

Міністерство освіти і науки України
Національний технічний університет
«Дніпровська політехніка»

Навчально-науковий інститут економіки
(інститут)

факультет менеджменту
(факультет)

Кафедра прикладної економіки, підприємництва та публічного управління
(повна назва)

ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА
кваліфікаційної роботи ступеню магістра
(бакалавра, спеціаліста, магістра)

Студентки Меренюк Василиси Василівни
(ПІБ)

академічної групи 0281м-18з-1
(шифр)

спеціальності 281 Публічне управління та адміністрування
(код і назва спеціальності)

за освітньо-професійною програмою Публічне управління та адміністрування

(офіційна назва)

на тему «Обґрунтування впливу корпоративної культури на підвищення кваліфікації державних службовців»

(назва за наказом ректора)

Керівники	Прізвище, ініціали	Оцінка за шкалою		Підпис
		рейтинговою	інституційною	
кваліфікаційної роботи	Чорнобаєв В.В.			
розділів:				
Рецензент				
Нормоконтролер	Донець Н.І.			

Дніпро
2019

ЗАТВЕРДЖЕНО:

завідувач кафедри

прикладної економіки, підприємництва
та публічного управління

(повна назва)

Вагонова О.Г.

(підпис)

(прізвище, ініціали)

« 02 » вересня 2019 року

**ЗАВДАННЯ
на кваліфікаційну роботу
ступеню магістра**

(бакалавра, спеціаліста, магістра)

Студентці Меренюк В.В. академічної групи 281М-183-1

(прізвище та ініціали)

(шифр)

спеціальності 281 Публічне управління та адміністрування

(код і назва спеціальності)

за освітньо-професійною програмою Публічне управління та адміністрування

(офіційна назва)

на тему «Обґрунтування впливу корпоративної культури на підвищення кваліфікації державних службовців»

затверджену наказом ректора НТУ «Дніпровська політехніка» від 27.11.19 № 2191-л

Розділ	Зміст	Термін виконання
1. Науково-теоретичні основи корпоративної культури в публічному управлінні	Сутність та функції корпоративної культури. Типи, структура та функції корпоративної культури. Сучасні тенденції та формування корпоративної культури в публічному управлінні	03.09.2019 – 04.10.2019
2 Аналіз проблем формування корпоративної культури в органах державної влади	Організаційно-управлінська структура Дніпропетровської обласної державної адміністрації. Аналіз проблем і напрямів розвитку корпоративної культури в органі державного управління. Вплив корпоративної культури на систему управління персоналом органу державної влади	04.10.2019 – 15.11.2019
3 Рекомендації з покращення кваліфікації державних службовців	Напрями підвищення кваліфікації через вплив корпоративної культури. Розробка проекту кодекса корпоративної культури органу державної влади	15.11.2019 – 12.12.2019

Завдання видано _____ Чорнобаєв В.В.

Дата видачі _____ 02 вересня 2019

Дата подання до екзаменаційної комісії _____ грудня 2019

Прийнято до виконання _____ Меренюк В.В.

(підпис студента)

(прізвище, ініціали)

АНОТАЦІЯ

Меренюк В. В. Обґрунтування впливу корпоративної культури на підвищення кваліфікації державних службовців. – Рукопис.

Магістерська робота на здобуття освітньо-кваліфікаційного рівня «магістр» за спеціальністю 281 – «Публічне управління та адміністрування». Національний технічний університет «Дніпровська політехніка», Дніпро, 2019.

Розглянуто та досліджено різні типи корпоративної культури. Визначено основні функції корпоративної культури. Виокремлено складові корпоративної культури, які властиві органам державної влади: ціннісні орієнтири; прийнята система лідерства; стиль управління; організаційний клімат; відносини у колективі. Встановлено, що кращі елементи різних типів корпоративної культури використовуються при формуванні корпоративної культури в органах державної влади з метою підвищення якості професійної діяльності державних службовців. Розроблені рекомендації щодо удосконалення кодексу корпоративної культури органу державної влади, забезпечать формування добросовісної, ефективної та професійної діяльності державних службовців. Встановлено, що формування й розвитку корпоративної культури в органах державної влади зумовлює необхідність формування нової когорти державних службовців з високими моральними та професійними якостями.

Ключові слова: ДЕРЖАВНИЙ СЛУЖБОВЕЦЬ, ОРГАНИ ДЕРЖАВНОЇ ВЛАДИ, КОРПОРАТИВНА КУЛЬТУРА, ПУБЛІЧНЕ УПРАВЛІННЯ, КОДЕКС КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ

ЗМІСТ

ВСТУП	5
РОЗДІЛ 1 НАУКОВО-ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ В ПУБЛІЧНОМУ УПРАВЛІННІ	
1.1. Сутність та функції корпоративної культури	8
1.2. Типи, структура та функції корпоративної культури	13
1.3. Сучасні тенденції та формування корпоративної культури в публічному управлінні	22
РОЗДІЛ 2 АНАЛІЗ ПРОБЛЕМ ФОРМУВАННЯ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ В ОРГАНАХ ДЕРЖАВНОЇ ВЛАДИ	
2.1 Організаційно-управлінська структура Дніпропетровської обласної державної адміністрації	31
2.2. Аналіз проблем і напрямів розвитку корпоративної культури в органі державного управління	53
2.3. Вплив корпоративної культури на систему управління персоналом органу державної влади	58
РОЗДІЛ 3. РЕКОМЕНДАЦІЇ З ПОКРАЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ	
3.1 Напрями підвищення кваліфікації через вплив корпоративної культури	70
3.2. Розробка проекту кодекса корпоративної культури органу державної влади	78
ВИСНОВКИ	98
ПЕРЕЛІК ДЖЕРЕЛ ІНФОРМАЦІЇ	100
ДОДАТКИ	104