

Тетяна В. Герасименко

Державний науково дослідний інститут з лабораторної діагностики та
ветеринарно-санітарної експертизи
ORCID ID 0009-0007-2987-3138

Наталя В. Руденко

Київський національний університет імені Тараса Шевченка
ORCID ID 0000-0003-0939-8206,

Людмила О. Ярош-Дмитренко

Київський національний університет імені Тараса Шевченка
ORCID ID: 0000-0001-9113-7923

ОРГАНІЗАЦІЙНА КУЛЬТУРА ДЕРЖАВНИХ УСТАНОВ: ЧИННИКИ ФОРМУВАННЯ ТА РОЗВИТКУ

У статті досліджено чинники формування та розвитку організаційної культури державних установ України в умовах інституційних змін, воєнних викликів, цифрової трансформації та європейської інтеграції. Метою дослідження є уточнення змісту організаційної культури державної установи, систематизація чинників її формування та обґрунтування напрямів розвитку як управлінського ресурсу. Методологічну основу становлять системний, структурно-функціональний, порівняльний і нормативно-правовий підходи, понятійно-категоріальний аналіз, класифікація та концептуальний синтез. Уточнено співвідношення понять «організаційна культура» і «корпоративна культура»: щодо державних установ базовим запропоновано вважати ширше поняття організаційної культури, тоді як корпоративну культуру розглядати як її цілеспрямовано сформовану складову. Розмежовано поняття «державна установа» та «бюджетна установа» з урахуванням норм чинного законодавства. На основі трирівневої моделі Е. Шейна систематизовано рівні, елементи та форми вияву організаційної культури державної установи. Визначено ключові чинники її формування: нормативно-правову регламентованість, стиль керівництва, внутрішні комунікації, місію та цінності, систему мотивації, соціально-психологічний клімат, професійні субкультури, участь профспілок і цифрові комунікації. Обґрунтовано, що критичною проблемою є розрив між проголошеними та фактично реалізованими цінностями, який послаблює довіру, залученість і сервісну орієнтацію. Запропоновано авторську концептуальну модель, що поєднує зовнішні інституційні й внутрішні управлінські чинники з організаційною культурою, поведінкою персоналу, організаційною спроможністю та результативністю державної установи, а також передбачає зворотний зв'язок для коригування управлінських практик. Практичне значення результатів полягає у можливості їх використання керівниками та кадровими підрозділами для розвитку ціннісного лідерства, горизонтальних комунікацій, етичних стандартів, нематеріальної мотивації та правил цифрової взаємодії.

Ключові слова: організаційна культура, корпоративна культура, державна установа, публічне управління, лідерство, мотивація персоналу, цифрові комунікації, організаційна спроможність.