

http://ec.europa.eu/europe2020/index_en.htm.

2. European employment strategy. European Commission: official web-site. 2013. URL: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=101>.

3. Lisbon strategy for growth and jobs. Community Research and Development Information Service: official web-site. 2013. URL: http://cordis.europa.eu/programme/rcn/843_en.html.

О. Сердюк, к.е.н., доцент,
А. Мисик, здобувач вищої освіти
Полтавський державний аграрний університет,
Л. Горбатюк, к.е.н.
*Полтавський фаховий коледж підприємництва
і готельно-ресторанної справи*

ФОРМУВАННЯ ТА ПІДТРИМКА ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ В ОРГАНАХ ПУБЛІЧНОЇ ВЛАДИ

На сьогоднішній день у сфері державного управління відбувається значна кількість трансформацій, яка розпочинається від форм та методів роботи державних структур, окремих службовців та закінчується концептуальними змінами функціонування апарату загалом. Однак, питання формування та розвитку організаційної культури на державному рівні постає дедалі частіше. Вчені констатують зростання значення організаційної культури у процесі реформування системи державного управління. Це пояснюється необхідністю чітко визначати її місце та призначення у структурі ключових факторів розвитку органів влади.

Культура, яка базується на глибинних переконаннях та цінностях персоналу являється своєрідним каркасом рішучих надбудов у контексті становлення професійної сфери [1]. Вона має співвідноситися із її загальною місією, в результаті чого матиме істотний вплив не лише на її структуру та стратегію розвитку, а й репутацію загалом. Влучний вислів поняттю «культура» належить Е. Ерріо, який стверджував, що «культура є тим, що залишається, коли все решта зникає» [5].

Поняття організаційної культури є досить широким. Вона позначається на всіх внутрішніх та зовнішніх стосунках, процесах, зв'язках та відіграє значну роль в контексті процесу

становлення та функціонування державної структури (табл. 1).

Оргкультура скеровує поведінку навіть тоді, коли це не усвідомлюється [1], допомагаючи при цьому рухатися в правильному напрямі.

Таблиця 1

**Роль організаційної культури в контексті процесу
встановлення та функціонування державної структури**

№ п/п	Основні характеристики
1.	Сприяє формуванню єдиної моделі поведінки, яка складається з переконань та цінностей персоналу.
2.	Являє собою важливу інтегративну характеристику організації, яка визначає взаємовідносини із внутрішнім та зовнішнім середовищем організації.
3.	Являється невід’ємним складником ефективного функціонування організації у разі запровадження змін.

До основних складових професійної культури державних службовців належить поняття «естетичної культури», яка включає наступні складові: культуру зовнішнього вигляду; організації робочого місця; культуру підготовки документів і діловодства; культуру мови та спілкування [4].

Розвивати та підтримувати культуру в потрібному напрямі можливо лише за умови належної її побудови. На думку Е. Шейна, основними джерелами її формування являється: «бачення та цінності самого засновника підприємства та вимоги сфери, у якій власне і відбувається його функціонування» [5].

Основоположним документом, який сприяє більш системно розглянути процес формування та підтримки організаційної культури в публічному секторі є Стратегія реформування державного управління України на період 2022-2022 р [2] та план заходів щодо її реалізації. Даний документ затверджується розпорядженням Кабінету Міністрів України.

У відповідності зі Стратегією, план заходів передбачає: запровадження тестування як етапу конкурсу на посади державної служби в міністерствах чи центральних органів виконавчої влади на базі центру оцінювання та професійного навчання. Також план заходів включає розробку модулів інформаційної системи управління людськими ресурсами на державній службі HRMIS [2].

На процес формування та розвитку організаційної культури впливають багато факторів як внутрішнього, так і зовнішнього

спрямування. Серед яких: соціально-економічні фактори, політична ситуація в країні, рівень комунікацій, характер ухвалення рішень

Ефективна реалізація організаційна культура органів влади можлива за допомогою використання наступних елементів:

- залучення на державну службу кандидатів, які мають найвищі прагнення працювати в публічній службі та отримувати додаткові можливості, за рахунок морального та матеріального гатунку;

- рівень відкритості органів влади та відповідно, ступінь довіри до них;

- самовдосконалення лідерів організації, зокрема через навчання;

- чітка система мотивації, що включає в себе: комфортні умови праці, гнучкі системи винагород.

Список використаних джерел:

1. Падафет Ю. Г. Організаційно-правові аспекти формування та розвитку організаційної культури державної служби. *Теорія та практика державного управління*, 2020. № 42 (69). С. 208-2014. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Tpdu_2020_2_27 (дата звернення: 10.05.2022 р.).

2. Стратегія реформування державного управління України на 2022-2025 рр. / затв. розпорядженням КМУ від 16.08.2021 р. № 831-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/831-2021-%D1%80#n9> (дата звернення: 10.05.2022 р.).

3. Черноног Є. С. Державна служба: історія, теорія і практика : навч. посіб. Київ : Знання, 2003. 458 с.

4. Швайко Н. А. Искусство как источник культурной и исторической памяти. Историческая память и диалог культур : сб. материалов междунар. науч. школы, г. Казань, 5–6 сент. Казань, 2013. С. 316–318.

5. Edgar H Schein, Peter Schein. Organizational culture and leadership. 5th edition. Hoboken, New Jersey. 2017.

Т.В. Сокольська, д.е.н., професор
Білоцерківський національний аграрний університет

ВПЛИВ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ НА СТАЛИЙ РОЗВИТОК ГРОМАД

Успішне проведення реформи децентралізації влади в Україні засвідчило, що найважливішим чинником формування конкурентоспроможних громад є розвиток людського капіталу. Доведено практикою, що країни, які навчилися краще за інші