

УДК 351.746.1:005.35

РОЗВИТОК ІНСТИТУЦІЙНИХ ТА ПОВЕДІНКОВИХ ОСНОВ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ

Плотніченко С. Р.,

кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри менеджменту та публічного адміністрування
Таврійський державний агротехнологічний університет імені Дмитра Моторного,
м. Запоріжжя, Україна.

Баришніков І. Є.,

здобувач кафедри менеджменту та публічного адміністрування
Таврійський державний агротехнологічний університет імені Дмитра Моторного,
м. Запоріжжя, Україна.

Формування сучасної корпоративної культури є одним із ключових чинників підвищення ефективності функціонування системи публічного управління України, особливо в умовах євроінтеграційних трансформацій, цифровізації та зростання суспільних очікувань. Корпоративна культура визначає характер взаємодії всередині органів влади, стиль керівництва, рівень відкритості та відповідальності, а також здатність державної служби відповідати новим викликам. Для публічної сфери корпоративна культура стає не лише інструментом управління персоналом, а й основою довіри громадян до влади[2].

Сучасна корпоративна культура публічного управління ґрунтується на принципах демократичності, професіоналізму, етичності, інноваційності та сервісної орієнтованості. Її формування передбачає усвідомлене створення ціннісної системи, що об'єднує держслужбовців навколо спільної місії – служіння суспільству. У цьому контексті важливими є такі складові, як прозорість діяльності, орієнтація на результат, ефективні комунікації, відповідальність за прийняті рішення та дотримання норм професійної етики.

Євроінтеграційний курс України суттєво впливає на трансформацію корпоративної культури в державних інституціях. Упровадження європейських стандартів належного врядування вимагає зміщення акцентів від адміністративно-командних підходів до моделей, що базуються на партнерстві, відкритості та сервісності. Це зумовлює необхідність розвитку культури довіри, колегіальності, поваги до прав людини, гендерної рівності й недискримінації. Зростає значення управлінської етики, яку розглядають не як формальну вимогу, а як реальний інструмент підвищення якості діяльності органів влади[5].

Цифровізація публічного сектору також сприяє оновленню корпоративної культури, адже технології змінюють моделі взаємодії між працівниками та громадянами. Поширення електронних сервісів, онлайн-комунікацій та автоматизації управлінських процесів вимагає нових компетентностей і нових моделей поведінки. Сучасний державний службовець має вміти працювати в гнучких командах, швидко адаптуватися до змін, приймати рішення у високодинамічному середовищі та демонструвати цифрову етику. Це формує нову культуру відповідальності, прозорості та швидкості реагування[4].

Успішне формування корпоративної культури в публічному управлінні неможливе без стратегічного підходу. Органи влади все частіше розробляють внутрішні кодекси поведінки, стандарти комунікації, програми розвитку персоналу, впроваджують системи наставництва та корпоративного навчання. Важливим чинником є стиль керівництва: сучасні управлінські підходи передбачають лідерство, орієнтоване на розвиток працівників, командну взаємодію та мотивацію, а не на жорсткий контроль. На зміну традиційним ієрархічним моделям приходять культура співучасті та спільної відповідальності[6,8].

Не менш важливою складовою є іміджеві та комунікаційні аспекти. Публічна служба повинна мати позитивну репутацію роботодавця, бути привабливою для молодих фахівців, демонструвати відкритість і готовність до інновацій. Це сприяє зростанню престижності державної служби та посиленню кадрового потенціалу. Корпоративна культура стає механізмом формування бренду державної служби, який базується на довірі, професійності та дотриманні етичних норм[1,2].

Водночас існують певні виклики. Серед них – залишки бюрократичної культури, опір змінам, недостатній рівень мотивації персоналу, нерівномірність розвитку цифрової компетентності, а також вплив зовнішньополітичних та соціально-економічних чинників. Для подолання цих бар'єрів необхідні системні реформи, підвищення рівня внутрішньої комунікації, удосконалення механізмів професійного навчання, розвиток інституту лідерства та формування стабільного ціннісного середовища[3].

Отже, формування сучасної корпоративної культури в системі публічного управління України є комплексним процесом, що охоплює ціннісні, організаційні, комунікаційні та технологічні аспекти. Вона виступає основою ефективного функціонування органів влади, посилює їхню легітимність, сприяє розвитку професійної компетентності та зміцнює довіру суспільства. Успішна трансформація корпоративної культури є невід'ємною умовою модернізації державного управління та наближення України до стандартів європейського врядування.

Список використаних джерел

1. Криндач Т. Професійна етика державних службовців. Київ: Кондор, 2020.176 с.
2. Петроє О. Етичні стандарти публічного управління. Львів: ЛНУ, 2019. 214 с.
3. Закон України «Про державну службу». *Відомості Верховної Ради*. 2016.
4. Плотніченко С. Р., & Плотніченко С. Р. Основи ділового етикету та протоколу: навчальний посібник для здобувачів вищої освіти. Мелітополь: ТОВ «Колор Принт», 2021.
5. Брустінов В. М., Теслюк С. Р. Практикум організації та проведення ділових переговорів: навч. посібник. Мелітополь, ТОВ «Видавничий будинок ММД, 2010. 144 с.
6. Liashenko Oleksandra, Plotnichenko Svitlana, Makhsma Makhsma. Digital Intelligence of Managers During Wartime: From Survival to Development. 2025.
7. Плотніченко С., & Плотніченко С. Основи професійної етики та етикету як ключ до офісного менеджменту. Рекомендовано рішенням Вченої Ради ТДАТУ (протокол № 10 від 27 травня 2025 року), 194.
8. Liashenko Oleksandra, Plotnichenko Svitlana. Educational management in universities: war, security, ethics. In: *International Conference on economics, accounting and finance-2024*. 2024.Fukuyama