

**ЧОРНОМОРСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
ІМЕНІ ПЕТРА МОГИЛИ  
ІНСТИТУТ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ  
Кафедра публічного управління та адміністрування**

**Коренда Ганна Василівна**

**ПРОФЕСІЙНА КУЛЬТУРА ПРАЦІВНИКІВ  
ОРГАНІВ ПУБЛІЧНОЇ ВЛАДИ**

Спеціальність: 281 Публічне управління та адміністрування

**АВТОРЕФЕРАТ**

кваліфікаційної роботи за другим рівнем вищої освіти (магістр)

Миколаїв – 2021

## ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА КВАЛІФІКАЦІЙНОЇ РОБОТИ

*Актуальність теми.* Сучасне суспільство постійно підвищує вимоги до роботи органів публічної влади. В умовах проведення реформ, зміни соціального та політичного середовища стає актуальною проблема формування адекватної та конкурентоспроможної системи публічного управління, здатної швидко та ефективно реагувати на зовнішні та внутрішні виклики. Формування громадянського суспільства та правової держави неможливі без узгодженості цілей влади та широкої громадськості. Це в свою чергу вимагає побудови системи публічної служби сучасного типу, що потребує розвитку професійної культури, котра дозволить ефективно вирішувати проблеми, зумовлені швидкими змінами у суспільстві. Одним з факторів, що сприяють підвищенню конкурентоспроможності органів публічної влади, є високий рівень компетенції та професіоналізму публічних службовців, що відповідає всім сучасним вимогам. Ефективність державного регулювання політичної, економічної та соціальної сфер життя суспільства багато в чому забезпечується найвищим професіоналізмом, гнучкістю та відповідальністю працівників органів публічної влади.

Одним із найважливіших завдань сучасної України є створення високоефективної публічної служби, що розглядається в органічному зв'язку з усією системою публічного управління, є необхідною умовою зміцнення демократичного устрою, підвищення авторитету, результативності та ефективності функціонування влади. Актуальність проблеми дослідження професійної культури публічних службовців обумовлена розвитком публічної служби як соціального інституту. Проблема дослідження професійної культури полягає у потребі дієвих механізмів забезпечення високого рівня професіоналізму та морального рівня службовців. Саме впевненість у професійному та високоморальному контингенті органів влади може допомогти позбутись негативного ставлення суспільства до влади та її представників. В кінцевому результаті це дозволить створити сприятливі умови для розвитку громадянського суспільства та бажання громадян співпрацювати із владою задля забезпечення сталого розвитку держави.

Значний внесок у дослідження різних аспектів функціонування публічної служби, розвитку професійної культури представників влади, забезпечення високого морального рівня публічних службовців зробили такі дослідники, як: Бабаєв В., Бакуменко В., Беловол С., Битяк Ю., Бородін Є., Бородін Є., Василевська Т., Ващенко К., Войтович Р., Гаєвський Б., Гайдученко С., Гацько А., Головата В., Гончарук Н., Гонюкава Л., Дзюндзюк В., Дмитренко М., Древаль Ю., Дробязко Л., Дубенко С., Князев В., Козаков В., Комарова К., Липовська Н., Ліпенцев А., Мартиненко В., Мельничук Т., Нижник Н., Падафет Ю., Пермькова Л., Петровський М., Рачинський А., Сergyоїн С., Сурай І., Тарасюк І., Ткаченко І., Товмач А., Федоренко В., Штика Л. Яремін І. тощо. Разом з тим, попри значну кількість наукових досліджень з даної проблематики, питання розвитку публічної служби за формування високої професійної культури працівників органів публічної влади лишається відкритим, оскільки у суспільстві на сьогодні сформовано негативний імідж публічної служби, що потребує кардинальних змін у підходах до забезпечення органів влади професійними та морально стійкими працівниками. Це й обумовило актуальність дослідження даної проблематики.

*Мета* роботи полягає у дослідженні теоретичних аспектів професійної культури публічних службовців та встановленні перспектив розвитку професійної культури в умовах сучасних суспільних перетворень.

Для досягнення поставленої мети дослідження сформульовано наступні *завдання*:

- дослідити теоретичні аспекти вивчення професійної культури публічних службовців;
- визначити особливості формування професійної культури працівників органів публічної влади;
- встановити перспективи розвитку професійної культури працівників органів

публічної влади в умовах сучасних суспільних перетворень.

*Об'єктом дослідження* є суспільні відносини у сфері організації та функціонування публічної служби.

*Предмет дослідження* – професійна культура працівників органів публічної влади.

*Методи дослідження.* Для розв'язання поставлених завдань було застосовано комплекс загальнонаукових та спеціальних методів. До переліку основних загальнонаукових методів, які було використано у роботі, належить аналіз та синтез, індукція та дедукція, узагальнення, аналогія та порівняння. Застосування цих методів дало можливість проаналізувати базові поняття за темою дослідження, встановити основні підходи до розгляду професійної культури публічних службовців. На основі контент-аналізу нормативно-правових документів було узагальнено основні принципи публічної служби, визначено етичні вимоги, котрі висуваються до публічних службовців. Завдяки використанню системного підходу було розкрито складові української системи публічної служби, досліджено сутність та зміст професійної культури представників влади та визначено місце професійної культури у розбудові демократичної держави. Джерельною базою дослідження стали законодавство України, наукові публікації, аналітичні та статистичні матеріали за темою дослідження.

*Практичне значення кваліфікаційної роботи* полягає у можливості врахування отриманих результатів та рекомендацій стосовно розвитку професійної культури публічних службовців у діяльності кадрових служб в органах публічної влади, а також у роботі системи навчальних закладів, що займається питаннями підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників органів публічної влади.

*Публікації.* Матеріали дослідження були представлені в рамках Всеукраїнської щорічної науково-методичної конференції «Могилянські читання – 2021» у тезах доповіді на тему «Специфіка професійної культури працівників органів публічної влади».

*Структура роботи* відповідає поставленій меті й завданням та складається зі вступу, трьох розділів, семи підрозділів, висновків та списку використаних джерел загальною кількістю 86 найменувань. Загальний обсяг роботи становить 97 сторінки.

## **ОСНОВНИЙ ЗМІСТ КВАЛІФІКАЦІЙНОЇ РОБОТИ**

**У вступі** обґрунтовано актуальність теми, сформульовано мету та основні завдання, об'єкт і предмет, методи дослідження, висвітлено наукову новизну і практичне значення виконаної роботи.

**У першому розділі «ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ВИВЧЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КУЛЬТУРИ ПУБЛІЧНИХ СЛУЖБОВЦІВ»** досліджено теоретичні аспекти вивчення професійної культури публічних службовців.

*Підрозділ 1.1. «Місце професійної культури у діяльності публічних службовців»* присвячений визначенню місця професійної культури у діяльності публічних службовців.

Визначено, що професійну культуру слід розуміти як специфіку, культуру професійного співтовариства та як культуру представника певної професії. Перша включає способи організації та розвитку професійної діяльності, що представлено у продуктах матеріальної та духовної праці, у системі професійних цінностей, норм та переконань, професійних традицій, котрі обумовлюють ставлення фахівців до предметів та об'єктів їхньої діяльності. Друга – розглядається як результат засвоєння людиною основних елементів професійної культури групи осіб, як результат професійної соціалізації та ідентифікації людини. До завдань професійної культури працівників органів публічної влади можна віднести такі, як унормування накладання санкцій за неетичну поведінку, унеможливлення неетичних вчинків шляхом їх осудження та покарання, виховання чуйності та підготовленості публічних службовців до прийняття більш етичних варіантів управлінських рішень, усунення невпевненості щодо вибору між

етичною та неетичною поведінкою, розвиток аналітичних здібностей щодо ціннісного та етичного результату, допомога публічним службовцям приймати рішення стосовно дилеми з приводу етики вчинку та власного інтересу і підвищення морального розвитку публічних службовців. Професійну культуру публічних службовців слід розглядати як окрему субкультуру, тобто таку культуру, яка залежить від культури суспільства і не суперечить їй. Професійна культура визначається як сукупність професійних цінностей і норм поведінки, притаманних лише системі публічної служби, котрі формуються під час спільної діяльності всіх службовців задля досягнення спільних цілей. Публічна служба як професія є складним соціальним феноменом. Дана професія відноситься як до сфери, що реалізує обслуговуючі функції, так і до сфери управління. Публічна служба, що є найважливішою частиною сфери управління, що представляють управлінський апарат, який реалізує по відношенню до суспільства обслуговуючі функції.

У підрозділі 1.2. «Діяльнісна природа професіоналізації роботи працівників органів публічної влади» визначено діяльнісну сутність природа професіоналізації роботи працівників органів публічної влади.

Визначено, що включеність людини у той чи інший вид чи сферу діяльності (переважно розумовий чи фізичний, творчий чи рутинний) накладає дуже помітний відбиток на людину, систему вимог, що пред'являються до неї. Так, наприклад, зміст праці публічного службовця на вищих, головних, провідних посадах може і співпадати зі змістом праці великого підприємця, однак саме специфіка управлінської праці у сфері публічної служби продикує критерії його відбору на публічну посаду, профіль та рівень освіти, необхідні обмеження, зміст професійного досвіду та, що важливо, вимоги певних особистісних якостей. «Внутрішні» зміни у взаємодії між особистісними та зовнішніми компонентами діяльності ведуть і до спеціалізації, обмеження діяльності в трудовому процесі і, тим самим, зумовлюють диференціацію людей у суспільстві. Визначальна роль тут належить знаряддям або засобам праці, які включені в трудовий процес, оскільки вони активно впливають на суб'єкт праці. Багатофункціональні, слабо спеціалізовані і прості за своєю структурою знаряддя праці малоефективні у плані вироблених змін у суб'єкті праці. Ці зміни не викликають появи нових професій і не спричиняють істотних змін у соціальних інститутах професіоналізації. Високоспеціалізовані, наукомісткі та складні за структурою закладених у них трудових функцій вони завдають визначальний вплив на характер праці людини, характер змін у суб'єкті праці. Насамперед це стосується системи знань, умінь, навичок. Це позначається не тільки на змісті, структурі соціальних інститутів професіоналізації, а й у їх затребуваності у суспільстві, в організації.

У другому розділі **«ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КУЛЬТУРИ ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНІВ ПУБЛІЧНОЇ ВЛАДИ»** визначається особливості формування професійної культури працівників органів публічної влади.

У підрозділі 2.1. «Практика формування професійної культури» проводиться аналіз процесу формування професійної культури. Публічні службовці є однією з професійних груп, які привертають увагу і дослідників, і громадськості, і пересічних громадян. Залежність умов життя від рішень органів публічної влади змушує нас хоча б періодично спостерігати за тим, що відбувається у сфері публічної служби. Процеси реформування, котрі сьогодні охопили українське суспільство, вимагають високого рівня компетентності кадрів публічної служби. Адже від їхнього розуміння та дій багато в чому залежить доля будь-яких стратегій, програм та концепцій. Можна дійти невтішного висновку у тому, що на теперішній час зміст професійної діяльності публічних службовців характеризується високим ступенем складності, переважанням роботи з інформацією, а також вираженою творчою складовою. У сформованому в публічних службовців уявленні про образ професіонала на першому місці стоять такі якості, як знання законодавства та вміння застосовувати практично отримані навички, а також відповідальність, чесність, працездатність, вміння організувати і планувати свою працю, старанність; орієнтація на соціальні гарантії та стабільний зарібок. Публічні службовці досить обґрунтовано

відносять себе до середнього класу у структурі українського суспільства, відповідно до їх соціального становища, проте у зв'язку з невисоким матеріальним станом значної кількості публічних службовців, їх все ж таки складно віднести до середнього класу. Підвищення вимог до етичності службової поведінки державних службовців - одна з основних тенденцій реформування та розвитку державної служби, як у розвинених країнах. Гнучкість та етичні цінності реагують на потреби громадян, як компоненти управління, стають дедалі значущими у сучасному світі.

У підрозділі 2.2. «Сучасний моральний стан публічних службовців» визначено сучасний моральний стан публічних службовців. Основною метою публічних службовців є забезпечення ефективного функціонування органів публічної влади. З погляду інституційного підходу публічна служба постає як особливий інститут реалізації функцій держави. Найважливішими функціями сучасної публічної служби є: функція забезпечення; організаційна функція; функція контролю. Головне завдання вивчення моральних проблем публічної служби полягає в тому, щоб через пізнання природи та специфіки загальних моральних принципів досліджувати основні тенденції та закономірності морального розвитку апарату сучасної української держави, визначити основні моральні вимоги до службовців управлінських структур, що ґрунтуються на діючих законах. В українській традиції ще залишилася практика, коли чиновництво завжди дивилося з високо і трохи зневажливо на суспільство, на людей, ця тенденція досі ще залишилася. Стан професійної культури публічних службовців багато в чому залежить від подолання аномалій у системі публічної служби. Виділяються такі аномалії у публічній службі (визначаючи їх як дисфункції та девіації): орієнтація на матеріальний достаток (жадоба наживи), свобода від відповідальності, автономія від суспільства, дискреція адміністративно-правових норм, панування структури над функцією, дублювання та паралелізм функцій, формалізація правил, корупція, бюрократизм та інше. Основні прояви цього виділяються у соціальній байдужості, консерватизмі, формалізмі, тяганині, незначній старанності, конфліктності, зловживанні службовим становищем у корисливих особистих цілях, зраді інтересів служби тощо.

У підрозділі 2.3. «Бар'єри у формуванні професійної культури у системі публічної служби» встановлено бар'єри у формуванні професійної культури у системі публічної служби. Проблематика етики у правовому регулюванні поведінки публічних службовців стала останніми роками однією з основних у наукових дослідженнях. Було визнано, що життєздатність і легітимність політичної системи держави багато в чому залежить від того, наскільки державні інститути та вищі посадові особи відповідають пануючим у суспільстві цінностям та ідеалам, а їхня поведінка відповідає нормам суспільної моралі. Встановлено на шляхах вдосконалення взаємовідносин держави і суспільства, уособлюваних апаратом органів влади та населенням, необхідно спочатку проаналізувати низку бар'єрів. Насамперед, перший, це те, що публічна служба в Україні не стала по-справжньому державною, тобто службою на користь державі, а значить і суспільству. У практиці публічного управління успадковується стара система, коли чиновник перебуває у публічно-правових відносинах не з державою, а з конкретним державним органом та посадовцем. Це негативно впливає на роботу з громадськими структурами та загалом з людьми. Другий бар'єр – це масштаби відчуження громадян від влади як наслідок бюрократизації владного апарату. За деякими оцінками, подібне відчуження сьогодні перевершує навіть рівень радянської доби. Третій бар'єр на шляху взаємодії держави та громадянського суспільства – відсутність у громадян яскраво вираженого бажання брати участь у вдосконаленні організації та діяльності системи публічного управління, окремих органів публічної влади. Багато в чому це пояснюється тим, що владні структури та посадові особи мають в очах значної частини народу негативний імідж. Він, як свідчать соціологічні опитування, сформувався під впливом багатьох чинників, серед яких превалюють два.

**У третьому розділі «РОЗВИТОК ПРОФЕСІЙНОЇ КУЛЬТУРИ ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНІВ ПУБЛІЧНОЇ ВЛАДИ У КОНТЕКСТІ СУЧАСНИХ СУСПІЛЬНИХ ПЕРЕТВОРЕНЬ»** встановлено перспективи розвитку професійної культури працівників органів публічної влади в умовах сучасних суспільних перетворень.

У підрозділі 3.1. «Вплив сучасних владно-суспільних відносин на розвиток професійної культури публічних службовців» зазначено, що пріоритетами побудови нової публічної служби в Україні є створення професійної, некорумпованої, престижної публічної служби, орієнтованої на потреби; відокремлення політики від управління; запровадження виваженої моделі управління людськими ресурсами; координація публічної служби на різних рівнях управління; запровадження прозорої моделі оплати праці та професійної мотивації публічних службовців. Основними принципами створення професійної культури в органі публічної влади є: комплексне планування розвитку органу публічної влади, що враховує цілі та завдання органу публічної влади в цілому та його працівників, взаємовідносини між працівниками в цьому органі; визначення необхідних цінностей органу публічної влади; підтримка традицій, що визначають стиль управління; заперечення штучного нав'язування корпоративної культури, її адаптації до конкретних умов; комплексний підхід до оцінки, що враховує способи прямої діяльності корпоративної культури на ефективність діяльності органу публічної влади та його непрямий вплив. Створення професійної культури в органі публічної влади зазвичай включає: визначення місії, стратегії, основних цілей та цінностей; дослідження існуючої професійної культури для виявлення необхідності її вдосконалення; виявлення позитивних та негативних елементів у формуванні вартості; розробка організаційних заходів щодо створення нової професійної культури, загальновизнаної поведінки працівників в органі публічної влади.

У підрозділі 3.2. «Формування позитивного іміджу працівників органів публічної влади» доводяться засади формування позитивного іміджу працівників органів публічної влади. Доведено, що в умовах сучасного етапу державотворчих процесів вкрай актуальним є завдання формування нового типу публічного службовця. В основі іміджу цього службовця знаходяться такі риси як добросесність, професіоналізм, відповідальність. Розвиток професійної культури у контексті зміцнення принципів публічного управління сьогодні орієнтовано на децентралізацію, прозорість, наявність чітких, зрозумілих громадянам регламентів роботи органів публічної влади та їх службовців. Це забезпечує реалізацію такої функції професійної культури як адаптація органів публічної влади до вимог зовнішнього середовища та інтеграція персоналу публічної служби. Подальший розвиток публічної служби потребує утвердження нових підходів до організації діяльності публічної службовців, зокрема у взаємодії з громадянами. Так, необхідним є встановлення стандартів якості роботи публічних службовців та їх поведінки по відношенню до громадян. На сьогодні головною рисою діяльності публічних службовців має стати пріоритет прав та інтересів особи. Розвиток професійної культури публічних службовців потребує утвердження нової управлінської ідеології, яка сприятиме формуванню готовності управлінського персоналу до прийняття рішень в умовах зростаючої свободи дій з орієнтацією на служіння громадянам.

## **ВИСНОВКИ**

У кваліфікаційній роботі висвітлено важливі для розвитку української державності та становлення демократії питання професійної культури працівників органів публічної влади. В результаті дослідження зроблено наступні висновки.

1. Дослідження теоретичних аспектів вивчення професійної культури публічних службовців дає змогу охарактеризувати професійну культуру, котру слід розуміти як специфіку, культуру професійного співтовариства та як культуру представника певної професії. Перша включає способи організації та розвитку професійної діяльності, що

представлено у продуктах матеріальної та духовної праці, у системі професійних цінностей, норм та переконань, професійних традицій, котрі обумовлюють ставлення фахівців до предметів та об'єктів їхньої діяльності. Друга – розглядається як результат засвоєння людиною основних елементів професійної культури групи осіб, як результат професійної соціалізації та ідентифікації людини.

До завдань професійної культури працівників органів публічної влади можна віднести такі, як унормування накладання санкцій за неетичну поведінку, унеможливлення неетичних вчинків шляхом їх осудження та покарання, виховання чуйності та підготовленості публічних службовців до прийняття більш етичних варіантів управлінських рішень, усунення невпевненості щодо вибору між етичною та неетичною поведінкою, розвиток аналітичних здібностей щодо ціннісного та етичного результату, допомога публічним службовцям приймати рішення стосовно дилеми з приводу етики вчинку та власного інтересу і підвищення морального розвитку публічних службовців.

Сенс професії публічного службовця у тому, щоб виконувати професійну діяльність із реалізації повноважень органів публічної влади. Складність і комплексність – найважливіша специфічна характеристика публічної служби. Інша не менш важлива особливість – професія є динамічною, що вимагає від службовців органічного сприйняття мінливості соціального об'єкта їхнього управління, а й безперервної освіти. Рівень відповідальності перед суспільством за результати діяльності є важливим складником професії публічної служби. Благополуччя керованого органу влади чи адміністративно-територіальної одиниці, значної кількості громадян, залежить від якості роботи публічних службовців.

Дослідження престижу публічної служби обумовлюється необхідністю вирішення проблем та протиріч духовного життя суспільства та держави, наприклад, подолання моральної деградації; аморальність частини населення; допомогу у створенні єдиної несуперечливої картини суспільних норм, цінностей, ідеалів; збереження культурних традицій та звичаїв жителів України тощо. Державна служба за цих умов має бути духовно-культурним орієнтиром у суспільстві. Саме вона має можливість надавати цілеспрямований, регулюючий, організуючий, контролюючий вплив держави на поведінку, свідомість та думки членів суспільства, створюючи високі духовні, моральні якості. На жаль, сучасна публічна служба з такою роллю не справляється.

Розвиток культурної-духовно сторони публічної служби на сьогоднішній день є актуальною потребою. Характерні для частки чиновників морально-етичні аномалії та девіації службової поведінки (формалізм, корупція, псевдодуховність, імітація активної діяльності тощо), матеріально-прагматична спрямованість мотивації, ставлення до публічних служби як до джерела доходів, показують те, що публічна служба на сьогодні потребує ретельної уваги.

2. Визначено, що наразі можна фіксувати наявність кризи у розумінні сутності інституту публічної служби та сформованого негативного іміджу працівників органів публічної влади. Довіра є базовим критерієм ефективності діяльності системи публічного управління, що показує спроможність кадрового потенціалу публічної влади виконувати консолідуєчу роль між владою та суспільством і надавати якісні публічні послуги. В ході дослідження було визначено, що лише 12% публічних службовців вважає, що громадяни довіряють представникам влади. Окрім цього, переважна більшість публічних службовців вважає, що сьогодні ставлення громадян до публічної служби достатньо негативне.

Актуальним завданням державної кадрової політики є забезпечення публічної служби висококваліфікованими спеціалістами та формування якісної системи підготовки, перепідготовки, підвищення кваліфікації та атестації кадрового корпусу публічної служби. 43% респондентів оцінюють рівень професіоналізму публічних службовців як швидше високий, 7% вважає його високим. Разом з тим, 46% опитаних оцінюють рівень професіоналізму публічних службовців як швидше низький, а 4% вважають його загалом низьким. Основними причинами низького рівня професіоналізму окремих державних

службовців 22% опитаних вважають недоліки в роботі з підбору кадрів на державну службу, 27% – працевлаштування на публічну службу «за знайомством», 12% – низьку якість професійної підготовки та перепідготовки державних службовців в навчальних закладах, 35% – просування на керівні посади осіб не за професійними якостями, а за особистою відданістю.

Пересічні громадяни думають, що для чиновників публічна служба може бути привабливою, по-перше, стабільністю та по-друге, можливістю отримати додатковий дохід, по-третє, статусом.

Як свідчать результати численних опитувань, сьогодні прослідковується глибока криза довіри громадян до публічної служби в Україні. Одним з напрямків виходу з цієї ситуації може бути підвищення рівня професійної культури працівників органів публічної влади та постійна взаємодія між владою і суспільством.

Проблематика етики у правовому регулюванні поведінки публічних службовців стала останніми роками однією з основних у наукових дослідженнях. Етичний елемент – один із центральних у розробці нової моделі публічної служби. Регулювання службової поведінки чиновників на внутрішньо ціннісному рівні та суворим контролем за дотриманням ними високих етичних стандартів – необхідні умови реального підвищення якості публічного управління, соціальної ефективності держави в цілому і, в результаті, підвищення щодо нього рівня соціальної довіри.

3. Встановлено, що пріоритетами побудови нової публічної служби в Україні є створення професійної, некорумпованої, престижної публічної служби, орієнтованої на потреби; відокремлення політики від управління; запровадження виваженої моделі управління людськими ресурсами; координація публічної служби на різних рівнях управління; запровадження прозорої моделі оплати праці та професійної мотивації публічних службовців.

Основними принципами створення професійної культури в органі публічної влади мають бути:

- комплексне планування розвитку органу публічної влади, що враховує цілі та завдання органу публічної влади в цілому та його працівників, взаємовідносини між працівниками в цьому органі;
- визначення необхідних цінностей органу публічної влади; підтримка традицій, що визначають стиль управління;
- заперечення штучного нав'язування корпоративної культури, її адаптації до конкретних умов;
- комплексний підхід до оцінки, що враховує способи прямої діяльності корпоративної культури на ефективність діяльності органу публічної влади та його непрямий вплив.

При формуванні професійної культури публічних службовців рекомендується застосовувати такі заходи:

- підтримка керівництвом органу публічної влади місії, цілей, правил та принципів роботи цього органу, що визначають ставлення до працівників та громадськості;
- демонстрація управлінських якостей керівництвом органу публічної влади, керівником структурних підрозділів відповідно до вимог профілів професійної кваліфікації публічних службовців;
- підтримка зовнішніх показників, що включають вимоги щодо зовнішнього вигляду працівників, дизайну приміщень, організації системи заохочень та покарань, відкритості та прозорості критеріїв, на яких базуються кадрові рішення;
- поведінка керівництва органу публічної влади в кризових ситуаціях;
- запровадження системи наставництва та адаптації до новопризначених працівників;
- система спілкування та командних відносин;



- оцінка службової діяльності та планування кар'єри публічних службовців, їх професійний розвиток;
- підтримка існуючих традицій органу публічної влади;
- участь керівництва органу публічної влади в організаційних заходах;
- поширення цінностей публічної служби, професійної культури, вимог до загальноприйнятої поведінки працівників в органах публічної влади у корпоративних виданнях, під час ділових свят тощо.

## **СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ**

Коренда Г. В. Специфіка професійної культури працівників органів публічної влади. Могилянські читання – 2021 : Досвід та тенденції розвитку суспільства в Україні : глобальний, національний та регіональний аспекти : XXIV Всеукр. наук.-практ. конф. - С. 108-111.

## **АНОТАЦІЯ**

**Коренда Г. В. Професійна культура працівників органів публічної влади – На правах рукопису.**

Кваліфікаційна робота на здобуття освітнього ступеню «магістр». Чорноморський національний університет імені Петра Могили. – Миколаїв, 2021.

У кваліфікаційній роботі висвітлено важливі для розвитку української державності та становлення демократії питання професійної культури працівників органів публічної влади. В результаті дослідження зроблено наступні висновки. Визначено, що професійну культуру слід розуміти як специфіку, культуру професійного співтовариства та як культуру представника певної професії. Професійну культуру публічних службовців слід розглядати як окрему субкультуру, тобто таку культуру, яка залежить від культури суспільства і не суперечить їй. Професійна культура визначається як сукупність професійних цінностей і норм поведінки, притаманних лише системі публічної служби, котрі формуються під час спільної діяльності всіх службовців задля досягнення спільних цілей. Визначено, що включеність людини у той чи інший вид чи сферу діяльності (переважно розумовий чи фізичний, творчий чи рутинний) накладає дуже помітний відбиток на людину, систему вимог, що пред'являються до неї. Публічні службовці є однією з професійних груп, які привертають увагу і дослідників, і громадськості, і пересічних громадян. Залежність умов життя від рішень органів публічної влади змушує нас хоча б періодично спостерігати за тим, що відбувається у сфері публічної служби. Визначено сучасний моральний стан публічних службовців. Основною метою публічних службовців є забезпечення ефективного функціонування органів публічної влади. З погляду інституційного підходу публічна служба постає як особливий інститут реалізації функцій держави. Встановлено бар'єри у формуванні професійної культури у системі публічної служби. Проблематика етики у правовому регулюванні поведінки публічних службовців стала останніми роками однією з основних у наукових дослідженнях. Зазначено, що пріоритетами побудови нової публічної служби в Україні є створення професійної, некорумпованої, престижної публічної служби, орієнтованої на потреби; відокремлення політики від управління; запровадження виваженої моделі управління людськими ресурсами; координація публічної служби на різних рівнях управління; запровадження прозорої моделі оплати праці та професійної мотивації публічних службовців. Доведено, що в умовах сучасного етапу державотворчих процесів вкрай актуальним є завдання формування нового типу публічного службовця. В основі іміджу цього службовця знаходяться такі риси як доброчесність, професіоналізм, відповідальність.

*Ключові слова:* професійна культура, професійна етика, публічна служба, органи публічної влади.

## SUMMARY

**Korenda G.V. Professional culture of public authorities - On the rights of the manuscript.**

Qualification work for the degree of "master". Petro Mohyla Black Sea National University. - Mykolaiv, 2021.

The qualification work highlights important issues for the development of Ukrainian statehood and democracy in the professional culture of public authorities. The study concluded the following. It is determined that professional culture should be understood as a specific, the culture of the professional community and as the culture of a certain profession. The professional culture of public servants should be considered as a separate subculture, ie a culture that depends on the culture of society and does not contradict it. Professional culture is defined as a set of professional values and norms of behavior inherent only in the public service system, which are formed during the joint activities of all employees to achieve common goals. It has been determined that a person's involvement in one or another type or sphere of activity (mostly mental or physical, creative or routine) leaves a very noticeable imprint on a person, the system of requirements for him. Public servants are one of the professional groups that attract the attention of researchers, the public and ordinary citizens. The dependence of living conditions on the decisions of public authorities forces us to at least periodically monitor what is happening in the field of public service. The current moral condition of public servants is determined. The main goal of public servants is to ensure the effective functioning of public authorities. From the point of view of the institutional approach, the public service appears as a special institution for the implementation of state functions. Barriers to the formation of professional culture in the public service system have been identified. The issue of ethics in the legal regulation of the behavior of public servants has become in recent years one of the main research. It is noted that the priorities of building a new public service in Ukraine are the creation of a professional, non-corrupt, prestigious needs-oriented public service; separation of policy from management; introduction of a balanced model of human resources management; coordination of public service at different levels of government; introduction of a transparent model of remuneration and professional motivation of public servants. It is proved that in the current stage of state-building processes the task of forming a new type of public servant is extremely important. At the heart of the image of this employee are such traits as integrity, professionalism, responsibility.

*Key words:* professional culture, professional ethics, public service, public authorities.