

*Іванова Олена Вячеславівна,*  
заступник начальника Національної академії  
Національної гвардії України по роботі  
з особовим складом, кандидат  
психологічних наук, доцент

## **ВИСОКОМОРАЛЬНА КОРПОРАТИВНА КУЛЬТУРА ЯК МЕХАНІЗМ ФОРМУВАННЯ АНТИКОРУПЦІЙНИХ УСТАНОВОК ПЕРСОНАЛУ В ОРГАНІЗАЦІЯХ**

Досягнення успіху в антикорупційній діяльності української держави є передумовою для формування у суспільстві довіри до влади, зростання економічного потенціалу країни, покращення добробуту громадян. Одним із важливих аспектів сучасної державної правової політики в Україні є чітке дотримання вимог антикорупційного законодавства та висока мотивація до правослухняної поведінки.

Реалізація правових рішень та функціонування механізмів антикорупційного законодавства неможлива без врахування психологічного змісту задекларованих норм та меж відповідальності.

Одним із способів антикорупційної діяльності в соціальних організаціях є корпоративна культура – система уставлених цінностей, правил, відносин і норм поведінки, які підтримуються членами службового колективу. Поняття корпоративна культура охоплює явища духовного і матеріального життя колективу, тобто характерні для даного колективу та домінуючі у ньому моральні норми та цінності, кодекс поведінки, ритуали. Складовими корпоративної культури слід вважати зміст внутрішньогрупових норм, цінностей, настроїв та думок, рівень внутрішньогрупової єдності стосовно ставлення до людських цінностей: гідності, совісті, доброчесності, правдивості, милосердя, доброзичливості, справедливості, працелюбності, віри в кращі людські ідеали взаємодії, взаємопідтримки та взаємовідповідальності.

*Термін «корпоративна культура» включає, також, такі складові, як система мотивації, розвитку і самореалізації персоналу; система лідерства та стиль управління; зовнішні та внутрішні комунікації; методи запобігання виникненню конфліктів та їх вирішення; робочі традиції, звичаї; вимоги до рівня професійної компетентності та особисті якості персоналу тощо.*

Саме морально-психологічні чинники створюють потенційну налаштованість на здійснення корупційних дій, або утримання від них. Формування спрямованості особистості відбувається в соціальному оточенні, тому саме характеристики соціального оточення на макро- та мікрорівнях визначають зміст системи соціальних установок членів спільнот. Спосіб задоволення потреб у людей завжди регулюється психологічними системами контролю та впливу. Джерелом корпоративної культури є вище керівництво та лідери соціальної

організації, які формують цінності, поведінкові норми, виходячи з загальних завдань та мети функціонування соціальної організації.

Корпоративна культура спрямована на формування єдиних етичних стандартів поведінки персоналу організації та забезпечення організаційної єдності працівників. Наприклад, вступаючи на державну службу, особа крім прав та основних обов'язків державного службовця свідомо й добровільно приймає встановлені законодавством антикорупційні обмеження і заборони. Правові обмеження державних службовців зумовлено специфікою виконуваних ними державних функцій і службових повноважень.

Корпоративний дух формує неформальні, дружні зв'язки, що склалися між колегами для забезпечення реалізації мети, які сприяють створенню сприятливого клімату та забезпечують ефективність реалізації поставленої мети. Стиль керівництва і лідерства формує стиль та модель поведінки персоналу, а також забезпечує виконання поставлених завдань. Корпоративне управління формує стандарти взаємодії структурних підрозділів в організації, таким чином забезпечує успішність реалізації завдань соціальної організації. Корпоративний імідж і репутація формує образ соціальної організації в суспільстві, її сприйняття підвищує довіру населення та створює, врешті, сприятливі умови для ефективності функціонування організації.

Значення корпоративної культури для розвитку організації має особливе соціальне значення. Корпоративна культура ідентифікує організаційну приналежність працівників, формує лояльність та відданість компанії, справі; здійснюється контролювання та гнучке коригування моделей і стратегій діяльності працівників. Формує почуття соціальної захищеності та стабільності, відповідно створює у працівників сприйняття компанії як надійної організації. – встановлені правила поведінки, моралі та етики формують сприятливий клімат, що є особливо важливим для нових працівників. – корпоративна культура формує самосвідомість і відповідальність персоналу організації, що є важливим для виконання поставлених завдань, формує командний дух, в тих випадках коли виконання завдання передбачає колективну участь.

Отже, корпоративна культура формує сприятливий клімат, а також є основою як для високої ефективності праці працівників, так й їхньої відданості у питаннях внутрішньорганізаційної моралі та антикорупційної діяльності.