

4. Про затвердження Ліцензійних умов провадження освітньої діяльності закладів освіти: Постанова Кабінету Міністрів України від 30.12.2015 р. № 1187. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1187-2015-%D0%BF>.

5. The Global Competitiveness Report 2016-2017 published by the World Economic Forum. URL: <https://www.weforum.org/reports/the-global-competitiveness-report-2016-2017-1>.

6. Сайт Іллінойського технологічного інституту. URL: <http://www.mastersportal.eu/search/#q=ci-82|di-49|lv-master,preparation|!dg-prebachelor,language&order=relevance>.

7. Сайт Інституту Королеви Марії. URL: <http://www.qmul.ac.uk/postgraduate/taught/coursefinder/courses/121443.html>.

8. Сайт Маастрихтського Університету. URL: <https://www.maastrichtuniversity.nl/education/post-initial-master/advanced-master-intellectual-property-law-and-knowledge-management/why-this-programme>.

9. Сайт CEIPI. URL: <https://www.ceipi.edu>.

10. Сайт Університету Глазго. URL: <https://www.postgraduatesearch.com/university-oglasgow/56321456/postgraduate-course.htm>.

Надійшла до редакції 31.03.2017 р.

УДК 35.088 : 316.77

СПОСОБИ МАНІПУЛЯТИВНОГО ВПЛИВУ НА ПУБЛІЧНИХ СЛУЖБОВЦІВ

Золотарьов В. Ф.,

к.е.н., проф.,

*заступник директора з короткотермінового підвищення кваліфікації,
Харківський регіональний інститут державного управління
Національної академії державного управління при Президентові України;*

Білосорочка С. І.,

к. держ. упр.,

*провідний спеціаліст відділу прийому, розподілу слухачів та зв'язків з випускниками,
Харківський регіональний інститут державного управління
Національної академії державного управління при Президентові України,
м. Харків*

У статті порушується питання усвідомлення публічними службовцями необхідності переоцінки соціально унормованих правил організаційної поведінки, що базуються на маніпулятивній взаємодії. Розкриваються її прикладні аспекти та визначаються можливості переходу до відкритої взаємодії як удосконалення професійної діяльності посадовців на шляху до інтеграції в світовий та європейський простір.

Ключові слова: публічне управління, публічні службовці, відкрита та маніпулятивна взаємодія, суб'єкти та об'єкти маніпулятивного впливу.

Zolotariov V. F.,

PhD of Economic Sciences,

Associate Professor, Deputy Director of In-Service Training, KRI NAPA;

Bilosorochka S. I.,

*PhD in Public Administration, leading specialist of Division admission, distribution
of undergraduates and relations with alumni, KRI NAPA,
Kharkiv*

WAYS OF MANIPULATIVE INFLUENCE ON PUBLIC SERVANTS

The article raises the issue of awareness by public servants of the need to reassess socially normalized rules of organizational behavior, based on manipulative interaction. Its applied aspects are revealed and the possibilities of transition to open interaction are defined as the improvement of the professional activity of officials on the way to integration into the world and European space.

Key words: public administration, public officials, open and manipulative interaction, subjects and objects of manipulative influence.

© Золотарьов В. Ф., Білосорочка С. І., 2017

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок з важливими науковими та практичними завданнями. У 2016 р. в публічному управлінні України узагальнено стандарти етичної поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування, якими вони зобов'язані керуватися під час виконання своїх посадових обов'язків шляхом затвердження "Загальних правил етичної поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування" [7]. Прийняття зазначеного нормативно-правового акту зумовлює необхідність визначення відкритих і прозорих шляхів практичної їх реалізації державними службовцями та посадовими особами місцевого самоврядування на рівні міжперсональних та міжгрупових відносин, таких як: публічний службовець-громадянин, публічний службовець-публічний службовець, керівник-підлеглий. Однією з форм вираження перешкод до відкритості й прозорості діяльність органів публічного управління є маніпуляція.

Соціальне середовище, в якому відбувається взаємодія влади з населенням, перенасичене інформацією щодо способів використання маніпулятивних технологій. Маніпуляцією пронизані всі сфери життя суспільства. У зв'язку з появою в соціальному середовищі лавини структурованої інформації державні службовці та посадові особи місцевого самоврядування часто залишаються беззахисними перед маніпулятивним впливом. Таким чином, актуальним і необхідним є розкриття суті, способів та практичних проявів маніпулятивної взаємодії в органах публічного управління для забезпечення умов переходу до відкритості й прозорості влади.

Аналіз останніх публікацій за проблематикою та виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Проблеми маніпулятивної взаємодії в публічному управлінні вивчають в Україні та за її межами. Так, учені Харківського регіонального інституту державного управління Національної академії державного управління при Президентові України О. Крутій [2], Н. Мельтюхова [9] досліджують проблему психологічного впливу в публічному управлінні, в тому числі маніпулятивні технології та шляхи переходу до відкритої діалогічної взаємодії. Маніпуляція також вивчається: в публічному управлінні – Н. Драгомирецькою, на рівні масової суспільної свідомості – Т. Бельською, А. Михненком [5], Г. Почепцовим, О. Радченком, М. Присяжнюком, в політичній діяльності – М. Головатим, в керівництві й лідерстві – Т. Хомуленко [6]; засобами мережі Internet – А. Компанцевою, технологіями нейролінгвістичного програмування – О. Бойком, В. Остроуховим, як різновид психологічного впливу – В. Татенком, Я. Чаплаком та ін. В роботах вітчизняних вчених враховані наукові висновки зарубіжних дослідників: Е. Аронсона, С. Кара-Мурзи, С. Московичі, Е. Пратканіса, В. Шейнова, Е. Шострома та ін.

Теоретична база вивчення маніпулятивних технологій розкрита на достатньому рівні. Але розробки щодо їх практичної реалізації в умовах публічної служби майже відсутні. Тому актуальною є необхідність розкриття практичних шляхів виходу публічних службовців з маніпулятивної взаємодії, її нейтралізації, попередження або спрямування її в конструктивне русло.

Метою статті є розкриття суті маніпулятивної взаємодії, з'ясування етичних підстав її використання публічними службовцями та визначення способів нейтралізації, попередження або координації маніпулятивного впливу в органах публічного управління.

Завданнями статті є:

– охарактеризувати суть маніпулятивної взаємодії в публічному управлінні та обґрунтувати причини зазначеної взаємодії державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування;

– з'ясувати етичні підстави маніпулятивної взаємодії публічних службовців в процесі виконання посадових обов'язків щодо надання адміністративних послуг;

– визначити складові маніпулятивної взаємодії в публічному управлінні та розкрити способи маніпулятивного впливу на публічних службовців та можливості його нейтралізації, попередження або спрямування його в конструктивне русло.

Гіпотеза статті: перетин маніпулятивної та відкритої взаємодії деструктивно впливає на ефективність виконання завдань публічного управління. Причини перешкод відкритості й прозорості діяльності органів публічного управління криються в морально-етичній мотивації до корупційних дій, а зовнішнє вираження реалізується засобами маніпуляції, що ускладнює можливість їх подолання та викликає необхідність розробки практичних способів попередження та нейтралізації маніпулятивної взаємодії в органах публічного управління на рівні відносин публічний службовець-громадянин, публічний службовець-публічний службовець, керівник-підлеглий.

Виклад основних результатів та їх обґрунтування. Виконання посадових обов'язків публічними службовцями безпосередньо пов'язано з міжперсональною та міжгруповою взаємодією, характер яких визначається за різними чинниками. Розглянемо взаємодію як відкриту або маніпулятивну. В публічному управлінні взаємодія характеризується взаємообумовленими соціальними діями, зв'язаних циклічною залежністю, реалізується в процесі реалізації функцій публічного управління через обмін інформацією, знаннями, уміннями, навичками між державними службовцями, посадовими особами місцевого самоврядування, громадянами.

Відкрита взаємодія розвиває, розкриває особистісні характеристики на основі довіри. Вона ґрунтується на відповідності повідомлення їх усвідомленню, співмірності думок, емоцій діям, діяльності вчинкам. У маніпулятивній взаємодії, навпаки, одна зі сторін (об'єкт маніпулятивної взаємодії) одредмечується іншою (суб'єктом маніпулятивної взаємодії) й використовується для реалізації прихованих цілей. В публічному управлінні як суб'єктами, так і об'єктами маніпулятивної взаємодії можуть виступати, як посадовці, так і громадяни, які звертаються до органу влади для отримання адміністративних послуг. Відкритість залежить від того, наскільки у взаємовпливі співпадає вербальна й мотиваційна складова взаємодії. Якщо задекларована соціальна активність публічного службовця відрізняється від мотивованої, мова йде про маніпулятивну взаємодію.

Причинами маніпулятивної взаємодії в публічному управлінні в умовах підтримки динамічної рівноваги соціальної справедливості – співвідношенням обґрунтованої рівності між людьми, з одного боку, і нерівності, що зберігається, з іншого боку [3]; є прагнення суб'єктів маніпулятивної взаємодії до переваги, визнання та прояв егоїзму на основі таких особистісних характеристик, як гордість, марнославство, себелюбство. Коли пересікаються інтереси, потреби, мотиви, цінності, життєві позиції тощо, публічний службовець може обрати знаходитися в стані конфлікту, напруженої ситуації, або маніпулювати, щоб приховати корисливу поведінку чи не допустити, попередити, уникнути їх.

Маніпуляція безпосередньо пов'язана з психологічним впливом на об'єкти маніпулятивної взаємодії шляхом підтримки в них емоційних станів страху, провини, комплексу неповноцінності. При відкритій взаємодії теж наявні почуття страху (непрофесійної реалізації управлінського рішення тощо), публічний службовець може припускатися усвідомлюваних або неусвідомлюваних помилок, за які відчуватиме провину (невиконане завдання), а прагнення до

професійного росту може бути прихованим комплексом неповноцінності на період долаання перешкод. Але при відкритій взаємодії в публічному управлінні почуття страху, провини та комплексу неповноцінності посадовцям не нав'язуються. Вони є особистісними морально-вольовими проявами відповідальної людини, яка припустилася помилки й пов'язана з певною управлінською ситуацією. В маніпуляції суб'єкт використовує шляхи, за яких вищезазначені почуття можна викликати в об'єкта маніпулятивної взаємодії, щоб отримати вигідний для нього варіант поведінки або ситуації.

Маніпулятивна взаємодія не завжди буває негативного спрямування. Вона етично виправдана в небагатьох випадках:

- у відповідь на примушування й використання сили;
- як контрманіпуляція;
- коли обумовлена професійною необхідністю та здійснюється в межах професійної етики, крім випадків, коли її використання має корисливі цілі. При цьому необхідно розмежовувати маніпуляцію, як процес з наперед заданою метою, й як результат. Публічний службовець, використовуючи маніпуляцію в професійних цілях не може передбачати обман в результаті [4].

Розглянемо способи маніпулятивного впливу на публічних службовців. Один із них – інформаційно-комунікативний марафон – величезна кількість інформації помножена на невелику кількість часу, що забезпечує досягнення стану переконаності завдяки нав'юванню [1, с. 8]. В основі застосування інформаційно-комунікативного марафону суб'єктом впливу закладене постійне відволікання уваги об'єкта впливу від процесу маніпуляції проханнями, завданнями, (якщо керівник – вказівками, наказами), спонуканнями до виконання значної кількості дій, які не узгоджуються, дублюються, протилежні за змістом. При спробі об'єкта маніпулятивного впливу усвідомити ситуацію суб'єкт маніпулятивного впливу намагається вивести його з емоційної рівноваги, або довести його до стану, за якого він не зможе раціонально мислити й протидіяти маніпуляції.

Маніпуляції тісно пов'язані з дотриманням соціальних норм – сукупністю вимог і очікувань соціальної спільності до своїх індивідів з метою здійснення діяльності (поведінки) встановленого зразка [8, с. 11].

Наприклад, вітатися, дотримуватися субординації в службовій діяльності. Недотримання норм соціально санкціонується, не схвалюється – сердитий погляд, насміхання, ігнорування, адмінстягнення, фізичне покарання, тощо. У порушника норми, зазвичай, виникає почуття занепокоєння, чого йому хочеться скоріше позбутися. Щоб почуватися комфортно, обирається маніпулятивна взаємодія. Вона дає можливість суб'єкту маніпулятивного впливу приховати небажання, або неможливість дотримання ним тієї чи іншої соціальної норми. Соціальні норми сприяють також ефективному впливу на поведінку об'єкта маніпулятивного впливу, коли санкціонуються його рішення як соціально неприйнятні й пропонуються власні альтернативи, кінцева мета яких відома лише суб'єкту маніпулятивного впливу. При цьому почуття страху провини, комплексу неповноцінності ним “успішно” долається. Поведінка об'єкта маніпулятивного впливу винагороджується суб'єктом маніпулятивного впливу у вербальній, невербальній або матеріальній формі, якщо така поведінка має на меті не разовий акт, а постійний процес.

Розглянемо маніпулятивну взаємодію, що ґрунтується на базових соціальних нормах. Базовими є загальнолюдські норми співіснування, що діють у глобальних масштабах, тотожні на будь-якому континенті. Наприклад, норма реципрокності (англ. *reciprocity* – “взаємність, обопільність” від лат. *reciprocus* – “той, що повертається”). Якщо один публічний службовець зробив послугу

іншому, то другий навзаєм зробить послугу першому. Зазначена норма діє як усвідомлено, так і на підсвідомому рівні. Суспільна цінність цієї норми в тому, що вона регулює в соціумі обмін і гарантує, що людина, яка зробила перший крок у обміні не буде обдурена. Суб'єкт маніпулятивного впливу використовує її для досягнення власних прихованих цілей. Він робить певну люб'язність публічному службовцю й зобов'язує його таким чином на дії, які сам запропонує. Неодноразові спостереження за використанням норми реципрокності суб'єктами маніпулятивного впливу свідчать, що чим більш негативне ставлення публічного службовця до суб'єкта маніпулятивного впливу, тим більший дискомфорт він відчуває з приводу ситуації й тим швидше він захоче компенсувати почуття вищезазначеної вини (провини, боргу) перед суб'єктом маніпулятивного впливу. Таким чином, й інші норми можуть мотивувати підсвідомість публічного службовця.

На нормі реципрокності – базується ще один спосіб маніпуляції – “двері-в-обличчя” [1, с. 172]. Суть його зводиться до прохання виконати максимальну послугу, яка вимагає від публічного службовця максимуму зусиль, щоб отримати наперед прорахований мінімум, який потребує суб'єкт маніпулятивного впливу. Наприклад, прохання керівника щоденно передавати електронною поштою оперативні дані про роботу структурного підрозділу викличе в підлеглих невдоволення, яке компенсується альтернативою підготовки звіту раз на тиждень. Насправді, мета керівника передбачала отримати згоду підлеглих на щотижневі звіти, чого він досяг завдяки маніпулятивним технологіям.

Виникає питання про етичність використання керівником маніпуляції. Адже мотивом може бути елементарна лінь, інертність або небажання аргументовано пояснювати підлеглим ситуацію й необхідність звітування.

За допомогою маніпулятивного способу “це-ще-не-все” негайна поступка з боку суб'єкта впливу залучає публічного службовця в дію норми взаємності. Така ситуація відбувається й у виборчих кампаніях, коли виборцям пропонуються продукти повсякденного попиту, канцтовари з партійними логотипами тощо. В організаційній взаємодії техніка проявляється у випадку, коли суб'єкт маніпулятивного впливу має намір перекинути з себе частину посадових обов'язків на іншого публічного службовця. Зокрема, разом з пропозицією зробити його завдання стати на захист новопризначеного працівника перед керівником, гарантуючи йому спокійні умови роботи. В публічного службовця на підсвідомому рівні виникає почуття провини перед “захисником” і готовність до компенсації дискомфорту згодою на додаткове навантаження, що за словами публічних службовців закінчується тим, що робочий час витрачається на виконання посадових обов'язків суб'єкта маніпулятивного впливу, а в позаурочний час залишається виконувати свою роботу.

Таким же чином може здійснюватися маніпулятивний вплив, коли посадовець не хоче освоюватися з новим завданням. Якщо керівник не згодився на відмову освоювати нові технології, що необхідно для виконання посадових обов'язків, суб'єкт маніпулятивного впливу може використати запропоновану Е. Шостромом. “емоційну карусель” [10], під час якої виплесне ряд звинувачень на адресу колег, керівництва тощо з приводу різних сфер свого життя. Якщо не спрацює й керівник не поступиться, то “це-ще-не-все”. Суб'єкт маніпулятивного впливу може звернутися до медичного пункту в зв'язку з підвищенням тиску (а після вищезгаданої “емоційної каруселі” тиск може підвищитися й у решти публічних службовців, які стали мимовільними свідками ситуації). Якщо суб'єкт маніпулятивного впливу знову не досягнув бажаного, то “це-ще-не-все”. Він викличе швидко допомогу й надовго стане тимчасово непрацездатним. Якщо після виходу з лікарняного все одно його буде чекати

запропоноване завдання, то “це-ще-не-все”. Він може піти ще раз на лікарняний, поки після виходу все не завершиться мінімум трьома варіантами – звільненням посадовця, виконанням роботи іншою особою, згодою на освоєння суб’єктом маніпулятивного впливу нових посадових обов’язків.

Наступна техніка – “нога у дверях” протилежна техніці “двері в обличчя” ґрунтується на правилі “виконувати свої зобов’язання”. Техніка ґрунтована на використанні невеликої люб’язності (“нога в дверях”) для того, щоб спонукати публічного службовця на виконання більш серйозних вимог. Причина криється в нашому прагненні бути послідовними й виконувати свої зобов’язання. Наприклад, керівник задля виконання складного завдання, починає з простих запитань, на які працівник зазвичай дасть стверджувальну відповідь, на зразок “Чи повинен державний службовець відповідально ставитися до своїх посадових обов’язків?” (перше “Так!”), “Чи усвідомлюєте Ви значення виконуваної Вами роботи?” (друге “Так!”), “Чи сприяє професійному росту виконувана Вами робота?” (третє “Так!”). На четвертий раз формується пропозиція про виконання додаткового навантаження таким чином, щоб посадовець міг знову відповісти стверджувально “Так!” і публічний службовець потрапляє в пастку суб’єкта маніпулятивного впливу, давши згоду на виконання додаткового навантаження, коли всі інші посадовці будуть виконувати поточні завдання. Так само суб’єктом маніпулятивного впливу може виступати й колега по роботі, який намагається перекидати виконання своїх посадових обов’язків на інших.

Незвичну для публічного управління назву має ще один зі способів маніпулятивного впливу – “низька подача (м’яча)”. Як тільки публічний службовець зв’язав себе незначним зобов’язанням, воно створює плацдарм для зростаючих нових обставин. Зобов’язання може нескінченно продовжувати само себе, заводячи на зростаючу відданість часто помилковому способу дій та відновляючи в пам’яті українське прислів’я “Дайте води напиться, бо так хочеться їсти, що ніде переночувать”. Наприклад, заходить колега зі щирою посмішкою й документом у руці до відділу з проханням дати чимось “підмахнути” документ. Посмішка, знайома людина й применшувальний термін знижують контрсутність у публічного службовця. Він поспіхом задовольняє прохання колеги, на що отримує непряму спробу викликати почуття провини, задане з докором запитання: “А що у Вас чорної ручки немає?” і суб’єкт маніпулятивного впливу знову розплився в широкій посмішці. Публічний службовець дає чорну ручку, суб’єкт маніпулятивного впливу її розписує й знову з докором запитує: “А що у Вас у відділі немає гелевої ручки?”. Така технологія може неодноразово повторюватися. Суб’єкт маніпулятивного впливу почуття провини, зокрема, від того, що відділ зобов’язаний мати необхідний набір канцтоварів, заганяє публічного службовця в пастку раціоналізації. Адже, зобов’язання й послідовність мають свою ціль і цінність. Ніхто не хоче жити в суспільстві непослідовних осіб. Часто публічні службовці обмежують себе необережними, недоречними зобов’язаннями, а тоді з усією чесністю й відданістю організують свою діяльність відповідно до них.

Техніка гранфалуни ґрунтована на поділ публічних службовців на “своїх” і “чужих”, щоб досягти мети маніпуляції. Прикладом зазначеної техніки може бути ситуація, коли героїня серіалу “Відчайдушні домогосподарки” Лінетт Скаво отримала інформацію з обмеженим доступом від працівниці міграційної служби про наречену-емігрантку свого сина, порушивши емоційну рівновагу публічного службовця розмовами про невдячних невісток і зробивши її своєю прибічницею, поділивши на “своїх” (свекрух) і “чужих” (невісток), після того, як побачила на робочому столі публічного службовця сімейне фото.

Ще один зі способів маніпуляції – підловлювання на лицемірстві. Створюється ситуація, коли публічному службовцю доводиться стикатися з власним лицемірством, а саме, коли його слова розходяться зі справами. Початком маніпуляції в зазначеному випадку буде момент, коли публічний службовець потрапляє в чергову пастку раціоналізації. Кожен прагне бачити себе цілісним і чесним. Тому поведінка, що суперечить сказаному підриває думку про себе особисто як про чесну людину, викликає внутрішній дискомфорт, якого публічний службовець може позбутися діями, які відповідають декларованим ним принципам.

Якщо є вірогідність використання публічного службовця в маніпуляційних цілях, йому необхідно попереджувати ситуації, коли виникає загроза використати його суб'єктом маніпулятивного впливу в своїх інтересах за допомогою переваг, пільг, послуг будь-яких інших вигідних обіцянок, пропозицій тощо. У разі її виникнення, відкинувши емоції, використати "відмову від зусилля" [10, с. 97], яку визначає Е. Шостром як смиренність, або готовність без зосередження й прийняття рішення згодитися з ситуацією, що склалася. Відмова навіть дуже коректно аргументацією, зазвичай, викриває маніпулятивність дій. Це може проявитися у вербальній і невербальній поведінці суб'єкта маніпулятивного впливу, який намагатиметься тиснути на публічного службовця вищезазначеними почуттями, страху, провини, комплексу неповноцінності.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Таким чином, взаємодія публічних службовців може мати відкриту або маніпулятивну форму. Але відкрита взаємодія потребує докладання зусиль, щоб перевести відносини в конструктивне русло. В маніпулятивній взаємодії суб'єкт використовує об'єкт маніпулятивної взаємодії як інструмент, знаряддя для реалізації прихованих мотивів і цілей, одночасно декларуючи соціально прийнятну мету поведінки. Використання однієї й тієї ж маніпулятивної технології має індивідуальний характер, але в професійній діяльності не може передбачати обман в результаті. Визначити етичність мотивів її застосування може лише суб'єкт маніпулятивного впливу.

Для попередження впливу на публічних службовців маніпулятивними способами вважаємо доцільним:

- розробити комплекс довгострокової реалізації заходів щодо перетворення на рівні масової суспільної свідомості соціально унормованих маніпулятивних форм поведінки у відкриту взаємодію;
- проводити з державними службовцями та посадовими особами місцевого самоврядування інформаційну роботу про суть і ознаки маніпуляції, умови етичності та наслідки від її використання;
- передбачити програмами підготовки та підвищення кваліфікації публічних службовців, зокрема, в інститутах системи Національної академії державного управління при Президентові України вивчення способів нейтралізації, попередження та виходу з маніпулятивної взаємодії;
- сприяти налагодженню відкритої взаємодії на всіх рівнях публічного управління як удосконалення професійної діяльності державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування.

В перспективі передбачається необхідність продовження роботи над вивченням та узагальненням теоретичних досліджень та практичних способів формування умов відкритості й прозорості міжособистісної та міжгрупової взаємодії в органах публічної влади шляхом зміни маніпуляційних форм комунікації, попередження та нейтралізації їх проявів в управлінському середовищі. Зазначений підхід сприятиме поступовому засвоєнню й прийняттю демократичних цінностей державними службовцями та посадовими особами місцевого самоврядування на шляху інтеграції в європейський простір.

Список використаних джерел

1. Аронсон Э., Пратканис Э. Р. Эпоха пропаганды: механизмы убеждения, повседневное использование и злоупотребление. Перераб. изд. Санкт-Петербург: Прайм–ЕВРОЗНАК, 2003. 384 с. (Проект “Психологическая энциклопедия”).
2. Крутий О. М. Діалогова взаємодія органів державної влади та громадськості: [монографія]. Харків: Вид-во ХарПІ НАДУ “Magіstr”, 2008. 236 с.
3. Купрієнко С. А. Словник Соціології (літери А-Я). URL: <http://kuprienko.info/kuprienko-s-a-slovník-sotsiologiyi-literi-a-ya/>.
4. Левицька І. М. Проблема етичності застосування маніпулятивних впливів у професійній діяльності. *Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України*. 2013. Вип. 2. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vnadps_2013_2_22/.
5. Михненко А., Месюк М. Владні інститути та громадянське суспільство: діалог чи маніпуляція суспільною свідомістю? *Вісник Національної академії державного управління при Президентові України*. 2009. Вип. 2. С. 5–12. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vnadu_2009_2_3.
6. Політична психологія: навч.-метод. посіб. / Т. Б. Хомуленко, Ю. І. Юріна, О. І. Кузнецов. Харків: Діса Плюс, 2016. 176 с.
7. Про затвердження Загальних правил етичної поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування: наказ Національного агентства України з питань державної служби від 05.08.2016 р. № 158. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z1203-16>.
8. Словник основних термінів з курсу “соціологія” для студентів усіх спеціальностей / К. А. Агаларова, В. В. Бурєга, Г.-М. Саппа ; за заг. ред. В. В. Бурєги. Харків: Вид-во НТУ “ХПІ”, 2015. 44 с.
9. Теорія та історія державного управління: навч. посіб / Г. С. Одинцова, В. Б. Дзюндзюк, Н. М. Мельтюхова [та ін.]; за заг. ред Г. С. Одинцової, О. Ю. Амосова. Київ: ВД “Професіонал”. 2008. 288 с.
10. Шостром Э. Человек-манипулятор / пер. В. Данченко. Киев: PSYLIB, 2003. 256 с.

Надійшла до редколегії 31.03.2017 р.

УДК 351: 331.363

СТАЖУВАННЯ В ОРГАНАХ ВИКОНАВЧОЇ ВЛАДИ ЯК ІНСТРУМЕНТ НАКОПИЧЕННЯ ПЕРЕДОВОГО ДОСВІДУ УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Оргієць О. М.,

*к. держ. упр., докторант кафедри права та європейської інтеграції,
Дніпропетровський регіональний інститут державного управління
Національної академії державного управління при Президентові України,
м. Дніпро*

Розглянуто питання проходження стажування в органах виконавчої влади державними службовцями як однієї з форм накопичення додаткових знань та умінь. Наведено практику проходження стажування державних службовців у зарубіжних країнах. Доведено, що стажування є вигідним не лише для стажиста, а й для органу виконавчої влади, де він проходить стажування.

Ключові слова: знання, інституційна пам'ять, органи виконавчої влади, стажист, стажування, професійна компетентність.

Orgiets O. N.,

*PhD in Public Administration, Doctoral Student,
DRIPA NAPA, Dnipro*

AN INTERNSHIP IN THE GOVERNMENT OFFICES AS A TOOL FOR SAVING ADVANCED MANAGEMENT EXPERIENCE

The article is considering the issues of an internship passed by the government officers as a form of accumulating additional knowledge and skills. The internship of government officers in the foreign

© Оргієць О. М., 2017