

Я. Ю. Цимбаленко,
к. держ. упр., доцент, уповноважена особа з питань запобігання
та виявлення корупції в КПІ ім. Ігоря Сікорського,
Національний технічний університет України "Київський політехнічний інститут
імені Ігоря Сікорського", м. Київ, Україна
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-2717-4321>

DOI: 10.32702/2306-6814.2024.13.186

ВПЛИВ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ НА ФОРМУВАННЯ ДОБРОЧЕСНОГО СЕРЕДОВИЩА ОРГАНІЗАЦІЙ ПУБЛІЧНОГО СЕКТОРУ НА ПРИКЛАДІ НАУКОВИХ УСТАНОВ

Y. Tsymbalenko,
PhD in Public Administration, Associate Professor, Authorized Person for the Prevention
and Detection of Corruption in Igor Sikorsky Kyiv Polytechnic Institute,
National Technical University of Ukraine "Igor Sikorsky Kyiv Polytechnic Institute", Kyiv, Ukraine

THE INFLUENCE OF CORPORATE CULTURE ON THE FORMATION OF A VIRTUOUS
ENVIRONMENT OF PUBLIC SECTOR ORGANIZATIONS ON THE EXAMPLE
OF SCIENTIFIC INSTITUTIONS

У статті проаналізовано поняття "конфлікт інтересів", його основні форми і вплив на формування наукових шкіл. Розглянуто це поняття в історичному контексті, визначено, що воно пов'язано з терміном "непотизм", який має давнє походження та означає надання преференцій в отриманні посад своїм родичам без належних професійних здібностей.

Проаналізовано ключові ознаки поняття "непотизм", виокремлено його позитивні й негативні аспекти в контексті діяльності наукових шкіл і організацій.

Сформовано значення династій у культурно-історичній та соціально-економічній сферах, а також масовість феномена професійної спадкоємності.

Детально досліджено вплив династичності на розвиток наукових шкіл, виокремлено зв'язки між династичністю та конфліктом інтересів у межах професійної діяльності. Визначено, що академічні династії мають певний аскриптивний статус, який полягає в тому, що професійна діяльність науковців не може бути абстрагована від соціалізації і стартових умов. Зазначено, що позитивний вплив династичності на діяльність наукових шкіл можливий лише в разі дотримання вимог антикорупційного комплаєнсу й мінімізації зловживання з боку академічних сімей за допомогою формування корпоративної культури.

Вивчено основні положення Закону України "Про запобігання корупції", акцентовано увагу на суб'єктності конфлікту інтересів, а також на застосуванні вимог цього закону до наукових працівників.

Проаналізовано поняття "культура" і "корпоративна культура", визначено їхні позитивні аспекти. Зазначено, що формування корпоративної культури є основою для забезпечення нульової толерантності до будь-яких проявів порушення ділової комунікації, виникнення конфлікту інтересів чи корупційних ризиків у межах наукової установи чи організації.

Основну увагу зосереджено на впливі корпоративної культури на побудову правил і взаємодій всередині організацій публічного сектору за аналогією з організаціями приватного сектору. Корпоративна культура визначає певну систему цінностей, принципів, норм і переконань, які необхідно впроваджувати в щоденну діяльність організацій задля ефективного функціонування сучасних наукових шкіл.

Сформовано бачення "короткого" шляху для розвитку наукових ідей, надано рекомендації щодо впровадження елементів корпоративної культури в організації публічного сектору.

The article analyzes the concept of "conflict of interests", its main forms and influence on the formation of scientific schools. This concept was considered in the historical context, and it was determined that it is related to the term "nepotism", which has an ancient origin and means giving preferences in obtaining positions to relatives without proper professional abilities.

Are analyzed the key features of the concept of "nepotism", are singled its positive and negative aspects out in the context of the activities of scientific schools and organizations.

Is determined the importance of dynasties in the cultural-historical and socio-economic spheres, as well as the mass of the phenomenon of professional succession.

Is studied in detail the influence of dynasties on the development of scientific schools, are highlighted the connections between dynasties and conflict of interests within professional activities. It was determined that academic dynasties have a certain ascriptive status, which consists in the fact that the professional activity of scientists cannot be abstracted from socialization and starting conditions. It is noted that the positive influence of dynasties on the activity of scientific schools is possible only in case of compliance with the requirements of anti-corruption compliance and minimization of abuse on the part of academic families through the formation of corporate culture.

Were studied the main provisions of the Law of Ukraine "On Prevention of Corruption", attention was focused on the subjectivity of the conflict of interests, as well as on the application of the requirements of this law to scientific workers.

Are analyzed the concepts of "culture" and "corporate culture", and are determined their positive aspects. It is noted that the formation of corporate culture is the basis for ensuring zero tolerance for any manifestations of business communication violations, conflict of interests or corruption risks within the scientific institution or organization.

The main focus is on the influence of corporate culture on the construction of rules and interactions within public sector organizations by analogy with private sector organizations. Corporate culture defines a certain system of values, principles, norms and beliefs that must be implemented in the daily activities of organizations for the effective functioning of modern scientific schools.

Was formed a vision of a "short" path for the development of scientific ideas, were given recommendations for the introduction of elements of corporate culture in the organization of the public sector.

Ключові слова: корпоративна культура, культура, конфлікт інтересів, династія, непотизм, публічні інституції.

Key words: corporate culture, culture, conflict of interest, dynasty, nepotism, public institutions.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ У ЗАГАЛЬНОМУ ВИГЛЯДІ ТА ЇЇ ЗВ'ЯЗОК ІЗ ВАЖЛИВИМИ НАУКОВИМИ ЧИ ПРАКТИЧНИМИ ЗАВДАННЯМИ

В умовах повномасштабного вторгнення перед Україною постають важливі завдання, які полягають у перемозі на воєнному фронті, а також досягненні економічної стійкості задля підвищення рівня держави.

Для підтримання економіки країни необхідно трансформувати всі сфери діяльності, зокрема й наукове середовище, яке дозволяє підвищувати інтелектуальний рівень держави.

Одним із способів розвитку наукового потенціалу країни є заохочення діяльності наукових династій. Але в умовах тотального сприйняття корупції населенням країни необхідні нові управлінські інструменти задля

упередження конфлікту інтересів, зокрема у науковому середовищі.

У зв'язку з революційними змінами в державному управлінні перед публічними інституціями постають завдання щодо створення нових форм і методів управління державою, але проблеми в державі, спричинені існуванням корупції, ускладнюють цей розвиток і роблять шлях до змін більш складним. Публічні інституції, зокрема наукові організації, потребують вжиття заходів щодо побудови добросовісного середовища, розвитку управлінського та наукового потенціалу, впровадження новітніх технологій та активної підтримки економічного зростання України.

Державний підхід до гнучкого вирішення багатьох питань функціонування публічних інституцій і їх ефективного крокування до поставленої мети — є важливим та складним шляхом. На цьому етапі розвитку публічного управління необхідна побудова цілісної системи правил, норм, стандартів і вимог до діяльності кожного члена публічної інституції.

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ

Дослідженню проблематики корпоративної культури присвячено роботи таких вітчизняних вчених: О. Ф. Андросова, О. І. Бала, М. Д. Балджи, О. Б. Вовк, О. І. Гарасінова, В. В. Дергачова, М. Й. Дмитренко, В. А. Євтушевського, О. І. Замкового, Г. М. Захарчин, А. В. Зеркаль, І. А. Ігнат'євої, А. В. Карпенка, Т. Г. Кицака, В. О. Кравченко, В. Г. Нападистої, В. В. Снітинського, Н. Л. Тимошенко, К. В. Фокіної-Мезенцевої, І. П. Чайки, В. С. Шевченко та ін. Теорію корпоративної культури збагачували дослідження таких зарубіжних авторів, як Р. Акофф, М. Армстронг, Р. Блейк, М. Бурке, М. Вебер, Т. Дейл, Д. Денісон, К. Камерон, А. Кеннеді, Р. Куїн, Дж. Лафферт, М. Мескон, Г. Морган, Дж. Мутон, Дж. Отт, І. Оучі, Р. Харрісон, С. Ханді. Істотний внесок зробили також І. Ансофф, П. Вейл, Г. Даулінг, Ф. Котлер, А. Маслоу, Б. Мільнер, Р. Рюттенгер, М. Коул, М. Портер, С. Хенді, Г. Саймон та ін.

ФОРМУЛЮВАННЯ ЦІЛЕЙ СТАТТІ (ПОСТАНОВКА ЗАВДАННЯ)

Метою нашого дослідження є вивчення впливу корпоративної культури на формування добросовісного середовища на прикладі наукових династій, а також визначення взаємозв'язків між династіями й конфліктом інтересів.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ ДОСЛІДЖЕННЯ

У процесі пошуку мотиваційних інструментів для пожвавлення економіки й залучення до цього інноваційних інструментів наша країна має зробити еволюційні кроки в розвитку стандартів поведінки та діяльності не лише для державних службовців, а й для всіх представників публічного сектору, що включає всі галузі державного господарювання.

Одним із таких інструментів є формування корпоративної культури публічного сектору. Насамперед це пов'язано з тим, що публічні інституції є рушійною силою у просуванні державної ідеї як всередині країни, так і за її

межами, що вимагає від представників публічного сектору дотримання єдиного для всіх вектору ідеології та стандартів поведінки. Одним із маркерів такої поведінки є уникнення конфлікту інтересів у своїй діяльності.

Конфлікт інтересів — це конфлікт між публічно-правовими обов'язками й приватними інтересами державної посадової особи, за якого її приватні інтереси, що виникають з її положення як приватної особи, здатні неправомірним чином вплинути на виконання цієї державною посадовою особою її офіційних обов'язків або функцій [1].

Однією з форм прояву конфлікту інтересів, за якої особисті інтереси особи, засновані на її родинних зв'язках, протиставляються суспільним, державним та іншим інтересам у вигляді зловживання посадовим (службовим) становищем, є сімейність. Вітчизняна наука розглядає поняття сімейності в розрізі публічного управління лише як негативний чинник. Американський дослідник А. Беллоу ввів у науковий обіг термін "непотизм". Його ідеї викладені у відомій книзі "Похвала непотизму". Розглядаючи ідеї сучасної еволюційної теорії, він показує, як непотизм або кумівство вкорінене в самій нашій біологічній природі.

Спираючись на такі дисципліни, як біологія, антропологія, історія та соціальна й політична теорія, А. Беллоу досліджує природну історію кумівства від його походження, практики використання в первісних племенах, кланах і королівствах до його ролі у великих суспільствах світу [2].

Термін "непотизм" має історичне походження та означає надання преференцій в отриманні посад своїм родичам без належних професійних здібностей. Прийнято вважати, що найвищого розмаху явище непотизму досягло в епоху Відродження, коли владна еліта прагнула придбати князівства та герцогства для свого численного потомства. Термін "непотизм" (від лат. *peros*, рід. п. *perotis* — онук, племінник) буквально означав роздавання римськими папами прибуткових посад, вищих церковних звань чи земель близьким родичам заради зміцнення своєї влади [3]. Останніх називають непотами.

Це явище було поширено у XV—XVI століттях; виникли великі "папські" династії: сім'ї Орсіні, Конті, Делла Ровере, Медічі, Борджіа, Пікколоміні, Савеллі. Пізніше з'явився термін "чорна знать": це нащадки непотів, які мали князівські чи герцогські прізвища, серед яких: Бонкомпані, Боргезе, Барберіні, Альбані, Русполі, Руффо та багато інших. Непотизм починає зживати себе в XVIII столітті. За розпорядженням Папи Інокентія XII, у кардинальській колегії міг бути лише один непот. До XIX століття непотизм майже повністю зник. Внесок у дослідження сутності непотизму, походження, сфери застосування та його вплив переважно зроблено зарубіжними науковцями, це К. Далстрьом (C. Dahlstrom) [4], М. Едді та Н. Куліш (M. Eddy, N. Kulish) [5], Л. Косальс (L. Kosals) [6], Р. Лавер (R. Laver) [7], К. Вінтон (K. Vinton) [8].

У наукових джерелах існують різні погляди на наслідки непотизму: від виключно негативних (особливо у випадку призначення родичів / друзів на державні посади) до позитивних прикладів (у випадку наукових династій та невеличких сімейних підприємств). Так, якщо члени родини обирають одну професію і цей вибір пе-

редається від батька до сина, то йдеться про формування професійних династій. Професійна династія відтворює соціальну інфраструктуру, що сприяє її ефективному існуванню та передбачає:

- професійне коло спілкування з послідовниками та однодумцями;
- удосконалення знань через постійне спілкування у середині сім'ї;
- налагодження зв'язків у вузько-професійному середовищі;
- наявність контактів, що здатні забезпечити протекцію, заступництво, вдалий професійний старт, просування службовими сходами й отримання вигідних позицій на ринку праці.

Наслідком непомітності є і створення ефективного громадського механізму організації "соціального ліфта" всередині системи, побудованої на цінностях професійної наступності. Порушення цього механізму в будь-якій ланці його життєвого циклу призводить до незворотних наслідків. З метою збереження професійної наступності від одного покоління до іншого сім'я запускає програму самозбереження, захисту від втручання, руйнування та ліквідації династії, що є найбільш негативною ознакою непомітності.

Проявами такої програми самозбереження зі сторони сім'ї можуть бути:

- протидія професійній спільноті — створення ефекту "випаленої землі";
- підміна системи правил і норм професійної групи задля задоволення потреб сім'ї;
- прийняття рішень в умовах конфліктів інтересів;
- викорінення системи конкурсного відбору як форми законної підтримки професійної та соціальної спадкоємності;
- відстоювання преференцій і пільг для членів династії на різних етапах реалізації освітньої та професійної траєкторій.

Міркування про значення династій у культурно-історичній та соціально-економічній сферах необхідно підкріпити даними про масовість феномена професійної спадкоємності та динаміку стратегічного вектора професійної поведінки соціуму. На підтвердження актуальності досліджуваних процесів розглянемо приклад наукових династій.

Професійні династії в академічному середовищі неоднозначно сприймаються в суспільстві. З одного боку, зберігається високий авторитет академічної спільноти як носія культури та знань, з іншого — ще в попередній радянський період склався стереотип про несприйняття династичності в суспільстві.

У радянському суспільстві вчені займали стійке місце у посадовій ієрархії. Їм гарантувалися значні бонуси у вигляді матеріальних та нематеріальних благ. Чинниками, що визначали академічну кар'єру, були талант вченого і водночас його лояльність до партії та держави. Часом академічне середовище демонструвало сувору принциповість у відборі кандидатів до академічного співтовариства, наприклад, відхилення кандидатів партійних діячів. Принципова позиція академічної спільноти, яка викликала невдоволення та роздратування партійних структур, полягала в тому, щоб не керуватися у відборі академічних кадрів жодними кри-

теріями, крім професіоналізму та відданості науці. Загальна культура академічного співтовариства була спрямована на корпоративізм, запровадження механізму кар'єрного авторитету, заслуг, солідарності, але не виключала неформальних механізмів побудови кар'єри.

Українське законодавство, а саме: ст. 25-1 Кодексу законів про працю України [9], визначає право роботодавця встановлювати обмеження спільної праці родичів і свояків в одній організації, це, в першу чергу, стосується переважно посад безпосередньої підпорядкованості, підконтрольності або підлеглості. Саме керівник наукової установи міг через низку нормативних актів приймати рішення про запобігання виникнення сімейності.

Наприкінці 1970-х і на початку 1980-х років в академічному співтоваристві проявляється династичність (академічна сім'я Патонів, Амосових, Богомольців).

Певною мірою династичний чинник відіграв позитивну роль у тривалому розвитку наукової думки та сприяв збереженню осередку академічного співтовариства, відтворював матрицю наукової стабільності. Можна стверджувати, що академічні династії утворили "золотий" фонд науки. Династії в академічному середовищі можна розглядати як носіїв інтелектуального капіталу.

Академічні династії не випадкові, і про це свідчить той факт, що важливе значення має аскриптивний статус особистості: кар'єра династичного вченого не може бути абстрагована від соціалізації і від того, що можна назвати стартовими умовами.

Якщо відволіктися від ідеалізованого уявлення про наукову діяльність та аналізувати її з огляду на конкретні обставини й конкретних людей, то професійна кар'єра вченого пов'язана не лише з місцем людини в навколишньому соціумі і її призначенням, але й з принципами, якими людина керується. Це важливе зауваження стосується того, що принципи, якими керуються вчені, є результатом габітусу, досвіду, що формується в сімейному середовищі. Династичність конструктивна тим, що на рівні індивідуального вибору науковець конструює власну систему життєвих орієнтацій, зважаючи не на норми, що нав'язуються суспільством, а через схему власних оцінок, сформованих у колі академічного середовища та сім'ї. Спілкування в межах академічної сім'ї є інструментом передання досвіду, навичок та цінностей від одного покоління до іншого, безперешкодного й психологічно комфортного обговорення думок та позицій, а також пошуку безконфліктного компромісу. Зростаючи в колі академічної сім'ї, особа із самого малку засвоює принципи спілкування та наукового підходу, основи логіки й дослідницького пошуку.

Враховуючи фактор конкурентності та інтенсивності інформаційних потоків (контактів у науковому середовищі), династичний фактор можна розглядати по-новому. Йдеться про те, що в науці, де традиція та інновація діють у тісній зв'язці, династії можуть акумулювати досвід консолідації наукового співтовариства, підтримувати авторитет науки.

На думку П. Бурдьє, поля інвестицій вчених визначаються як за їх значимістю, так і за їх природою, а також залежать від розмірів наявного й потенційного капіталу визнання та від досягнутої і потенційної позиції [11].

Отже, династія вносить інвестиції у розвиток науки в двох випадках. По-перше, коли наукова діяльність

може зазнавати остракізму, і авторитет династії та її зв'язок у політичних елітах можуть запобігти радикальним діям. По-друге, інновації у науковій діяльності проходять тривалий період визнання, і символічний капітал династії сприяє їх легітимації, навіть якщо в суспільстві існує певний скепсис.

Академічні династії асоціюються з фундаментальною наукою, оскільки важливим є їхнє значення у налагодженні інтергенераційного діалогу всередині наукової спільноти. Династійність створює приналежність і до традиції, і до наукової школи, надає духу обраності та прихильності професіоналізму в умовах, коли в науковій спільноті впроваджуються комерційні й споживчі настрої. Вітчизняне наукове співтовариство потребує династичної традиції. Це пов'язано з тим, що з втратою династій нівелюється наукова культура, що має своє відображення у системі її північних цінностей та норм поведінки і, попри можливість монополізації, династичний чинник стимулює розвиток нових наукових шкіл і напрямів. Важливо також відзначити, що в суспільстві, де досить сильні неформальні кар'єрні механізми в науковому середовищі, династичне успадкування є більш результативним, ніж протекціонізм і сімейність в інших сферах суспільного життя.

Академічні династії є інститутом відтворення й розвитку наукової діяльності. З огляду на це, можна стверджувати, що династія виконує важливу роль у соціалізації наукового середовища і формуванні "програмного мислення за спадкуванням". Враховуючи актуальність легітимації наукової кар'єри в нинішніх умовах, важливо відзначити роль династій і як носіїв наукової культури, і як способу ідентифікації з науковою спільнотою.

Не менш важливо наголосити, що варто розрізняти династичний фактор як механізм спадкоємності наукової діяльності та монополію, яка може сприяти виникненню кланових фільтрів та закритості наукової спільноти. У цьому сенсі династичний чинник конструктивний, виключно тим, що підтримує культуру наукової компетентності.

Династійність як в академічних, так і в інших сферах має певні плюси. Але водночас вона має й очевидні мінуси, наприклад, цілком обгрунтований суспільством фактор корупційного ризику, а саме:

- протидія просуванню кар'єрними сходами або руйнування "соціальних ліфтів";
- монополізація наукових установ та формування кланових наукових шкіл;
- формування негативних суспільних настроїв і провокація соціальної апатії та пасивності;
- недовіра до соціальних інститутів та публічного управління.

Так, династійність (і пов'язані з нею корупційні ризики) стала однією з соціальних, культурних і навіть економічних проблем сьогодення, та є особливо актуальною для України як однієї з пострадянських держав.

Династійність є позитивним каталізатором розвитку науки і водночас причиною корупційних ризиків та фактором конфлікту інтересів, тому перед наукою державного управління є завдання з пошуку важелів для зменшення деструктивного впливу сімейності на розвиток суспільства й держави, а також збільшення прогресивного впливу на їх розвиток.

У ст. 1 Закону України "Про запобігання корупції" визначено, що передумовою корупційних дій або пов'язаних з ними правопорушень є потенційний або реальний конфлікт інтересів.

І потенційний, і реальний конфлікт інтересів — це умови, за яких особа, що має приватний інтерес у певній сфері, зокрема і в науковій, може або впливає на об'єктивність прийняття рішень.

Досвід України та багатьох країн світу демонструє, що будь-яка династійність та підпорядкованість одного родича іншому є корупційним проявом або проявом недоброчесної поведінки. Проте, на наш погляд, викоренення сімейності протирічить генезі розвитку людства та може нанести шкоду, зокрема і розвитку таких соціальних інститутів, як наука, освіта, медицина тощо. До збереження династій у соціальних сферах необхідно ставитися з великою уважністю, але й зважати на те, що наукові династії є унікальним явищем на тлі прогресу людства. У сучасних умовах тотального занепаду науки в Україні повинні бути задіяні всі можливі інструменти для актуалізації й активізації наукових династій.

Такий еволюційний підхід може бути застосований виключно з дотриманням вимог антикорупційного комплаєнсу, а саме: побудови системи, що мінімізує зловживання зі сторони академічних сімей та діяльності таких в умовах конфлікту інтересів.

Здебільшого законодавець вирішує питання конфлікту інтересів серед всіх суб'єктів антикорупційного законодавства за єдиним стандартом, а саме це: недопущення конфлікту інтересів, повідомлення керівника про потенційний або реальний конфлікт інтересів та вжиття заходів щодо врегулювання такого.

Через це постає питання, чи є антикорупційні вимоги чинником, що зумовлює викоренення династій у науковій спільноті? На нашу думку, — ні. Оскільки вимогою законодавця є уникнення конфлікту інтересів у діяльності осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування (п. 1, 2 частини першої ст. 3 Закону України "Про запобігання корупції"). Зазначена норма не містить переліку осіб, що належать до наукових, медичних працівників або інших працівників соціальної сфери, крім керівників організацій та установ, зокрема наукових. Так, обмежень щодо створення або діяльності наукових династій немає. Проте окремо варто розглядати випадки, які підпадають під дію Закону України "Про запобігання корупції" та ст. 25-1 Кодексу законів про працю та стосуються керівництва науковою установою членом династії.

Водночас відносини, що складаються в межах наукової установи з урахуванням династій, потребують ретельного та уважного ставлення. Оскільки будь-яка помилка в управлінні спричинить негативні явища, наприклад, руйнування династійних академічних зв'язків та шкіл.

Попри наведені вище аргументи, питання, що стосується негативних факторів династійних зв'язків, залишається відкритим.

Закон України "Про запобігання корупції" [13] не має регламентації етичності поведінки представників соціальної сфери публічного сектору, зокрема етичності поведінки науковців, крім державних службовців, хоча в розрізі цього дослідження не можна виключати зловживань або інших не етичних проявів у їхній поведінці. Тому необхідною умовою для забезпечення нульової толерантності до проявів корупції та створення добро-

чесного середовища є формування культури спільноти будь-якої соціальної сфери.

Культура — це не лише зовнішні показники кожного представника спільноти, але і формування внутрішнього ставлення, сталої думки, ментальності розуміння свого місця у системі організації.

Сьогодні існує безліч визначень поняття "культура" (американські антропологи А. Кребер і А. Клакон у книзі "Культура: критичний огляд понять та визначень" налічували 164 визначення). Зазвичай культурою називають рівень духовного розвитку народу чи суспільства.

Досягнення у мові, релігії, моралі, філософії, науці, мистецтві, системі освіти й виховання; власне, сукупність цих видів людської діяльності і називають культурою.

Водночас культурою спільноти організації, зокрема наукової, є поняття "корпоративна культура". "Корпоративна культура — це система цінностей, переконань, вірувань, уявлень, очікувань, символів, а також принципів, норм поведінки, традицій, ритуалів тощо, які склалися в організації або її підрозділах за час діяльності, приймаються більшістю співробітників" [14, с. 11].

Корпоративна культура — це поєднання правил таких галузей знань, як менеджмент, психологія, філософія, культурологія, соціологія, організація виробництва та інших.

В. фон Розен зазначає, що корпоративна культура може бути визначена як набір непрописаних норм і правил, що діють у межах одного підприємства чи групи підприємств [15].

Корпоративна культура безпосередньо взаємопов'язана з діловою етикою, філософією бізнесу, діловим етикетом та організаційною поведінкою.

Корпоративна культура — це сукупність цінностей, принципів, етичних правил і сталої практики організації, дотримання яких очікується від її працівників, органів управління та інших її стейкхолдерів і які дають можливість прогнозувати професійну поведінку в критичних ситуаціях [16].

Так, чинником, що може зумовлювати збереження наукової династичності, враховувати антикорупційний вектор та забезпечувати доброчесні відносини в межах наукової спільноти є сформована корпоративна культура. Корпоративна культура організацій публічного сектору за аналогією з корпоративною культурою приватних організацій є важливим фактором успішності організації, а також її адаптації до зовнішнього середовища [12].

ВИСНОВКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ПОДАЛЬШИХ РОЗВІДОК У ДАНОМУ НАПРЯМІ

Формування корпоративної культури публічного сектору є необхідним і невідворотним процесом розвитку держави. Довготривалий процес революційного переосмислення необхідності впровадження гнучких підходів до формування доброчесного середовища в інституціях публічного сектору повинен отримати логічне закінчення у вигляді єдиного підходу до бачення антикорупційних інструментів та змістовного наповнення культури діяльності публічних інституцій. Викорінення сімейності в публічному секторі передбачає створення ризиків гальмування розвитку певних соціальних інститутів, таких як: наука, освіта, медицина, культура.

На прикладі академічних сімей та династичності, а також вимог антикорупційного законодавства можна зробити висновок, що династичність має як негативні, так і позитивні ознаки. Так, позитивною ознакою династичності є "короткий" шлях від ідеї до її впровадження та формування культури наукової компетентності.

Тому для розвитку саме позитивних факторів династичності необхідно впроваджувати встановлені державою стандарти поведінки та механізми свідомого управління публічними інституціями, що буде формувати ставлення до негативних наслідків конфлікту інтересів та одночасно будувати ефективну, засновану на сімейних цінностях і принципах доброчесності систему, яка ґрунтується на відповідальному ставленні до виконання своїх посадових обов'язків.

Питання щодо формування корпоративної культури на рівні держави й впровадження єдиних стандартів поведінки до всіх публічних інституцій потребує подальшого дослідження, оскільки є актуальним в умовах трансформації держави та всіх її сфер.

Література:

1. Національне агентство з питань запобігання корупції. Методичні рекомендації щодо застосування окремих положень Закону України "Про запобігання корупції" стосовно запобігання та врегулювання конфлікту інтересів, дотримання обмежень щодо запобігання корупції. 2022. URL: <https://wiki.nazk.gov.ua/wp-content/uploads/2022/10/Metodychni-rekomendatsiyi-vid-21.10.2022-13.pdf> (дата звернення 03.06.2024).
2. Bellow A. In Praise of Nepotism. USA: Knopf Doubleday Publishing Group. 2004. 576 p. URL: https://books.google.com.ua/books?id=z8wSCZG9O6AC&printsec=frontcover&hl=ru&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false (дата звернення 03.06.2024).
3. Mills C. The power elite. New York: Oxford University Press. 1956. 423 p.
4. Dahlstrom C., Lapuente V., Teorell J. The Merit of Meritocratization: Politics, Bureaucracy, and the Institutional Deterrents of Corruption. Political Research Quarterly. 2011. Vol. 65. No. 3. Pp. 658—668.
5. Eddy M., Kulish N. Nepotism in Bavarian Politics Creates a Scandal Merkel Could Do Without. The New York Times. 2013. URL: <https://mobile.nytimes.com/2013/05/14/world/europe/in-bavaria-family-values-that-merkel-could-do-without.html> (дата звернення 03.06.2024).
6. Kosals L. Essay on Clan Capitalism in Russia. Acta Oeconomica. 2007. Pp. 67—85. URL: <https://lcsr.hse.ru/Kosals> (дата звернення 03.06.2024).
7. Laver R. Systemic Corruption: Considering Culture in Second-Generation Reforms. Edmond J. Safra Center of Ethics. 2015. No. 45. URL: <http://www.ethics.harvard.edu/lab> (дата звернення 03.06.2024).
8. Vinton K. Nepotism: An Interdisciplinary model. Family Business Review. 1998. Vol. 11. Issue 4. Pp. 297—303.
9. Кодекс законів про працю України: затв. Верховною Радою України від 10.12.1971 р. № 322-VIII, чинна редакція від 18.05.2024 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення 03.06.2024).

10. Bourdieu P., Science of Science and Reflexivity. USA: Wiley. John Wiley & Sons. 2004. 168 p.

11. Peters T., Waterman R. In Search of Excellence. London: Profile Books. 2nd Revised edition. 2004. 384 p. URL: <https://www.thrivestreetadvisors.com/leadership-library/in-search-of-excellence> (дата звернення: 03.06.2024).

12. Про запобігання корупції: Закон України від 14.10.2014 р. № 1700-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1700-18#n359> (дата звернення: 13.06.2024).

13. Алексеева А. Развитие корпоративной культуры предприятия в условиях глобализации. Тернопіль: ТНЕУ. 2019. 48 с. URL: <http://dspace.wunu.edu.ua/handle/316497/41217> (дата звернення: 05.06.2024).

14. Винничук Р., Пегитяк Р. Роль корпоративної культури організації в час війни. Імперативи економічного зростання в контексті реалізації глобальних цілей сталого розвитку: тези доп. III Міжнародної науково-практичної Інтернет-конференції, м. Київ, 10 черв. 2022 р. В 2-х т. Т. 2. Київ: КНУТД, 2022. С. 171—174.

15. Гарагонич О., Коршун А. Корпоративна (комплаєнс) культура організації: теоретико-правові аспекти і воєнні виклики. Право України. 2023. № 9. С. 63—83.

References:

1. National Agency for the Prevention of Corruption (2022), Methodological recommendations on the application of a separate provision of the Law of Ukraine "On the Prevention of Corruption" regarding the prevention and settlement of conflicts of interest, compliance with restrictions on the prevention of corruption, NAPC, Kyiv, Ukraine, available at: <https://wiki.nazk.gov.ua/wp-content/uploads/2022/10/Methodichni-rekomendatsiyi-vid-21.10.2022-13.pdf> (Accessed 03 June 2024).

2. Bellow, A. (2004), In Praise of Nepotism, Knopf Doubleday Publishing Group, USA, available at: https://books.google.com.ua/books?id=z8wSCZG9O6AC&printsec=frontcover&hl=ru&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false (Accessed 03 June 2024).

3. Mills, C. (1956), The power elite, Oxford University Press, New York, USA.

4. Dahlstrom, C., Lapuente, V. and Teorell, J. (2011), "The Merit of Meritocracy: Politics, Bureaucracy, and the Institutional Deterrents of Corruption", Political Research Quarterly, vol. 65, no. 3, pp. 658—668.

5. Eddy, M. and Kulish, N. (2013), "Nepotism in Bavarian Politics Creates a Scandal Merkel Could Do Without", The New York Times, available at: <https://mobile.nytimes.com/2013/05/14/world/europe/in-bavaria-family-values-that-merkel-could-do-without.html> (Accessed 03 June 2024).

6. Kosals, L. (2007), "Essay on Clan Capitalism in Russia", Acta Oeconomica, pp. 67—85, available at: <https://lcsr.hse.ru/Kosals> (Accessed 03 June 2024).

7. Laver, R. (2015), "Systemic Corruption: Considering Culture in Second-Generation Reforms", Edmond J. Safra Center of Ethics, vol. 45, available at: <http://www.ethics.harvard.edu/lab> (Accessed 03 June 2024).

8. Vinton, K. (1998), "Nepotism: An Interdisciplinary model", Family Business Review, vol. 11, issue 4, pp. 297—303.

9. The Verkhovna Rada of Ukraine (1971), "Code of Labor Laws of Ukraine", available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (Accessed 03 June 2024).

10. Bourdieu, P. (2004), Science of Science and Reflexivity, Wiley. John Wiley & Sons, USA.

11. Peters, T. and Waterman, R. (2004), In Search of Excellence, 2nd Revised edition, Profile Books, London, UK, available at: <https://www.thrivestreetadvisors.com/leadership-library/in-search-of-excellence> (Accessed 03 June 2024).

12. The Verkhovna Rada of Ukraine (2014), The Law of Ukraine "On prevention of corruption", available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1700-18#n359> (Accessed 13 June 2024).

13. Alekseeva, A. (2019), "Development of the corporate culture of the enterprise in the conditions of globalization", TNEU, Ternopil, Ukraine, available at: <http://dspace.wunu.edu.ua/handle/316497/41217> (Accessed 05 June 2024).

14. Vynnychuk, R. and Pehytiak, R. (2022), "The role of the corporate culture of the organization during the war", Tezy dopovidei III Mizhnarodnoi nauково-praktychnoi Internet-konferentsii. Imperatyvy ekonomichnoho zrostantia v konteksti realizatsii hlobalnykh tsilei staloho rozvytku [Theses of reports of the III International Scientific and Practical Internet Conference. Imperatives of economic growth in the context of the implementation of global goals of sustainable development], KNUITD, Kyiv, Ukraine, pp. 171—174.

15. Harahonych, O. and Korshun, A. (2023), "Corporate (compliance) culture of the organization: theoretical and legal aspects and military challenges", Pravo Ukrainy, vol. 9, pp. 63—83.

Стаття надійшла до редакції 25.06.2024 р.

<https://nayka.com.ua>

Електронне фахове видання

ДЕРЖАВНЕ УПРАВЛІННЯ
удосконалення та розвиток

Виходить 12 разів на рік

включено до переліку наукових фахових видань України
з питань **ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ**
(Категорія «Б»)

Наказ Міністерства освіти і науки України
від 28.12.2019 №1643

Спеціальність 281

e-mail: economy_2008@ukr.net

 viber: +38 050 3820663