

Зарічна О.В., Проскура В.Ф., Бочко О.Ю.

СИСТЕМАТИЗАЦІЯ ОСНОВНИХ ПРИНЦИПІВ ТА ЕЛЕМЕНТІВ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ В ПУБЛІЧНОМУ УПРАВЛІННІ

У статті розглянуто теоретико-методологічні аспекти системного зв'язку основних принципів та елементів корпоративної культури у сфері публічного управління. Дослідження наукових праць українських та зарубіжних науковців вказали, що основним при публічному управлінні є визначення основних принципів, які описують засади, закономірності та правила публічної організації. З'ясовано, що використання принципів та врахування складових допоможе сформувати відповідний рівень корпоративної культури в публічних організаціях та допоможе більш ефективніше вирішувати поставлені питання та досягати поставлених цілей. Зроблено висновки, що систематизації основних принципів та елементів корпоративної культури у сфері публічного управління, які будуть направлені на формування сприятливого організаційного клімату в установі, сприятимуть спільній злагоженій роботі, що допоможе більш ефективно підходити до вирішення поставлених завдань, прийняття результативних управлінських рішень та досягненні поставлених цілей.

Ключові слова: публічне управління, публічна організація, корпоративна культура, органи публічної влади, сфера публічного управління, принципи корпоративної культури

Постановка проблеми. В сучасних умовах, формування ефективної взаємодії всіх ланок економічного розвитку України потребує виважених та цілеспрямованих рішень. Взаємодія між політичними, економічними, соціальними та державними системами повинна ґрунтуватись на взаємоузгодженні інтересів, цінностях, правилах та нормах дотримання єдності у колективному прийнятті ефективних рішень управлінського характеру. Саме цінності, правила, принципи та норми поведінки визначаються відповідним рівнем корпоративної культури в діяльності публічної організації.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Теоретико-методологічним аспектам сутності та ролі корпоративної культури в діяльності суб'єктів підприємницької діяльності, так і у державному управлінні приділено чимало наукових праць вітчизняних і зарубіжних

науковців. Доведення поняття «корпоративна культура» до більш цілісного та науково-практичного формулювання, яке є важливим напрямом ефективного управління, відзначено у працях зарубіжних науковців Дж.Янга, Дж.Лі, Джона Коттера та Джейма Хескета; виділення основних принципів корпоративної культури в організації роботи управлінців сформовано у працях українських дослідників Олійника Т.І., Стамбульської Х.Б., Передало Х.С.[1-5]. Багато, хто із зазначених науковців намагались дослідити вплив основних елементів корпоративної культури на організацію ефективної праці всередині структур враховуючи зміни у навколишньому середовищі, але й досі не виявлено чіткості у їх дії, особливо, якщо розглядати взаємозв'язок принципів та складових корпоративної культури у сфері публічного управління.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Метою статті є дослідження системного зв'язку основних принципів та елементів корпоративної культури, та їх вплив на ефективну організацію роботи у сфері публічного управління.

Опис основного матеріалу дослідження. Публічне управління є специфічним напрямом, що уособлює собою сукупність декількох форм формування, організації та здійснення суспільних взаємовідносин між державними органами, органами місцевого самоврядування та об'єднань громадян. Ширше визначення публічного управління визначає його як управлінську діяльність всіх державних органів виконавчої, законодавчої та судової влади, а

© Зарічна О.В., д.е.н., доцент, професор кафедри бізнес адміністрування, маркетингу та менеджменту ДВНЗ «Ужгородський національний університет», тел.:+80506784231, e-mail:olena.zarichna@uzhnu.edu.ua

Проскура В.Ф., д.е.н., професор, професор кафедри менеджменту, управління економічними процесами та туризму, Мукачівський державний університет, тел.:+80505336707, e-mail:pvf290162n@gmail.com

Бочко О.Ю., д.е.н., професор, професор кафедри маркетингу і логістики, Національний університет «Львівська політехніка», тел.:+80508731765, e-mail: bochkoolena@ukr.net

також органів місцевого самоврядування, які в процесі виконання покладених на них завдань та функцій здійснюють керування та регулювання взаємовідносинами в соціально-економічній системі.

Теоретико-практичне дослідження особливостей публічного управління вказало, що основний пріоритет у ефективній організації такого управління в більшій мірі залежить від визначення основних принципів, які описують засади, закономірності та правила публічного управління. Відповідно до Конституції України та законодавчих нормативних актів сфера публічного управління здійснюється відповідно до загальних та спеціальних принципів [6]. Першу групу становлять принципи, які визначають загальне регулювання та управління взаємовідносинами суб'єктів публічного адміністрування, а це такі принципи, як: законність, верховенство, демократичність, субсидіарність, рівність прав тощо. Друга група спеціальних принципів є більш специфічною і визначає основні засади відповідно до приналежності до галузі, території, розподілу повноважень, характеру управління тощо.

Ефективність застосування цих принципів залежить від напряму їх спрямованості, гармонійного поєднання та комплексного підходу щодо регулювання взаємовідносин між суб'єктами публічного адміністрування, прийняття ефективних управлінських рішень враховуючи особливості корпоративної культури.

Корпоративна культура є тим інструментом, який сприяє взаємоузгодженості інтересів, формування довіри та налагодженню тісних взаємозв'язків в середині організації. Так як публічне управління саме і розкриває діяльність щодо формування і організації «спільної» роботи органів державної влади, місцевого самоврядування та населення, то саме рівень корпоративної культури буде більш посилювати цю взаємодію та сприяти вирішенню важливих питань.

Як вказує у своїх дослідженнях Семененко І.С., якісний рівень публічного управління перш за все залежить від спроможності органів державного управління спрямовувати та організовувати свою діяльність відповідно до потреб та інтересів об'єднань громадян, суб'єктів взаємодії, працівників, забезпечуючи при цьому високий рівень якості надання публічних послуг, формування партнерського співробітництва у ланцюгу «органи державної влади - підприємницький сектор – громада», дотримуючись принципу

відкритості та співпраці з громадянами, безперервного покращення управлінських процесів і підвищення можливостей для розвитку трудового персоналу публічних організацій. Все це вказує на необхідність і важливість формування організаційної культури, яка допоможе відновити баланс міжособистісних інтересів кожного учасника, врахувати цінності, пріоритетні цілі та можливостей розвитку партнерських взаємовідносин.[7].

Отже корпоративна культура в публічному управлінні - особлива система цінностей, норм та правил державного органу, які спрямовані на формування сприятливого соціально-психологічного клімату в установі, організування спільної злагодженої роботи для прийняття ефективних управлінських рішень та досягнення цілей [8]. В основі корпоративної культури повинні бути закладені принципи організаційної взаємодії, що характеризують загальні умови впливу корпоративної культури на процеси взаємодії у сфері публічного управління, та які взаємоузгоджені з її основними елементами, а саме ціннісними орієнтирами, цілеспрямованістю щодо ефективного управління, освітнім рівнем та рівнем професіоналізму персоналу, етичною поведінкою, сприятливим соціально-психологічним кліматом, комунікаційним зв'язком тощо (рис.1).

Принципи корпоративної культури публічної організації являють собою основні постулати, дотримання яких необхідне для подальшого її розвитку, ефективному прийнятті владних управлінських рішень, а також для формування продуктивної діяльності персоналу.

Отже, основними принципами корпоративної культури в публічному управлінні є:

- принцип розвитку та самовдосконалення, описує можливості для соціально - економічного росту як і організації вцілому, так і її персоналу, підвищення рівня знань та професійної майстерності;
- принцип системності, вказує на охоплення корпоративною культурою низки законів, традицій, цінностей, які повинні бути враховані кожним членом публічної організації, і які як єдине ціле повинні спрямовувати свої зусилля на досягнення поставлених цілей;
- принцип відкритості, розкриває можливості удосконалення та динамічного розвитку публічної організації за рахунок покращення взаємозв'язків між учасниками публічного управління враховуючи правила та норми корпоративної культури, покращення соціально-психологічного клімату в організації;



Рис.1. Системна взаємодія принципів та елементів корпоративної культури в публічній організації

- принцип координації направлений на забезпечення гармонійного комунікаційного зв'язку та балансування роботи публічної організації із зовнішнім середовищем, формуючи відповідну поведінку її працівників для досягнення поставлених цілей;

- принцип контролю, передбачає здійснення контролю вищестоящими органами за дотриманням правил і норм корпоративної культури підлеглими;

- принцип відповідності, вказує на непорушність прав і свобод людей, які працюють або взаємодіють з публічною організацією, а тому відповідність чинному законодавству має бути дотриманою.

Висновки і перспективи подальших досліджень. Зважаючи на те, що сфера публічного управління є специфічним напрямом і пов'язана насамперед з формуванням стійкого взаємозв'язку владних структур з учасниками надання публічних послуг та їх отримувачами,

важливим завданням на сучасному етапі є визначення основних принципів координації цих взаємовідносин. Саме врахування ціннісних орієнтирів, окреслення правил та дотримання норм поведінки учасників публічних організацій на сьогодні є актуальним. І саме це вказує на необхідність систематизації основних принципів та елементів корпоративної культури у сфері публічного управління, які будуть направлені на формування сприятливого організаційного клімату в установі, сприятимуть спільній злагодженій роботі, що допоможе більш ефективно підходити до вирішення поставлених завдань, прийняття результативних управлінських рішень та досягненні поставлених цілей. Подальші дослідження будуть направлені на комплексне дослідження впливу інструментів корпоративної культури на підвищення соціально-економічного розвитку публічних організацій.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Yang, J., Corporate Culture Construction, in: New Business Weekly., vol.11, Beijing, China, 2018, pp.146. DOI:10.3969/j.issn.2095-4395.2018.11.130.
2. Li, J., On the Basic Principles of Corporate Culture Construction, in: Journal of Yunnan Nationalities University (Philosophy and Social Sciences Edition), vol.11, Beijing, China, 2005, pp.22-25. DOI:10.3969/j.issn.1672-867X.2005.03. 005.
3. Kotter, J. P., and J. L. Heskett. Corporate Culture and Performance. New York: Free Press, 1992.
4. Олійник Т. І. Сучасна роль корпоративної культури в управлінні людськими ресурсами в організації / Т. І. Олійник, Н. В. Кривицька // Інвестиції: практика та досвід. 2018. № 22. С. 66-69. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/ipd_2018_22_13.
5. Стамбульська, Х., Передало, Х. (2021). Про вплив корпоративної культури на управлінські процеси. Економіка та суспільство, (34). <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2021-34-82>
6. Карапетян О. А., Гбур З. В. Роль публічного адміністрування в формуванні демократичного суспільства держави. *Інвестиції: практика та досвід*. 2021. № 16. С. 77–85. DOI: 10.32702/2306-6814.2021.16.77
7. Харун О. А., Стецюк О. В. Сутнісні характеристики корпоративної культури підприємств. *Економіка і суспільство*. 2017. Вип. 13. С. 139–144. https://economyandsociety.in.ua/journals/13_ukr/23.pdf
8. Семененко І. С. Основи розвитку корпоративної культури в публічному управлінні / І. С. Семененко // Теорія та практика державного управління. 2015. Вип. 2. С. 122-128. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Tpdu_2015_2_21.

REFERENCES

1. Yang, J. (2018). Corporate Culture Construction. Beijing: New Business Weekly [in English].
2. Li, J. (2005). On the Basic Principles of Corporate Culture Construction. Beijing: Journal of Yunnan Nationalities University (Philosophy and Social Sciences Edition) [in English].
3. Kotter, J. P., & J. L. Heskett (1992). Corporate Culture and Performance. New York: Free Press [in English].
4. Oliinyk T. I., & Kryvytska N. V. (2018). Suchasna rol korporatyvnoi kultury v upravlinni liudskymy resursamy v orhanizatsii [The modern role of corporate culture in the management of human resources in the organization] Investytsii: praktyka ta dosvid - Investments: practice and experience, 22, 66-69. Retrieved from: http://nbuv.gov.ua/UJRN/ipd_2018_22_13 [in Ukrainian]
5. Stambulska, Kh., Peredalo, Kh. (2021). Pro vplyv korporatyvnoi kultury na upravlinski protsesy [About the impact of corporate culture on management processes]. Ekonomika ta suspilstvo - Economy and society, 34. Retrieved from: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2021-34-82> [in Ukrainian]
6. Karapetian, O. A., Hbur, Z. V. (2021). Rol publichnoho administruvannia v formuvanni demokratychnoho suspilstva derzhavy [The role of public administration in the formation of a democratic society of the state]. Investytsii: praktyka ta dosvid - Investments: practice and experience, 16, 77–85 [in Ukrainian]
7. Kharun, O. A., Stetsiuk, O. V. (2017). Sutnisni kharakterystyky korporatyvnoi kultury pidpriemstv [Essential characteristic of the corporate culture of enterprises]. Ekonomika i suspilstvo - Economy and society, 13, 139-144. Retrieved from: https://economyandsociety.in.ua/journals/13_ukr/23.pdf[in Ukrainian]
8. Semenenko, I. S. (2015). Osnovy rozvytku korporatyvnoi kultury v publichnomu upravlinni [Basics of corporate culture development in public administration]. Teoriia ta praktyka derzhavnoho upravlinnia - Theory and practice of state administration, 2, 122-128. Retrieved from: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Tpdu_2015_2_21 [in Ukrainian]

Отримано 21.02.24