

УДК 35

БОТВІНОВ Ростислав Геннадійович,
канд. юридич. наук, докторант ДРІДУ НАДУ

ПРОФЕСІЙНА КУЛЬТУРА У СФЕРІ ПУБЛІЧНОЇ СЛУЖБИ ОСОБЛИВОГО ПРИЗНАЧЕННЯ

Аналізується зміст професійної культури публічної служби особливого призначення в Україні. Розглядаються діяльність посадових осіб публічної служби особливого призначення, її специфічні особливості (детальна правова регламентація діяльності і її примусово-обов'язковий характер, умови організації, точна визначеність об'єктів службової діяльності та ін.), які істотно впливають на характер професійної культури кожного виду цієї служби. Обґрунтовується, що є підстави для виділення професійної культури посадових осіб органів особливого призначення в самостійний предмет дослідження. При цьому їх професійну культуру розуміють, з одного боку, як різновид загальної для всіх членів суспільства культури, а з іншого – як більш високий якісний рівень політичної, правової, моральної та організаційної культури, яка відіграє визначальну роль у виборі оптимального варіанта дій у професійно значущих ситуаціях.

Ключові слова: професійна культура, публічна служба особливого призначення, посадові особи публічної служби особливого призначення.

Botvinov R. H. Professional culture in sphere of public service of special purpose

The content of the professional culture of the public service of special purpose in Ukraine is analyzed. The activity of officials of the public service of special purpose is considered and its significant specific features (detailed legal regulation of activities and its compulsory nature, the terms of the organization, precisely defined objects of service activity, etc.), which significantly affect the character professional culture of each type of this service. It is substantiated that there are grounds for allocating a professional culture of

officials of special purpose agencies into an independent subject of research. At the same time, their professional culture means, on the one hand, a kind of common to all members of the culture community, and on the other – a higher quality level of political, legal, moral and organizational culture, which plays a decisive role in choosing the optimal variant of action in professionally significant situations.

Key words: professional culture, public service of special purpose, officials of public service of special purpose.

Постановка проблеми. Однією з умов наближення України до стандартів Європейського Союзу є раціонально побудована й ефективна система публічної служби особливого призначення (ПСОП), діяльність якої спрямована на забезпечення стабільності і безпеки, охорону громадського порядку, дотримання прав і свобод людини і громадянина. Рівень ефективності її діяльності багато в чому залежить від розвитку професійної культури ПСОП.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблеми розвитку професійної культури державних службовців привертала увагу таких дослідників, як Н. Липовська, С. Серьогін, Н. Сидоренко, І. Шпекторенко та ін. [1; 3; 4].

Мета статті: дослідити структуру та можливості розвитку професійної культури посадових осіб ПСОП.

Виклад основного матеріалу. Діяльність посадових осіб ПСОП має ряд істотних специфічних особливостей (детальна правова регламентація діяльності і її примусово-обов'язковий характер, умови організації, точно визначені об'єкти службової діяльності та ін.), які істотно впливають на характер професійної культури кожного виду цієї служби. Отже, є підстави для виділення професійної культури посадових осіб органів особливого призначення в самостійний предмет дослідження. При цьому їх професійну культуру розуміють, з одного боку, як різновид загальної для всіх членів суспільства культури, а з іншого – як більш високий якісний рівень політичної, правової, моральної та організаційної культури, яка відіграє визначальну роль у виборі оптимального варіанта дій у професійно значущих ситуаціях.

Слід зазначити, що в основі професійної культури посадових осіб органів особливого призначення лежить активна діяльність, спрямована на досягнення тих найважливіших соціальних цілей, які поставлені перед ними політичним

керівництвом країни, а саме – на зміцнення громадської безпеки і надійний захист правопорядку. Професійна культура ПСОП є комплексом цінностей і норм службової поведінки, інтеріоризованих службовцями певного державного органу, які є продуктом їхньої спільної діяльності.

Існують два аспекти розгляду професійної культури: об'єктивний і суб'єктивний. Об'єктивну професійну культуру зазвичай пов'язують з функціонуванням державного органу. Вона включає нормативний рівень, тобто цінності і норми діяльності службовців, які відображаються в декларованих принципах і символіці цього органу. Декларовані принципи фіксуються в нормативно-правових актах державного і відомчого рівнів, що регламентують дії службовців структур особливого призначення.

До елементів цієї культури належить і символіка, свідомо створювана організацією як сукупність знаків належності до неї. Вона відображається в обстановці приміщень, спеціальному одязі, настінних зображеннях та інших символах діяльності.

Суб'єктивна професійна культура належить до рівня індивідуального сприйняття службовцем існуючих в організації цінностей.

В органах особливого призначення сформувалася професійна культура, яка характеризується збігом поглядів службовців на принципи і умови діяльності в системі служби особливого призначення. Водночас немає і навряд чи може бути повна єдність в уявленнях службовців про конкретні напрями діяльності і способи їх реалізації. Найбільш типовим прикладом такого підходу є відмінність у думках відносно можливості застосування непередбачених законом способів розкриття злочинів.

У зв'язку з викладеним необхідно розрізняти домінуючу професійну культуру і субкультури соціально орієнтованих і орієнтованих на внутрішню організацію підрозділів, пов'язані з нормами, цінностями, символами, особливостями мови, властивими будь-якій соціальній або професійній групі [5]. Наприклад, субкультура працівників карного розшуку базується на зовнішньому наслідуванні злочинним елементам, обумовленому необхідністю частих оперативних контактів.

Домінуюча професійна культура спирається на колективні уявлення професійної спільноти. Субкультури ж мають відмінності, які не стосуються

основоположних принципів діяльності, а зачіпають переважно аспекти взаємодії співробітників, підлеглих і керівників між собою. Уявлення посадових осіб ПСОП, а також характер їх взаємодії певною мірою залежать від функцій, спрямованості діяльності типів підрозділів і споживачів, з якими безпосередньо взаємодіють службовці.

Найважливіший елемент професійної субкультури – правова культура службовців. Правову субкультуру розуміють як певний рівень розвитку правових норм, що існує в соціальній, професійній групі, яка характеризується специфічними особливостями розвитку та функціонування.

Важливою складовою частиною професійної культури є адміністративна (один з основних мотивів діяльності посадових осіб ПСОП – економічний інтерес і стабільність, цінується порядок, чітке планування, кожен займається своєю справою) і органічна (розвинена і позитивно оцінюється соціальна взаємодія, частина службовців орієнтована на соціальне партнерство, служіння суспільству) субкультури. При цьому перша група ознак превалює. Аналіз проявів організаційної культури публічної служби дозволяє охарактеризувати її також і як колективну, де цінуються вміння працювати в колективі, партнерські відносини, де розвинені соціальні зв'язки і значуща соціально-психологічна атмосфера. Організаційна культура орієнтована на ролі, які визначаються нормами, закріпленими нормативно або негласно існуючими. Переважають вертикальні службові відносини, засновані на ієрархії і субординації. У нестандартній управлінській ситуації вони коригуються з урахуванням конкретних обставин.

Звичайно, виділення окремого типу професійної культури ПСОП в самостійний певною мірою умовне, і немає переконливих підстав у необхідності впровадження і підтримки цієї особливості (якщо не відособленості, камерності). Питання необхідно сформулювати інакше: які характеристики організаційної та професійної культури будуть відповідати запитам суспільства і держави? Серед них можна виділити професіоналізм службовців ПСОП, адаптивність як здатність органу влади і вказаних службовців діяти в ситуації, що змінюється, а також служіння суспільству як кінцеву мету служби і домінуючий мотив діяльності її службовців.

Кожна соціальна група є носієм специфічних «кодексів поведінки», тому компіляція з них, накладена на загальнонаціональні риси характеру, у різні історичні

періоди виявляє себе у вигляді соціокультурних специфічних тенденцій публічної служби на різних етапах її розвитку.

Характеристика цих видів професійної культури може бути представлена в суспільно-державному і особистісно-професійному аспектах. При цьому необхідна адекватна оцінка якісного рівня суб'єктів і об'єктів, цілей і результатів, засобів і способів професійної діяльності особливого призначення.

У контексті розгляду професійної культури ПСОП слід говорити про два типи такої культури – культуру посадової особи і культуру інших співробітників. Зосередимося на першому типі.

Перш за все культурі посадової особи притаманні всі загальнокультурні властивості, оскільки немає і не може бути культурного співробітника, який жив би тільки власними інтересами. З одного боку, як безпосередній суб'єкт діяльності посадова особа завжди є носієм певної загальної і необхідної системи координат (що впливає з характеру самої її практичної діяльності) і неминуче співвідносить себе з нею, а з іншого – будучи одночасно суб'єктом культури, службовець виявляє свою активність, яка реалізується в певній системі культурних цінностей.

Специфічні функції професійної культури службовців ПСОП у сфері охорони права такі: пізнавальна, яка забезпечує формування системи професійних знань; компенсаторна, що забезпечує протидію протиправній діяльності індивідів і соціальних груп; функція правової соціалізації, яка забезпечує становлення особистості професіонала; кумулятивна функція, що реалізується в процесі нагромадження професійного досвіду на конкретній посаді; соціально-трансляційна функція, яка виявляється в передачі цього досвіду наступним поколінням; прогностична функція, що дозволяє оцінювати динаміку рівня і характеру соціальної безпеки і захисту правопорядку в державі і громадянському суспільстві в найближчій і віддаленій перспективі.

Рівень спеціальної культури, який являє собою зміст власне професійної діяльності посадових осіб ПСОП, включає навички і вміння, правила і норми діяльності, спеціальні закони, інструкції та настанови, прийоми і способи професійної діяльності, що формують професійне мистецтво і є предметом наслідування і для молодих і недосвідчених працівників. Наприклад, такі спеціальні функції, як ведення слідства, затримання порушника, допит та інші вимагають високої спеціальної

підготовки. Тут уже діють особливі знання, спеціальне право, особливі мораль, духовність і творчість. Ця культура недоступна для загального сприйняття. Вона не тільки не афішується, але й спеціально охороняється. Так, у практиці оперативно-розшукової діяльності застосовуються спеціальні прийоми і методи стеження, припинення злочинної діяльності, затримання порушників, експертно-аналітичних дій, які не можуть здійснюватися відкрито, а тим більше – бути відомими для непрофесіоналів і порушників загального порядку.

Значною проблемою є створення засобів каналізації професійної культури ПСОП. Серед них істотне значення має відповідний комплекс нормативно-інструктивних документів, що дозволяють регламентувати професійну діяльність в організаційному плані (тому ми і говоримо саме про організаційну культуру). Вітчизняне законодавство ще не містить у собі будь-яких спеціальних документів із цього приводу, зате міжнародна практика їх знає, як мінімум, у двох варіантах.

Так, відповідно до Міжнародного кодексу поведінки державних посадових осіб, прийнятого 12 грудня 1996 р. Резолюцією 51/59 на 82-му пленарному засіданні 51-ої сесії Генеральної асамблеї ООН, державні посадові особи виконують свої обов'язки і функції компетентно й ефективно відповідно до законів або адміністративних положень і з усією сумлінністю. Вони постійно прагнуть до того, щоб забезпечити якомога більш ефективно і вміле розпорядження державними ресурсами, за які вони несуть відповідальність. При цьому посадові особи повинні бути уважні, справедливі і неупереджені під час виконання своїх функцій, зокрема у своїх відносинах з громадськістю. Вони ніколи не надають неправомірну перевагу будь-якій групі осіб або окремішій особі, не допускають дискримінації стосовно якої-небудь групи осіб або окремої особи і не зловживають іншим чином наданими їм повноваженнями та владою [2].

Цей кодекс накладає низку інших суттєвих заборон, наведених у кращих традиціях моралі. Так, державні посадові особи не використовують своє офіційне становище для неналежного отримання особистих вигод чи особистих або фінансових вигод для своїх сімей. Вони також: не беруть участь ні в яких угодах; не займають ніякого положення; не виконують ніяких функцій і не мають ніяких фінансових, комерційних чи інших аналогічних інтересів, несумісних з їх посадою, функціями, обов'язками або їх відправленням; не користуються неналежним чином державними

коштами, власністю, послугами або інформацією, отриманою ними під час виконання або в результаті виконання ними своїх службових обов'язків, для здійснення діяльності, не пов'язаної з виконанням ними офіційних функцій; не отримують, прямо або побічно, будь-яких подарунків або інших знаків уваги, які можуть вплинути на виконання ними своїх функцій, здійснення своїх обов'язків або прийняття рішень.

Менш конкретно, але цілком виразно культурно-моральні аспекти розкриті в раніше прийнятому 17 грудня 1979 р. Резолюцією 34/169 на 106-му пленарному засіданні Генеральної асамблеї ООН Кодексі поведінки посадових осіб з підтримання правопорядку.

У зв'язку з цією проблемою важливим є питання про співвідношення правової і політичної культури в діяльності посадових осіб ПСОП. Міжнародне та вітчизняне законодавство накладає обмеження на публічну політичну діяльність посадових осіб зазначених органів, проте, як уже зазначалося раніше, іноді не цілком обґрунтовані і реальні. Звісно ж, повністю виключити вплив політичної орієнтації в їх діяльності неможливо. Водночас проблема політичної культури як елемента (і форми) організаційної культури серед чиновників стоїть досить гостро. Сьогодні вона не може бути задовільно вирішена насамперед через існування сформованого століттями вітчизняного менталітету. Тому прагнення до змін у сфері ПСОП повинно бути спрямоване на заміну самодостатності політичної культури домінуванням професійної культури службовців, орієнтованої на інтереси людей і досягнення результатів, за одночасного збереження таких цінностей ПСОП, як лояльність службовців, неупередженість, професіоналізм. І тільки внаслідок того що ці завдання визначаються політикою нашої держави, професійна культура співробітників ПСОП виявляється тісно пов'язаною з політичною культурою державної цивільної служби, вдається достатньою мірою виділити спільні структурні елементи політичної і власне професійної культури, зокрема уявлення про сутність соціальних норм і регуляторів соціальної поведінки, серед яких виділяються як політичні, так і правові норми.

Важливою складовою частиною професійної культури посадових осіб особливого призначення є відповідальність. Відповідальність взагалі є одним з основних соціальних інститутів сучасного суспільства: чим вищий рівень відповідальності всіх суб'єктів соціального спілкування, тим вищий ступінь його

потенційних можливостей. Різновидом соціальної відповідальності є юридична відповідальність, суть якої – державний примус до виконання вимог права. При цьому до порушника застосовуються юридичні санкції.

Зараз багато говорять і пишуть про відповідальність громадян, але майже не розглядають питання юридичної відповідальності державних органів та їх посадових осіб, наділених владою і діючих від імені держави. Саме в їх діяльності іноді спостерігається втрата почуття відповідальності, без якого неможлива державна служба, і навіть пряме зловживання своїм становищем, тими повноваженнями, якими їх наділила держава. ПСОП ґрунтується на принципі відповідальності посадових осіб, що зафіксовано у відповідних законах.

Особливий режим відповідальності службовців органів особливого призначення пов'язаний з тим, хто несе відповідальність: сам службовець або адміністрація. Слід більш чітко усвідомлювати різницю між неправильними службовими діями винного і службовим проступком. Якщо шкода заподіяна в результаті службового проступку, то обов'язок з відшкодування покладається на адміністрацію, якщо йдеться про особисту провину службовця – відповідальність покладається на нього самого.

Дуже важливо обмежувати провину, оскільки службовець, діючи в інтересах держави і відомства, може уникати прийняття самостійних рішень, побоюючись несприятливих наслідків. Склалося так, що поняття «службова помилка» не має визначення в чинному законодавстві.

Проблема правової відповідальності держави, її органів і посадових осіб є нині однією з актуальних. Традиційний поділ юридичної відповідальності на кримінальну, адміністративну, цивільно-правову та дисциплінарну є неповним, оскільки не враховує сучасних політико-правових реалій, пов'язаних з підвищенням відповідальності держави, її органів і посадових осіб.

Рішення, які розробляються і приймаються службовцями, повинні відповідати вимогам доцільності, законності, відповідності положенням правових актів управління. Некомпетентні рішення, прийняті службовцями, можуть завдати шкоди суспільним відносинам, тому підготовці та прийняттю таких рішень потрібно надавати особливо важливе значення. За невиконання та неналежне виконання службовцем покладених на нього обов'язків, перевищення посадових повноважень, а

так само за недотримання встановлених законодавчими актами обмежень, пов'язаних з державною службою, на службовця можуть накладатися дисциплінарні стягнення. Дисциплінарне стягнення не може бути накладено за діяння, за вчинення якого законом передбачена інша правова відповідальність.

Державна дисципліна є системно складним видом дисципліни, яка являє собою «режим панування закону у взаємовідносинах органів держави, посадових осіб, інших уповноважених суб'єктів, який ґрунтується на вимогах до кожного суб'єкта виконувати свої обов'язки, не перевищувати своїх повноважень, не посягати на права, не зачіпати інтересів інших суб'єктів, проявляти ініціативу і відповідальність у дорученій справі» [7] і передбачає інтеграцію і диференціацію елементів, що входять до неї. До її структурних елементів належать усі види дисципліни (службова, військова, фінансова, транспортна, дисципліна в оборонному і енергетичному комплексі та ін.), що регулюються правом і забезпечуються державою.

Службова дисципліна службовців органів особливого призначення є одним із різновидів державної дисципліни, оскільки формується в державній сфері діяльності, хоча і специфічній, і є необхідним елементом її організації. Її можна розглядати у двох аспектах: по-перше, як сукупність морально-правових норм, що встановлюють службові обов'язки і права працівників і, по-друге, як практичне дотримання цих правил або фактична поведінка співробітників під час виконання ними службових повноважень. Правовий інститут службової дисципліни містить такі засоби забезпечення дисципліни: правові; адміністративно-розпорядчі; моральні. Зазвичай питання службової дисципліни в органах особливого призначення регламентуються дисциплінарними статутами.

Службова дисципліна є основоположним фактором оптимальності діяльності органів особливого призначення і вимагає постійного здійснення заходів щодо її зміцнення. У свою чергу, зміцнення дисципліни вимагає якогось комплексного підходу, що полягає в точному врахуванні і дотриманні організаційно-правових, соціальних і моральних чинників, що впливають на її стан. До таких належать:

- удосконалення правового регулювання відносин у сфері службової дисципліни;
- удосконалення системи заходів щодо здійснення кадрової політики;
- підвищення рівня наукової організації праці, її оплати та стимулювання;

– вирішення соціальних проблем.

Важливим фактором організаційної культури посадових осіб ПСОП є: чітка визначеність у вчинках, яка тримається на регламентації поведінки, обумовленої обрядами і ритуалами; відносна рівність у несенні відповідальності за виконання службових обов'язків; колективізм, який «розчиняє» поняття «Я» в «Ми» і позбавляє кожного співробітника необхідності самостійно приймати рішення в ході своєї діяльності. Знеособленість під час прийняття рішень спричиняє, у свою чергу, повну відсутність самостійності у прийнятті рішень; рішення приймаються не тільки колективно в самому органі, але й на основі нескінченних узгоджень між ними. Не є винятком і процесуальні рішення, коли суд приймає рішення, рекомендоване прокурором, прокурор – на основі оперативних, а не слідчих даних, оперативник – на основі інформації агента тощо.

У результаті здійснення численних нововведень відбуваються зміни в соціокультурній сфері сучасного співробітника ПСОП. У свою чергу, підвищення освітнього рівня впливає на інші сфери життєдіяльності співробітників ПСОП, зокрема на управлінську діяльність.

Тісно пов'язаний з рівнем освіти і інший компонент діяльності – рівень кваліфікації, здібностей. Якщо управлінський механізм працює безперебійно, у співробітника ПСОП з'являється почуття впевненості в собі.

Звичайно, майже все, що відбувається в суспільстві, позначається на управлінській діяльності співробітника ПСОП, причому в бік її ускладнення. У зв'язку з цим необхідно впровадити «гнучке» планування. Воно є, на нашу думку, єдино можливим і таким, що відповідає специфіці процесу реформування, без якого розвиток інституту ПСОП як соціальної структури неможливий.

Важливу роль у зміцненні законності та службової дисципліни в органах особливого призначення має контроль за їх діяльністю з боку громадськості. Зміни, що відбулися останнім часом в українському суспільстві, призвели до переоцінки багатьох цінностей, у тому числі й ролі громадської думки як механізму регуляції соціальних відносин у різних сферах суспільної діяльності. Майже пішли в минуле ті часи, коли державні структури та інститути могли проводити політику, не враховуючи рівень її суспільної легітимації. Зараз можна констатувати, що

політичний статус громадської думки населення і його ролі в державному управлінні не тільки значно підвищився, але і якісно змінився.

Останніми роками особлива увага приділяється питанням, пов'язаним з побудовою довіри відносин між органами влади і населенням, а також з використанням позитивного потенціалу громадської думки для виявлення і вирішення внутрішньоорганізаційних проблем, включаючи зміцнення стану законності і службової дисципліни. У зв'язку з цим проводиться політика встановлення моделі взаємодії на основі соціального партнерства, яка має на меті створення необхідних умов як для зростання правової активності людей, так і для їх більшої правової захищеності.

Однак у соціальних відносинах між населенням і суб'єктами громадської безпеки все ще існує стійка напруженість і роз'єднаність, що сформувалася протягом тривалого часу. При цьому в очах значної частини населення органи особливого призначення, зокрема правоохоронні, не тільки неефективно виконують свою функцію гаранта безпеки і захисника прав громадян, а й самі часто є порушниками цих прав.

Так, за результатами опитування, проведеного Центром Разумкова у квітні 2017 р., серед органів особливого призначення найбільшу довіру громадян мають Збройні сили України (55,9 %), Національна гвардія України (49 %), Державна служба з надзвичайних ситуацій (45 %) – кількість респондентів, які довіряють цим інститутам, на статистично значущому рівні перевищує кількість тих, хто їм не довіряє. Прокуратурі довіряють лише 9,5 %, не довіряють – 83,3 %, судам – відповідно 7 % і 86,6 %. Національному антикорупційному бюро України довіряють 21,3 % опитаних, не довіряють – 64,8 %. Довіру до державного апарату (чиновників) висловили 7,9 % опитаних, не довіряють – 87 % [6]. Опитано 2 018 респондентів віком від 18 років у всіх регіонах України, за винятком Криму та окупованих територій Донецької та Луганської областей за вибіркою, що репрезентує доросле населення за основними соціально-демографічними показниками. Вибірка опитування будувалася як багатоступенева, випадкова із квотним відбором респондентів на останньому етапі. Теоретична похибка вибірки (без урахування дизайн-ефекту) не перевищує 2,3 % з імовірністю 0,95.

У зв'язку з цим нині не викликає сумніву, що відновлення авторитету зазначених суб'єктів серед населення неможливе без жорсткої і безкомпромісної боротьби з порушеннями законності, злочинністю і корупцією всередині системи державних органів. Тому необхідно перш за все на законодавчому рівні унормувати стандарти поведінки посадових осіб, які повинні кореспондуватися відповідально, що могло б істотно обмежити можливість мотивувати прийняті рішення корисливими інтересами. У демократичній правовій державі має діяти правило: «органам державної влади дозволено те, що безпосередньо зазначено в законі».

Особливе значення у формуванні іміджу співробітників ПСОП має імідж самих органів ПСОП і імідж їх керівників. Саме від першої особи того чи іншого органу, де передбачено проходження служби особливого призначення, багато в чому залежить прийняття важливих рішень, а також те, як буде сприйнята діяльність правоохоронного органу громадськістю. Саме перших осіб ми найчастіше бачимо в засобах масової інформації і саме від них отримуємо більшу частину інформації про функціонування організації і, відповідно, асоціюємо з ними всю діяльність організації. Таким чином, імідж керівника є одним з основних факторів формування іміджу органу особливого призначення та служби в цілому.

Слід зазначити, що механізм реалізації професійної культури співробітників ПСОП є опосередковуючою ланкою, через яку політика, економіка, наука, право і деякі інші соціальні чинники впливають на формування морального потенціалу службовців. При цьому політична культура детермінує перш за все мотиваційну сферу і соціальну спрямованість формування і розвитку, а також характер практичної реалізації професійної культури, а правова культура є засобом реалізації діяльній сфери моральної культури професіонала ПСОП. Таким чином, професійна культура співробітників ПСОП існує в нерозривній єдності всіх її компонентів.

Необхідно зазначити, що формування адекватної труднощам служби професійної культури ускладнюється низкою факторів, серед яких особливу негативну значущість має те, що в українській системі ПСОП поки що мало умов для самоорганізації і самореалізації службовців, для того щоб розкрився і збагатився їх творчий потенціал, хоча цей напрям там, де ця служба розвинена високо, є основним у стимулюванні професійної культури.

Формування професійної культури співробітників здійснюється в складному і тривалому процесі підготовки і підвищення кваліфікації, наращування всебічних знань, залучення до цінностей суспільної і професійної культури, підвищення правової та моральної зрілості, особистих зусиль у сфері самоосвіти і самовиховання, самооцінки і самоконтролю результатів власної діяльності.

Висновки. Розвиток професійної культури службовця органів особливого призначення є важливим засобом подолання формалізму в регламентації службової діяльності та прояву професіоналізму. У системі форм, що утворюють професійну культуру службовця ПСОП, важливе значення має розвиненість політичної культури, яка сприяє сприйняттю професіоналом своїх службових завдань як засіб вирішення соціальних питань, що стоять перед державою. Формування правової держави, побудова вільного громадянського суспільства обумовлюють підвищення правової відповідальності держави, її органів і службовців у суспільному та державному житті, взаємної відповідальності держави і особистості.

В Україні відбувається перерозподіл державних управлінських функцій, пошук найкращої структури управління. Формування нових систем державного управління нерозривно пов'язане з реформою публічної служби, оскільки завдання і функції держави здійснюються публічними службовцями. Від них значною мірою залежать хід реформ, подолання корупції, забезпечення гарантованих Конституцією України прав і свобод людини і громадянина.

Список використаних джерел

1. **Липовська Н. А.** Організаційна культура як фактор стабілізації державної служби / Наталія Липовська // Акт. пробл. держ. упр. : зб. наук. пр. / ред. кол. : С. М. Серьогін (голов. ред.) [та ін.]. – Дніпропетровськ : ДРІДУ НАДУ, 2002. – Вип. 3(9). – С. 202 – 215.
2. **Міжнародний** кодекс поведінки державних посадових осіб від 23 лип. 1996 р. № 995_788. – Режим доступу : http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/995_788
3. **Серьогін С. М.** Державний службовець у відносинах між владою і суспільством : монографія / С. М. Серьогін. – Дніпропетровськ : ДРІДУ НАДУ, 2003. – 456 с.

4. **Сидоренко Н. С.** Компетентнісний підхід у щорічній оцінці професійної культури державного службовця / Сидоренко Наталія Сергіївна, Шпекторенко Ігор Валентинович // Публічне адміністрування: теорія та практика : зб. наук. пр. – 2009. – Вип. 1(1). – Режим доступу : [www. dridu.dp.ua/zbirnik/index.html](http://www.dridu.dp.ua/zbirnik/index.html) (Назва з екрану).

5. **Сидоренко Н. С.** Культура державного управління як вид культури (субкультура): структурний аналіз / Н. С. Сидоренко // Держава та регіони : наук.-виробн. журн. – Сер. «Держ. упр.». – 2009. – № 4. – С. 62 – 67.

6. **Ставлення** громадян України до суспільних інститутів, електоральні орієнтації : результати соціологічного дослідження. – Режим доступу : <http://razumkov.org.ua/uploads/socio/Press0417.pdf>.

7. **Теорія** держави і права. – Режим доступу : <http://readbookz.com/books/176.html>.

List of references

1. **Lypovska N. A.** Orhanizatsiina kultura yak faktor stabilizatsii derzhavnoi sluzhby / Nataliia Lypovska // Akt. probl. derzh. upr. : zb. nauk. pr. / red. kol. : S. M. Serohin (holov. red.) □ta in.□. – Dnipropetrovsk : DRIDU NADU, 2002. – Vyp. 3(9). – S. 202 – 215.

2. **Mizhnarodnyi** kodeks povedinky derzhavnykh posadovykh osib vid 23 lyp. 1996 r. № 995_788. – Rezhym dostupu : http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/995_788

3. **Serohin S. M.** Derzhavnyi sluzhbovets u vidnosynakh mizh vladoiu i suspilstvom : monohrafiia / S. M. Serohin. – Dnipropetrovsk : DRIDU NADU, 2003. – 456 s.

4. **Sydorenko N. S.** Kompetentnisnyi pidkhid u shchorichnii otsintsi profesiinoy kultury derzhavnoho sluzhbovtisia / Sydorenko Nataliia Serhiivna, Shpektorenko Ihor Valentynovych // Publichne administruvannia: teoriia ta praktyka : zb. nauk. pr. – 2009. – Vyp. 1(1). – Rezhym dostupu : [www. dridu.dp.ua/zbirnik/index.html](http://www.dridu.dp.ua/zbirnik/index.html) (Nazva z ekranu).

5. **Sydorenko N. S.** Kultura derzhavnoho upravlinnia yak vyd kultury (subkultura): strukturnyi analiz / N. S. Sydorenko // Derzhava ta rehiony : nauk.-vyrobn. zhurn. – Ser. «Derzh. upr.». – 2009. – № 4. – S. 62 – 67.

6. **Stavlennia** hromadian Ukrainy do suspilnykh instytutiv, elektoralni oriientatsii : rezultaty sotsiologichnoho doslidzhennia. – Rezhym dostupu : <http://razumkov.org.ua/uploads/socio/Press0417.pdf>.

7. **Teoriia** derzhavy i prava. – Rezhym dostupu : <http://readbookz.com/books/176.html>.

Надійшла до редколегії 12.12.17