

Борзова Л.В., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-19-6м, ФПУП
Науковий керівник – Данкевич А.Є., д.е.н., проф.
Державний університет «Житомирська політехніка»

ФОРМУВАННЯ КОРПОРАТИВНОЇ (ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ) КУЛЬТУРИ В ДЕРЖАВНІЙ СЛУЖБІ

Культура будь-якої організації – це певні системи цінностей, норм, переконань, уявлень, символів, традицій, які сформувалися протягом певного періоду часу. Корпоративна культура – це певна ідеологічна форма внутрішнього і зовнішнього впливу на людей для досягнення певної мети та цілей. Вона є унікальною для кожної організації, яка визначає власні завдання, і для їх вирішення має намір використовувати цей інструмент впливу.

Формує корпоративну культуру, як правило, керівництво, але її носієм є весь колектив організації. Організаторами роботи зі створення та розвитку корпоративної культури зазвичай стають фахівці з управління персоналом спільно з фахівцями зі зв'язків з громадськістю.

Науковці виділяють два типи корпоративної культури:

- цілеспрямовано, свідомо сформований керівництвом;
- сформований персоналом спонтанно.

У зв'язку із реформуванням в Україні державного управління велика увага приділяється формуванню нової корпоративної культури як частини професіоналізації публічної служби.

В органах державної влади корпоративна культура спрямована на забезпечення внутрішньої цілісності державного органу, єдності його співробітників, забезпечення адаптації органу влади до соціально-економічних, політичних та інших умов існування.

Під корпоративною культурою державного органу розуміється унікальна система цінностей та переконань у державному органі, що безумовно підтримується всіма працівниками цього органу і пов'язана з кінцевою метою його діяльності; обумовлює поведінку всіх його працівників, способи прийняття рішень, шляхи об'єднання колективу та окремих працівників для досягнення поставлених перед ним цілей і завдань.

У статтях 1 та 4 Закону України «Про державну службу» наведено визначення державної служби, її цінностей та принципів.

Державна служба — це публічна, професійна, політично неупереджена діяльність із практичного виконання завдань і функцій держави.

Державна служба здійснюється з дотриманням принципів: верховенства права, законності, професіоналізму, патріотизму, доброчесності, ефективності, забезпечення рівного доступу до державної служби, політичної неупередженості, прозорості, стабільності.

До основних складових корпоративної культури, які властиві будь-якому державному органу, віднесено: цінності державної служби, правила етичної поведінки, дрес-код, прийняту систему лідерства, стиль управління, методи запобігання виникненню та вирішення конфліктів, систему комунікації та взаємовідносини у колективі, усвідомлення себе і свого місця у державному органі, вимоги до рівня професійної компетентності, визначені у профілях професійної компетентності посад державної служби, особисті якості персоналу (інтереси, потреби, звички, моральні цінності, темперамент), форми поведінки персоналу, що постійно відтворюються (традиції, звичаї, ритуали), систему мотивації, розвиток і самореалізацію працівників державного органу.

Державна служба має свої характерні особливості, які визначають і особливості формування та розвитку її корпоративної культури.

У розділі 6 Закону України «Про запобігання корупції» окреслено правила етичної поведінки осіб, діяльність яких пов'язана з виконанням функцій держави. Нормами статей цього розділу визначено: вимоги до поведінки особи під час виконання службових повноважень, додержання вимог закону та етичних норм поведінки, пріоритет інтересів, політична нейтральність, неупередженість, нерозголошення інформації, компетентність і ефективність, утримання від виконання незаконних рішень чи доручень.

Центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері державної служби, затверджує загальні правила етичної поведінки державних службовців. Державні ж органи у випадку необхідності розробляють та забезпечують виконання галузевих кодексів чи стандартів етичної поведінки їх працівників, а також інших осіб, уповноважених на виконання функцій держави.

Наказом Нацдержслужби від 05.08.2016 № 158 затверджено Загальні правила етичної поведінки державних службовців.

Сильна і розвинута корпоративна культура є необхідною умовою самореалізації працівників, та, як наслідок, їх потенціалу.