

**Л. В. Прудиус**

кандидат наук з державного управління,  
заступник директора – начальник відділу програмного  
забезпечення та інноваційних технологій  
Інституту підвищення кваліфікації керівних кадрів  
Національної академії державного управління при Президентові України

## РОЗВИТОК КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ В УМОВАХ ЄВРОПЕЙСЬКОЇ ІНТЕГРАЦІЇ УКРАЇНИ

*Стаття присвячена дослідженню проблеми розвитку корпоративної культури державних службовців відповідно до нового законодавства про державну службу та з урахуванням принципів соціального діалогу для забезпечення професійної і добросовісної державної служби. Проаналізовано дослідження вітчизняних науковців та нормативно-правову базу із зазначеної проблематики. З'ясовано сутність, принципи, функції та завдання корпоративної культури. Обґрунтовано, що формування корпоративної культури державних службовців та розробка стандартів корпоративної культури на державній службі мають здійснюватись з урахуванням норм Конституції України, положень нового законодавства про державну службу та законодавства про соціальний діалог.*

**Ключові слова:** *принципи корпоративної культури, кодекс корпоративної культури, етика державних службовців, запобігання корупції, очищення влади, правила етичної поведінки, соціальний діалог.*

**Постановка проблеми.** Визначений Україною європейський вектор розвитку спрямований на реформування державної служби шляхом впровадження європейських цінностей та принципів демократичного врядування, створення професійної та добросовісної державної служби, орієнтованої на потреби громадян, формування нової культури та стилю у публічному управлінні.

Стратегією державної кадрової політики на 2012–2020 роки, метою якої є забезпечення всіх сфер життєдіяльності держави кваліфікованими кадрами, необхідними для реалізації національних інтересів у контексті розвитку України як демократичної, соціальної держави з розвинутою ринковою економікою, передбачено здійснення заходів, спрямованих на формування корпоративної культури [13].

Наказом Національного агентства України з питань державної служби № 236 від 25.12.2013 року були затверджені Методичні рекомендації та Примірний кодекс корпоративної культури державного органу, органу влади Автономної Республіки Крим та його апарату для надання методично-консультативної допомоги, забезпечення системного підходу до формування, підтримки та розвитку корпоративної культури у державних органах у контексті впроваджен-

ня нової системи управління персоналом на державній службі, реалізації положень Закону України «Про державну службу» № 4050-VI від 17.11.2011 року та на виконання п.п. 16 і 19 Плану заходів щодо реалізації у 2013 році положень Стратегії державної кадрової політики на 2012–2020 роки, затвердженого Указом Президента України № 229 від 23.04.2013 року [8].

Під корпоративною культурою державного органу у Методичних рекомендаціях розуміється унікальна система цінностей та переконань у державному органі, що безумовно підтримується всіма працівниками цього органу і пов'язана з кінцевою метою його діяльності, зумовлює поведінку всіх його працівників, способи прийняття рішень, шляхи об'єднання колективу та окремих працівників для досягнення поставлених перед ним цілей і завдань. Отже, метою корпоративної культури визначено забезпечення високої результативності діяльності державного органу за рахунок підвищення ефективності управління та якісного поліпшення діяльності державного органу [8].

До основних складових корпоративної культури, які властиві будь-якому державному органу, віднесено: цінності державної служби; правила етичної поведінки, дрес-код; прийняту систему лідерства; стиль управління; методи

запобігання виникненню та вирішення конфліктів; систему комунікації та взаємовідносини у колективі; усвідомлення себе і свого місця у державному органі; вимоги до рівня професійної компетентності, визначені у профілях професійної компетентності посад державної служби; особисті якості персоналу (звички та схильності, потреби, інтереси, моральні цінності, темперамент тощо); форми поведінки персоналу, що постійно відтворюються (ритуали, традиції, звичаї тощо); систему мотивації; розвиток і самореалізацію працівників державного органу [8].

Водночас у зв'язку з прийняттям нового законодавства про державну службу зазначені Методичні рекомендації [8] потребують приведення у відповідність до Законів України «Про державну службу» [5], «Про запобігання корупції» [6], «Про очищення влади» [11] та законодавства про соціальний діалог.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій** свідчить, що корпоративна культура є ефективним інструментом управління персоналом та забезпечення результативності й ефективності діяльності органів державної влади, органів місцевого самоврядування, підприємств, установ, організацій та вищих навчальних закладів, тому викликає значний інтерес у науковому середовищі. Формуванню та розвитку корпоративної культури присвячені дисертаційні роботи Т.О. Беляк [1], Н.В. Щербак [16], а також дослідження Л.В. Дроб'язко [2], О.В. Тарасової [14], І.М. Новак [4], Н.Ю. Фіщук [15] та інших.

Однак, незважаючи на значний науковий доробок із дослідження зазначеної проблематики, питання щодо розвитку корпоративної культури державних службовців відповідно до нового законодавства про державну службу та з урахуванням принципів соціального діалогу залишається недостатньо вивченим.

**Мета статті.** Головною метою цієї роботи є дослідження проблеми формування та розвитку корпоративної культури державних службовців відповідно до нового законодавства про державну службу та з урахуванням принципів соціального діалогу для забезпечення якісної, професійної, доброчесної та орієнтованої на громадян державної служби.

**Виклад основного матеріалу.** Аналіз досліджень щодо формування та розвитку корпоративної культури свідчить про різні підходи до визначення поняття корпоративної культури, її мети, завдань, функцій та принципів. Спільним

серед науковців у розумінні поняття корпоративної культури є те, що її розглядають як систему (сукупність) цінностей і норм поведінки персоналу для досягнення цілей підприємства, установи, організації.

Зокрема, Л.В. Дроб'язко розглядає корпоративну культуру як інструмент ефективного управління персоналом [2], О.В. Тарасова – як інструмент ефективного менеджменту підприємства. На її думку, корпоративна культура підприємства – це система колективних цінностей, переконань, традицій і норм поведінки працівників, тому метою корпоративної культури автор визначила формування поведінки персоналу, що сприяє досягненню цілей підприємства. Для досягнення мети запропоновано вирішувати такі завдання: розвиток у персоналу почуття причетності до справ підприємства, заохочення залучення персоналу в спільну діяльність на благо підприємства, зміцнення стабільності системи соціальних відносин, підтримка індивідуальної ініціативи працівників, надання допомоги персоналу в досягненні особистого успіху, створення атмосфери єдності менеджерів і персоналу у підприємстві, делегування відповідальності, зміцнення корпоративної родини (вітання персоналу із сімейними святами, подіями тощо) [14].

Т.О. Беляк [1] та І.М. Новак [4] розглядають корпоративну культуру як важливий інструмент розвитку соціального діалогу. Так, з позиції І.М. Новак корпоративна культура є ефективним інструментом стратегічного розвитку організації, що допомагає їй досягати позитивних результатів у власній діяльності, дає можливість ідентифікувати її серед інших, генерує прихильність цілям організації, зміцнює соціальну стабільність, є механізмом контролю, що спрямовує і формує відносини та поведінку окремих груп працівників [4]. На думку Т.О. Беляк, корпоративна культура є складною, багатоаспектною системою цінностей, переконань, традицій, принципів та норм поведінки, формування яких відбувається під впливом внутрішніх і зовнішніх чинників (історичних, культурних, економічних, політичних, ментальних), зумовлюючи певний вектор розвитку соціально-трудова відносин, досягнення певних результатів у діяльності персоналу і підприємства в цілому. До найважливіших функцій корпоративної культури вона відносить: функцію формування корпоративних цінностей, формування позитивного іміджу підприємства, розвиток прогресивних соціально-трудова від-

носин у формі соціального партнерства, консолідуючу функцію та функцію створення єдиного культурного простору [1].

Н.Ю. Фіщук серед функцій корпоративної культури називає такі: надання співробітникам організаційної ідентичності, визначення внутрішнього уявлення про підприємство та його головні цінності, що є важливим джерелом самоідентифікації персоналу як команди (впливає на рівень компетенції і трудовий менталітет – складові трудового потенціалу); допомога новим співробітникам швидко адаптуватись і долучитись до ефективної роботи, правильно сприймати явища, що відбуваються на підприємстві, завдяки знанням про головні принципи корпоративної культури (впливає на організованість і трудову активність); стимулювання прояву індивідуальної і колективної відповідальності під час виконання окреслених завдань, зокрема у сфері інновацій (впливає на мобільність і здатність до розроблення інновацій) [15].

Державна служба як інститут має свої характерні особливості, які визначають і особливості формування та розвитку її корпоративної культури.

Так, досліджуючи особливості корпоративної культури державної служби, Л.В. Дроб'язко зазначає, що державна служба має публічний характер, тобто стоїть між державою і людиною, виражаючи інтереси певних груп людей, з одного боку, і державних структур – з іншого. Тому поняття корпоративної культури в органах державної влади вона пропонує розглядати як сукупність цілей, цінностей, норм, традицій, їх унікальність, які поділяють і зберігають державні службовці, забезпечуючи виконання управлінських функцій виконавчої влади [2].

Підтримуючи такий підхід, маємо зазначити, що, на нашу думку, враховуючи основні положення Закону України «Про державну службу» [5], корпоративна культура державних службовців – це сукупність загальноприйнятих цінностей, переконань, норм і правил поведінки, етики і ділового етикету державних службовців, визначена відповідно до принципів державної служби, місії і цілей державних органів на засадах лідерства, гуманізму, поваги, толерантності та соціального діалогу для забезпечення публічної, професійної, політично неупередженої, ефективної, орієнтованої на громадян державної служби, яка функціонує в інтересах держави і суспільства, формування її позитивного іміджу, забезпечення довіри суспільства до дер-

жавної служби та сприяння самореалізації і саморозвитку державних службовців.

Цілком погоджуємось із Н.В. Щербак, якою визначено такі принципи корпоративної культури службовців і посадових осіб місцевого самоврядування: високий корпоративний дух і постійна робота над його зміцненням; пошана та відсутність бар'єрів у відносинах керівництва і співробітників; заохочення ініціативи та прагнення до самовдосконалення, а також дотримання етичних норм корпоративної поведінки; дотримання норм ділової етики; формування й підтримка позитивного іміджу органів місцевого самоврядування; формування та розвиток корпоративного стилю; соціальна відповідальність; орієнтація на надання якісних адміністративних (муніципальних) послуг громадянам і забезпечення сталого місцевого розвитку тощо [16].

Враховуючи, що відповідно до Закону України «Про державну службу» [5] державна служба – це публічна, професійна, політично неупереджена діяльність із практичного виконання завдань і функцій держави, вважаємо, що формування та розвиток корпоративної культури державних службовців, а також розробка стандартів корпоративної культури на державній службі має здійснюватись з урахуванням норм Конституції України [4] та положень нового законодавства про державну службу і соціальний діалог. Розглянемо докладніше відповідні нормативно-правові акти.

1. Закон України «Про державну службу». Визначає принципи державної служби (верховенства права, законності, професіоналізму, патріотизму, доброчесності, ефективності, забезпечення рівного доступу до державної служби, політичної неупередженості, прозорості, стабільності), правові та організаційні засади забезпечення публічної, професійної, політично неупередженої, ефективної, орієнтованої на громадян державної служби, яка функціонує в інтересах держави і суспільства [5].

2. Закон України «Про очищення влади». Визначає правові та організаційні засади проведення очищення влади (люстрації) для захисту та утвердження демократичних цінностей, верховенства права та прав людини в Україні. Очищення влади (люстрація) – це встановлена цим Законом або рішенням суду заборона окремим фізичним особам обіймати певні посади (перебувати на службі) (крім виборних посад) в органах державної влади та органах місцевого самоврядування [11].

3. Закон України «Про запобігання корупції» [6] та підзаконні акти, прийняті на його виконання [7; 9; 10]. Так, у розділі VI Закону визначено правила етичної поведінки осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, а саме: вимоги до поведінки осіб (ст. 37), додержання вимог закону та етичних норм поведінки (ст. 38), пріоритет інтересів (ст. 39), політична нейтральність (ст. 40), неупередженість (ст. 41), компетентність і ефективність (ст. 42), нерозголошення інформації (ст. 43), утримання від виконання незаконних рішень чи доручень (ст. 44) [6].

Зокрема, у ст. 37 Закону зазначено, що загальні вимоги до поведінки осіб, якими вони зобов'язані керуватись під час виконання своїх службових чи представницьких повноважень, підстави та порядок притягнення до відповідальності за порушення цих вимог встановлюються цим Законом, який є правовою основою для кодексів чи стандартів професійної етики. Центральний орган виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері державної служби, затверджує загальні правила етичної поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування. Державні органи, органи влади Автономної Республіки Крим, органи місцевого самоврядування у випадку необхідності розробляють та забезпечують виконання галузевих кодексів чи стандартів етичної поведінки їх працівників. [6]

Для реалізації Закону України «Про запобігання корупції» [6] було прийнято низку підзаконних актів [7; 9; 10].

Так, на виконання абзацу першого частини другої ст. 37 Закону України «Про запобігання корупції» [6] наказом Національного агентства України з питань державної служби № 158 від 5.08.2016 р. було затверджено Загальні правила етичної поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування, які є узагальненням стандартів етичної поведінки державних службовців, якими вони зобов'язані керуватись під час виконання своїх посадових обов'язків, та визначають загальні обов'язки державного службовця та посадової особи місцевого самоврядування, правила щодо використання службового становища, використання ресурсів держави та територіальної громади, використання інформації та обміну інформацією. Дотримання державними службовцями вимог цих Загальних правил враховується під час

проведення щорічного оцінювання їхньої службової діяльності [7].

Для відновлення громадської довіри до діяльності державних органів, їх посадових осіб з урахуванням прогресивного й успішного досвіду країн-членів Європейського Союзу урядом прийнято рішення про запровадження стандартів етичної поведінки державних службовців та ухвалено постанову Кабінету Міністрів України «Про затвердження Правил етичної поведінки державних службовців» № 65 від 11.02.2016 р. Ці Правила регулюють моральні засади діяльності державних службовців та полягають у дотриманні принципів етики державної служби, що ґрунтуються на положеннях Конституції України, законодавства про державну службу та запобігання корупції, а саме: 1) служіння державі і суспільству; 2) гідної поведінки; 3) доброчесності; 4) лояльності; 5) політичної нейтральності; 6) прозорості і підзвітності; 7) сумлінності. Під час прийняття на державну службу особа ознайомлюється з цими Правилами та зобов'язана їх дотримуватися у своїй подальшій службовій діяльності [9].

Важливу роль відіграють для державних службовців правила їхнього внутрішнього службового розпорядку. Для організації внутрішнього службового розпорядку органу державної влади, іншого державного органу, його апарату (надалі – державний орган), визначення режиму роботи, умов перебування державного службовця в органі державної влади та забезпечення раціонального використання його робочого часу наказом Національного агентства України з питань державної служби № 50 від 03.03.2016 р. затверджено Типові правила внутрішнього службового розпорядку. Цими Правилами визначено загальні правила етичної поведінки в державному органі; робочий час і час відпочинку державного службовця; порядок повідомлення державним службовцем про свою відсутність; перебування державного службовця в органі державної влади у вихідні, святкові, неробочі дні та після закінчення робочого часу; порядок доведення до відома державного службовця нормативно-правових актів, наказів, доручень та розпоряджень зі службових питань; дотримання загальних інструкцій з охорони праці та протипожежної безпеки; порядок прийняття та передачі діловодства (справ) і майна державним службовцем [10].

Зокрема, серед загальних правил етичної поведінки в державному органі визначено, що:

– державні службовці повинні дотримуватись вимог етичної поведінки;

– державні службовці у своїй роботі повинні дотримуватись принципів професійності, принципів доброчесності та доброзичливості, дбати про свою професійну честь і гідність;

– державні службовці повинні уникати нецензурної лексики, не допускати підвищеної інтонації під час спілкування;

– неприпустимими є прояви зверхності, зневажливого ставлення до колег та громадян;

– державні службовці під час виконання своїх посадових обов'язків повинні дотримуватись взаємоповаги, ділового стилю спілкування, виявляти принциповість і витримку [10].

4. Закон України «Про соціальний діалог в Україні» та законодавство про соціальний діалог. Зокрема, відповідно до ст. 2 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» законодавство України про соціальний діалог базується на Конституції України і складається із Законів України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності», «Про колективні договори і угоди», «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», цього Закону, трудового законодавства, інших нормативно-правових актів [12].

Відповідно до Закону України «Про соціальний діалог в Україні» соціальний діалог – це процес визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень сторонами соціального діалогу, які представляють інтереси працівників, роботодавців та органів виконавчої влади і органів місцевого самоврядування, з питань формування та реалізації державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин [12].

Для врегулювання соціально-трудова відносин соціальний діалог має здійснюватись на принципах законності та верховенства права, репрезентативності і правоможності сторін та їхніх представників, незалежності та рівноправності сторін, конструктивності та взаємодії, добровільності та прийняття реальних зобов'язань, взаємної поваги та пошуку компромісних рішень, обов'язковості розгляду пропозицій сторін, пріоритету узгоджувальних процедур, відкритості та гласності, обов'язковості дотримання досягнутих домовленостей, відповідальності за виконання прийнятих зобов'язань шляхом

укладення колективного договору, який може передбачати додаткові порівняно з чинним законодавством і угодами гарантії, соціально-побутові пільги тощо [12].

**Висновки і пропозиції.** Таким чином, корпоративна культура державних службовців має формуватись і розвиватись на принципах служіння державі і суспільству, гідної поведінки, доброчесності, лояльності, політичної нейтральності, прозорості і підзвітності, сумлінності, на засадах лідерства, гуманізму, поваги, толерантності та соціального діалогу для забезпечення публічної, професійної, політично неупередженої, ефективної, орієнтованої на громадян державної служби, яка функціонує в інтересах держави і суспільства, формування її позитивного іміджу, забезпечення довіри суспільства до державної служби та сприяння самореалізації і саморозвитку державних службовців.

#### Список використаної літератури:

1. Беляк Т.О. Активізація впливу корпоративної культури на розвиток соціально-трудова відносин : дис. ... канд. економ. наук : спец. 08.00.07 «Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика» / Т.О. Беляк ; Кіровоград. нац. техн. ун-т. – 2016. – 269 с. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://www.kntu.kr.ua/doc/K\\_23\\_073\\_03/Belyak\\_dis.pdf](http://www.kntu.kr.ua/doc/K_23_073_03/Belyak_dis.pdf).
2. Дроб'язко Л.В. Корпоративна культура як інструмент ефективного управління персоналом / Л.В. Дроб'язко // Теорія та практика державного управління. – 2012. – Вип. 3. – С. 41–50. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Trpu\\_2012\\_3\\_8](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Trpu_2012_3_8).
3. Конституція України від 28.06.1996 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
4. Новак І.М. Формування корпоративної культури та її місце в системі соціального діалогу / І.М. Новак // Демографія та соціальна економіка. – 2010. – № 2. – С. 104–112.
5. Про державну службу : Закон України № 889-VIII від 10.12.2015 р. // Відомості Верховної Ради. – 2016. – № 4. – Ст. 43.
6. Про запобігання корупції : Закон України № 1700-VII від 14.10.2014 р. // Відомості Верховної Ради. – 2014. – № 49. – Ст. 2056.
7. Про затвердження Загальних правил етичної поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування : наказ Національного агентства України з питань державної служби № 158 від 05.08.2016 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z1203-16>.

8. Про затвердження Методичних рекомендацій щодо формування корпоративної культури та Примірного кодексу корпоративної культури у державних органах, органах влади Автономної Республіки Крим та їх апараті : наказ Національного агентства України з питань державної служби № 236 від 25.12.2013 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://document.ua/pro-zatverdzhennja-metodichnih-rekomendacii-shodo-formuvannj-doc175049.html>.
9. Про затвердження Правил етичної поведінки державних службовців : постанова Кабінету Міністрів України № 65 від 11.02.2016 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/65-2016-%D0%BF>.
10. Про затвердження Типових правил внутрішнього службового розпорядку : наказ Національного агентства України з питань державної служби № 50 від 03.03.2016 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/z0457-16>.
11. Про очищення влади : Закон України № 1682-VII від 16.09.2014 р. // Відомості Верховної Ради. – 2014. – № 44. – Ст. 2041.
12. Про соціальний діалог в Україні : Закон України № 2862-VI від 23.12.2010 р. // Відомості Верховної Ради України. – 2011. – № 28. – Ст. 255.
13. Про Стратегію державної кадрової політики на 2012–2020 роки : Указ Президента України № 45/2012 від 01.02.2012 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/45/2012>.
14. Тарасова О.В. Корпоративна культура як інструмент ефективного менеджменту підприємства / О.В. Тарасова, С.С. Марінова // Економіка харчової промисловості. – 2013. – № 3. – С. 28–32. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://nbuv.gov.ua/UJRN/echp\\_2013\\_3\\_8](http://nbuv.gov.ua/UJRN/echp_2013_3_8).
15. Фіщук Н.Ю. Корпоративна культура організації: сутність, види, принципи та вплив на розвиток організації / Н.Ю. Фіщук // Збірник наукових праць ВНАУ. Серія: Економічні науки. – 2012. – № 1 (56). – Т. 4. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://econjournal.vsau.org/files/pdf/691.pdf>.
16. Щербак Н.В. Розвиток корпоративної культури в умовах реформування місцевого самоврядування в Україні : автореф. дис. ... канд. наук з держ. упр. : спец. 25.00.04 / Н.В. Щербак ; Класичний приватний університет. – 2016. – 20 с. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://virtuni.education.zp.ua/info\\_cpu/sites/default/files/aref\\_Sherbak.pdf](http://virtuni.education.zp.ua/info_cpu/sites/default/files/aref_Sherbak.pdf).

### **Прудюс Л. В. Развитие корпоративной культуры государственных служащих в условиях европейской интеграции Украины**

*Статья посвящена исследованию проблемы развития корпоративной культуры государственных служащих согласно новому законодательству о государственной службе и с учетом принципов социального диалога для обеспечения профессиональной и добропорядочной государственной службы. Проанализированы исследования отечественных ученых и нормативно-правовая база по указанной проблематике. Выявлены сущность, принципы, функции и задачи корпоративной культуры. Обосновано, что формирование корпоративной культуры государственных служащих и разработка стандартов корпоративной культуры на государственной службе должны осуществляться с учетом норм Конституции Украины, положений нового законодательства о государственной службе и законодательства о социальном диалоге.*

**Ключевые слова:** *принципы корпоративной культуры, кодекс корпоративной культуры, этика государственных служащих, предотвращение коррупции, очистка власти, правила этического поведения, социальный диалог.*

### **Prudyus L. V. Corporate culture development of public servants under the conditions of the European integration of Ukraine**

*The article investigates the issue of corporate culture development of public servants according to the new legislation on public service and the principles of social dialogue to ensure the professional and virtuous public service. The research of the national scholars is analyzed as well as the legal framework on the abovementioned issues. The essence, principles, functions and tasks of the corporate culture have been discovered. It has been validated that formation of corporate culture of public servants and development of corporate culture standards in the public service should take into account the norms of the Constitution of Ukraine, regulations of the new public service legislation and legislation on social dialogue.*

**Key words:** *corporate culture principles, code of corporate culture, ethics of public servants, corruption prevention, lustration, rules of ethical conduct, social dialogue.*