як частина загальної політичної культури та як певна цілісність, що складається із зовнішньої та внутрішньої (організаційної) культури, культури прийняття рішень. Носіями організаційної культури у представницьких зборах є депутати і службовці, що вимагає розгляду характеру взаємин між службовцями і депутатами. Культура прийняття рішень містить у собі багато складових і вимагає значних зусиль і ресурсів для її розвитку й підтримки, але саме ця культура є інтегруючою й від її рівня у визначальній мірі залежить ефективність роботи представницьких зборів.*

*Рассматриваются сущность и особенности культуры деятельности парламентариев как представителей культуры политической элиты, посредством которых воплощаются в массы основные ценности политической культуры, освещаются особенности парламентской культуры с точки зрения институционализма, а также выделяется один из наиболее важных аспектов культуры деятельности парламентариев — внутренняя культура организации. Парламентская культура рассматривается как часть общей политической культуры и как определенная целостность, которая состоит из внешней и внутренней (организационной) культуры, культуры принятия решений. Носителями организационной культуры в представительском собрании являются депутаты и служащие, что требует рассмотрения характера взаимоотношений между служащими и депутатами. Культура принятия решений многосоставная и требует значительных усилий и ресурсов для ее развития и поддержки, но именно эта культура является интегрирующей и от ее уровня в определяющей степени зависит эффективность работы представительского собрания.*

*In article the author considers and analyzes essence and features of culture of activity of truce envoys as representatives of culture of political elite through whom the basic values of political culture are embodied in mass, features parliamentary culture from the point of view institutional are considered, and also one of most prominent aspects of culture of activity of parliaments — internal culture of the organisation is allocated . The author considers parliamentary culture as a part of the general political culture and as certain integrity which consists of external and internal (organizational) culture, cultures of decision-making. He pays attention that deputies and employees are carriers of organizational culture in a representative meeting. Therefore it demands consideration of character of mutual relations between employees and deputies. The culture of decision-making comprises a lot of constituting and demands considerable efforts and resources for development and support, but this culture is integrating and the representative meeting overall performance depends on its level defining degree.*

**Надійшла 3 липня 2008 р.**