

державні службовці в Україні мають достатньо високий порівняно з іншими категоріями працівників рівень державного соціального забезпечення.

Державні службовці та члени їх сімей, які проживають разом з ними, користуються у встановленому порядку безплатним медичним обслуговуванням у державних закладах охорони здоров'я, та цими ж закладами вони обслуговуються і після виходу на пенсію.

Соціально-побутове забезпечення державних службовців – визначається ст. 36 розділу VII Закону України «Про державну службу». Державні службовці забезпечуються житлом у встановленому порядку із державного фонду.

В свою чергу, правовий статус державного службовця складається із наступного: системи прав, свобод і обов'язків, які знайшли своє чітке право закріплення в нормах права; правового стану державного службовця, що відображає його фактичне положення у взаємовідносинах з суспільством та державою; сукупність прав і свобод, обов'язків та відповідальності державного службовця, що встановлюють його правовий стан в суспільстві; законодавчо встановлені державою і взяті в єдності права, свободи і обов'язки державного службовця; вираження правового статусу державного службовця. Це одна із центральних категорій сучасної теорії держави і права, яка визначає правовий статус службовця як частину суспільного явища, а саме правовідносини, які характеризуються постійними змінами умов життя, що потребують якісно нових підходів.

Сутність правового статусу державного службовця визначається як: правове становище державного службовця, організації, установи; співвідносний стан (позиція) державного службовця або групи в соціальній та управлінській системі, що визначаються за рядом ознак, специфічних для них (економічних, професійних, етнічних та інших); сукупність прав і обов'язків, що визначають юридичний стан особи, державного органу чи міжнародної організації, комплексний показник становища певного прошарку, групи чи індивідів в соціальній системі.

Отже, можна зазначити, що в Україні існує відносно повна правова регламентація мір соціального захисту державних службовців, але залишається недосконалим механізм реалізації законодавчо закріплених положень на державному рівні у сфері державної служби.

Таким чином, аналіз світового досвіду та стану суспільних відносин показує, що сучасне суспільство не може нормально функціонувати і розвиватися поза державою, державною апарату і обумовлених ними рамок поведінки. Цілком виправдано одним із пріоритетних завдань кадрової політики вважати створення системи соціального захисту та соціального забезпечення державних службовців як особливої категорії громадян.

Також необхідно зазначити, що особливістю національного законодавства з питань соціального захисту державних службовців є велика кількість та відсутність належної систематизації нормативних актів, які поряд із регулюванням інших відносин, що складаються під час проходження державної служби, регулюють і положення соціального захисту державних службовців.

Література.

1. Варламов К. И. Кадры и социальное управление // Проблемы теории и практики управления, 1992. – №4. – С. 63–68.

2. Закон України «Про державну службу» від 1993. – ВВР. – 1993. – № 52. – С. 490.

3. Закон України «Про пенсійне забезпечення». – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua>.

4. Закон України «Про внесення змін до деяких законів України з питань пенсійного забезпечення посадових осіб місцевого самоврядування». – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua>.

5. Кринична І. П. Соціальний захист та забезпечення державних службовців : Енциклопедія державного управління / І. П. Кринична. – Т.6 : Державна служба / наук.-ред. Колегія : С. М. Серьогін (співголова), В. М. Соколо та ін. . – 2011. – С.420 – 421.

6. Саєнко Ю. Соціальні ризики // Чорнобиль і соціум (Випуск сьомий) / Відп. ред. Ю. І. Саєнко, Ю. О. Привалов. – К., 2001. – С. 160 – 172.

7. Державна кадрова політика. – М., 1996. – С. 213.

8. Сташків Б. Суб'єкти правовідносин у сфері соціального забезпечення / Б. Сташків. Суб'єкти правовідносин у сфері соціального забезпечення // Право України. – 2003. – № 2. – С. 42.

УДК 35.082.4

Наталія Лукашева

РІВНЕВА ХАРАКТЕРИСТИКА СТАНУ ГОТОВНОСТІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ ДО ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ

У статті подано структуру готовності державних службовців до професійної діяльності в умовах глобалізації, де визначені компоненти і критерії оцінювання. На основі результатів проведеного експериментально-діагностичного дослідження подано рівневу характеристику стану готовності державних службовців до професійної діяльності в умовах глобалізації.

Ключові слова: *готовність до професійної діяльності, професійна діяльність державних службовців, глобалізація.*

Важливою передумовою ефективного державного управління на сучасному етапі державотворення є рівень готовності державних службовців до професійної діяльності в умовах глобалізації. Це пов'язано зі швидкими змінами, що відбуваються як в економічній, так і в культурній, соціальній, морально-етичній та інших складових життя державних службовців, що безпосередньо впливає на стан їхньої готовності до професійної діяльності. Діагностика же стану готовності державних службовців до професійної діяльності в умовах глобалізації дає можливість визначити стратегію розвитку персоналу на державній службі; вносити зміни до програм підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців; планувати систему оцінки персоналу на державній службі й т. ін.

За останні десятиріччя об'єктом дослідження науковців галузі державного управління були такі проблемні питання готовності державних службовців до професій-

© Лукашева Н.А., 2013.

ної діяльності, як: компетентнісна парадигма професійної діяльності державних службовців (В. Бакуменко, Н. Нижник, С. Серьогін, О. Оболенський, В. Олуйко, С. Хаджирадєва та ін.); конструктивні й деструктивні детермінанти процесу глобалізації (Р. Войтович, І. Грицяк, С. Коник та ін.); менталітет державних службовців (М. Оганісян, Т. Філіпова та ін.); просторово-часова організація професійної діяльності (Н. Шаргородська та ін.); готовність до професійно-комунікативної діяльності (Н. Драгомарецька, Н. Липовська та ін.); готовність до професійно-аналітичної (Ю. Глуцук та ін.); структурно-функціональна складова професійної діяльності державних службовців (Є. Курасова, О. Мельников, П. Надолішний, Л. Пріходченко та ін.) тощо.

➤ Мета статті – ґрунтуючись на результатах проведеного експериментально-діагностичного дослідження подати рівневу характеристику стану готовності державних службовців до професійної діяльності в умовах глобалізації.

➤ У контексті нашого дослідження діагностика стану готовності державних службовців до професійної діяльності в умовах глобалізації здійснювалася за такою логікою: по-перше, було визначено структуру готовності державних службовців до професійної діяльності в умовах глобалізації з чітким обґрунтуванням її компонентів і відповідних показників прояву; по-друге, схарактеризовано рівні готовності державних службовців до професійної діяльності в умовах глобалізації за шкалами: незадовільний, низький, достатній, високий; по-третє, проведено кореляційний аналіз результатів дослідження. Презентуємо результати цієї роботи.

Аналіз вітчизняних та зарубіжних наукових фондів дозволяє констатувати, що проблема готовності державних службовців до професійної діяльності в умовах глобалізації не була предметом спеціальних наукових досліджень. Різноманітні підходи до розуміння понять «готовність» (А. Ліненко, М. Дьяченко, Л. Кандилович, Л. Кондрашова, О. Отич та ін.) і «готовність до діяльності» (Л. Гончаренко, Н. Левітов, О. Каверіна, В. Кузьменко, Д. Узнадзе та ін.) спричинили різноманітність думок щодо її складових компонентів [2 та ін.]. Саме тому, при визначенні структури готовності державних службовців до професійної діяльності в умовах глобалізації було прийнято рішення додатково використати метод контент-аналізу і метод експертних оцінок.

За допомогою методу контент-аналізу нам вдалося підрахувати кількість компонентів готовності, що найбільш часто зустрічаються у визначеннях учених (М. Барбан, С. Воронова, Ю. Глуцук, Л. Гончаренко, О. Гусак, А. Деркач, М. Дьяченко, О. Каверіна, Л. Кандилович, Т. Коваль, Л. Кондрашова, В. Корнешук, В. Кузьменко, О. Макаренко, Л. Орбан, В. Редько, Н. Ремез, Н. Романенко, О. Сакалюк, О. Семенов, С. Хаджирадєва, Н. Черненко та ін.) і презентовані для оцінки на широкий науковий загал в авторефератах докторських і кандидатських дисертацій, збірниках наукових праць, наукових статтях, монографіях і т. ін. Зазначимо, що їх узагальнена кількість сягає, за нашими підрахунками, більше ста компонентів. Більшість з компонентів перекликається у певних синонімічних рядках (наприклад: пізнавальний, гностичний, когнітивний і т. ін.), інші мають подвійно узагальнений зміст (наприклад: морально-орієнтаційний, операційно-компетентнісний, пізнавально-операційний, емоційно-вольовий і т. ін.), що ускладнює об'єктивне визначення структури готовності державних службовців до професійної діяльності в умовах глобалізації. Саме тому

думка експертів, які є висококваліфікованими фахівцями з цих питань, була для нас вирішальною.

Експертам було запропоновано ознайомитися з переліком структурних компонентів, що складався із 17 пунктів, за якими потенційно можна було б визначати готовність державних службовців до професійної діяльності в умовах глобалізації. Їм пропонувалося підкреслити 5 найбільш важливих компонентів структури готовності державних службовців до професійної діяльності в умовах глобалізації і проранжувати їх за шкалою семантичної диференціації (від 1 – найменш важливі, до 10 – найбільш важливі).

Враховуючи результати експертних оцінок, у структурі готовності державних службовців до професійної діяльності в умовах глобалізації вважаємо за доцільне визначити чотири взаємопов'язаних компоненти: мотиваційно-ціннісний, когнітивно-орієнтаційний, операційно-технологічний, рефлексивно-вольовий. Узагальнено це подано в таблиці 1.

З метою визначення стану готовності державних службовців до професійної діяльності в умовах глобалізації було розроблено програму констатувального експерименту, яка презентується як технологія оцінювання рівня готовності державних службовців до професійної діяльності в умовах глобалізації. До складу названої програми включено три блоки: пошуково-цільовий (наукове обґрунтування методики оцінювання, формування комплексу психодіагностичних методик, бази тестових завдань, інструментарію дослідження і т. ін.); оперативно-діяльнісний (безпосереднє тестування, інтерв'ювання, співбесіди з респондентами) і оцінно-контрольний (обробка даних, інтерпретація результатів). З повним змістом програми констатувального експерименту можна ознайомитися у науково-методичних рекомендаціях автора «Технологія оцінювання рівня готовності державних службовців до професійної діяльності в умовах глобалізації» [4].

Експериментальне дослідження проводилося в період з 2010 по січень 2013 рр. на базі Національної академії державного управління при Президентіві України та двох її регіональних інститутів – Дніпропетровському і Одеському; а також на базі Кримського Центру підготовки, перепідготовки й підвищення кваліфікації працівників органів державної влади, органів місцевого самоврядування, керівників державних підприємств, установ та організації при Раді Міністрів Автономної Республіки Крим. Усього в експериментальному дослідженні взяли участь 1729 державних службовців віком від 24 до 66 років, які проходили підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації у вищезазначених установах.

Діагностичний комплекс складався з чотирьох блоків, які ототожнювалися з чотирма компонентами структури готовності державних службовців до професійної діяльності в умовах глобалізації, а саме: мотиваційно-ціннісний, когнітивно-орієнтаційний, операційно-технологічний, рефлексивно-вольовий.

Процедура оцінювання здійснювалася за такою логікою. По-перше, необхідно було визначити значення показників за мотиваційно-ціннісним, когнітивно-орієнтаційним, операційно-технологічним і рефлексивно-вольовим компонентами структури готовності державних службовців до професійної діяльності в умовах глобалізації. Значення усіх чотирьох вищезазначених компонентів було обчислено шляхом визначення середнього арифметичного кожного з них:
$$B_c = \frac{B_1 + B_2 + B_3}{3},$$

де B_c – середній показник високого рівня сформованості компоненту готовності державних службовців до

**Структура готовності державних службовців (ДС)
до професійної діяльності в умовах глобалізації**

| Компоненти | Показники оцінки |
|--------------------------|--|
| Мотиваційно-ціннісний | переконання ДС у цінності здоров'я та потреба у здоровому способі життя |
| | наявність у ДС професійних мотивів на консолідацію управлінських зусиль щодо попередження/запобігання деструктивним явищам глобалізації на засадах корпоративної соціальної відповідальності та кроскультурного менеджменту; |
| Когнітивно-орієнтаційний | усвідомлення ДС перспектив розвитку українського суспільства в умовах глобалізації через реалізацію спільних з громадськими організаціями екосоціокультурних проєктів і програм; |
| | знання ДС основних глобалізаційних викликів суспільного розвитку, особливостей їх виникнення та впливів на систему державного управління; |
| | обізнаність ДС із технологіями передбачення загроз національній безпеці України в умовах глобалізації; |
| Операційно-технологічний | обізнаність ДС із базовими стратегіями модернізації державного управління в умовах глобалізації; |
| | вміння ДС проводити ситуаційний аналіз із урахуванням основних проблем глобалізації; |
| | вміння ДС оцінювати та прогнозувати соціально-екологічний ефект програм, проєктів, державно-управлінських рішень, ситуацій і т. ін., що реалізуються на різних рівнях суспільного життя (міжнародному, національному, регіональному, місцевому); |
| Рефлексивно-вольовий | вміння ДС планувати зміни у професійній діяльності й поведінці з урахуванням детермінант корпоративної соціальної відповідальності та екологічної культури; |
| | здатність ДС до самоконтролю у професійній діяльності в умовах глобалізації |
| | наполегливість ДС щодо професійного самовдосконалення з урахуванням тенденцій розвитку процесів глобалізації |
| | здатність ДС проявляти толерантність; |

професійної діяльності в умовах глобалізації; В1 – високий результат за першим показником; В2 – високий результат за другим показником; В3 – високий результат за третім показником. Аналогічно було визначено середнє арифметичне для достатнього, низького та незадовільного рівнів.

По-друге, на основі цих даних було обчислено індекс готовності державних службовців до професійної діяльності в умовах глобалізації за формулою:

$$I_{\text{гп.гот.}} = \frac{4 \sum_{n=1}^k P_{\text{ТВ}} + 3 \sum_{n=1}^k P_{\text{ТД}} + 2 \sum_{n=1}^k P_{\text{ТС}} + \sum_{n=1}^k P_{\text{ТН}}}{100k};$$

де І_{гп.гот.} – індекс групової готовності державних службовців до професійної діяльності в умовах глобалізації, k – кількість компонентів готовності до професійної діяльності в умовах глобалізації, тобто k=4, РГВ – кількість державних службовців (у відсотках), які досягли високого рівня за певним компонентом, РГД – кількість державних службовців (у відсотках), які досягли достатнього рівня за певним компонентом, РГС – кількість державних службовців (у відсотках), які досягли низького рівня за певним компонентом, РГН – кількість державних службовців (у відсотках), які досягли незадовільного рівня за певним компонентом. Кожному рівню було присвоєно певну кількість балів: високому рівню – 4 бали; достатньому – 3 бали, низькому – 2 бали, незадовільному – 1 бал. Отже, показниками індексу групової готовності виступили: 1–1,75 – незадовільний; 1,76–2,5 – низький; 2,6–3,25 – достатній; 3,26–4 – високий.

І, нарешті, застосовуючи медіанний критерій як статистичний метод обробки даних, підтвердити досто-

вірність отриманих результатів. Доведення відсутності статистично значущої різниці в рівнях готовності державних службовців до професійної діяльності в умовах глобалізації здійснювалося за медіанним критерієм для декількох вибірок різного розміру [3]. Вибір вказаного непараметричного статистичного критерію був зумовлений тим, що закон розподілу вибірових даних не був нормальним. Крім того, у вибірці мали місце дані, що різко відрізнялися від вибірового середнього, тому вибірова медіана була більш усталеною оцінкою центральної тенденції, ніж вибірове середнє. Розрахунки проводились із застосуванням програмного продукту Microsoft Excel за допомогою практичного посібника [3]. Критичні значення статистичного критерію було знайдено за статистичними таблицями [1].

Отже, представимо результати дослідження та висновки з них щодо стану готовності державних службовців до професійної діяльності в умовах глобалізації.

Так, рівень сформованості мотиваційно-ціннісного компоненту готовності державних службовців до професійної діяльності в умовах глобалізації оцінювався відповідно до першого блоку розробленого нами діагностичного комплексу, який складався зі спеціально розробленого опитувальника та психологічних тестів (тест смисложиттєвих орієнтацій (ТСО); Методика виявлення ціннісних орієнтацій М. Рокіча та Методика діагностики особистості на мотивацію до успіху Т. Елерса).

Узагальнюючи результати оцінювання рівнів сформованості мотиваційно-ціннісного компоненту готовності державних службовців до професійної діяльності в умовах глобалізації, ми дійшли висновку, що більшість

державних службовців (49,1 %) мають низький рівень сформованості вищезазначеного компоненту; 21,4 % – незадовільний; 22,5 % – достатній і лише 7 % – високий.

Для визначення рівнів сформованості когнітивно-орієнтаційного компонента готовності державних службовців до професійної діяльності в умовах глобалізації було використано комп'ютерну програму комплексного дидактичного тестування, яка формувалася на основі розроблених, в рамках магістерської програми «Державне управління», тестових завдань на вимірювання навчальних досягнень з дисциплін «Теорія і історія державного управління», «Управління соціально-екологічною безпекою», «Європейська інтеграція», «Аналіз державної політики» та ін. Однак, формуючи структуру тесту, ми завдання з дисциплін згрупували відповідно до «Таксономії Блума–Андерсон» за відповідною логікою.

Узагальнюючи результати оцінювання рівнів сформованості когнітивно-орієнтаційного компоненту готовності державних службовців до професійної діяльності в умовах глобалізації, ми дійшли висновку, що більшість державних службовців (57,6 %) мають низький рівень сформованості вищезазначеного компонента; 25,8 % – незадовільний; 11,6 % – достатній і лише 5 % – високий.

Рівень сформованості операційно-технологічного компонента готовності державних службовців до професійної діяльності в умовах глобалізації оцінювався відповідно до третього блоку розробленого нами діагностичного комплексу, який складався з шести завдань, для розв'язання яких державним службовцям необхідно було застосовувати методи swot-аналізу, кейс-стаді, акме моделювання, експертного оцінювання та ін.

Узагальнюючи результати оцінювання рівнів сформованості операційно-технологічного компонента готовності державних службовців до професійної діяльності в умовах глобалізації, ми дійшли висновку, що більшість державних службовців (56,8 %) мають низький рівень сформованості вищезазначеного компоненту; 17,7 % – незадовільний; 20,9 % – достатній і лише 4,6 % – високий.

Рівень сформованості рефлексивно-вольового компонента готовності державних службовців до професійної діяльності в умовах глобалізації оцінювався за допомогою психологічного тестування, до якого включені чотири тести, зокрема: тест-опитувальник «Дослідження вольової саморегуляції» (А. Зверькова, Е. Ейдмана); новий опитувальник толерантності-інтолерантності до невизначеності (Т. Корнілова); експрес-опитувальник «Індекс толерантності» (Г. Солдатова, О. Кравцова, О. Худякова, Л. Шайгерова); методика діагностики загальної комунікативної толерантності (В. Бойко), а також застосування методу портфоліо. Державним службовцям необхідно було підготувати портфоліо, що складалось з портфелю-самооцінки (для себе) – з метою показати прогрес чи регрес в певних видах чи окремих аспектах власної життєдіяльності та професійної діяльності в умовах глобалізації; і портфелю-звіту (для інших) – показати успішність і доказати прогрес професійної діяльності в умовах глобалізації.

Узагальнюючи результати оцінювання рівнів сформованості рефлексивно-вольового компонента готовності державних службовців до професійної діяльності в умовах глобалізації, ми дійшли висновку, що більшість державних службовців (57,6 %) мають низький рівень сформованості вищезазначеного компоненту; 25,8 % – незадовільний; 11,6 % – достатній і лише 5 % – високий.

Отже, з даних, що отримано за результатами експерименту, було сформовано чотири об'єднаних вибірки (відповідно до чотирьох критеріїв). Для кожної з виборок було обчислено медіану за формулою:

$$Md = X_{Md} + \frac{h \left(\frac{n}{2} - m_x^{\max} \right)}{m_m},$$

де $n = \sum_{i=1}^k n_i$ – загальна кількість респондентів, що брали участь в експерименті;

n_i – кількість респондентів i -тої групи;

k – кількість груп;

X_{Md} – фактична нижня границя медіанного інтервалу;

h – ширина медіанного інтервалу;

m_x^{\max} – частота, що набула до початку медіанного інтервалу;

m_m – частота в медіанному інтервалі [1].

Медіанний критерій був розрахований за формулою:

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^k \frac{(L_i - K_i)^2}{K_i},$$

де L_i – кількість більших за медіану значень i -тої сукупності даних, що спостерігається;

K_i – кількість більших за медіану значень i -тої сукупності даних, що очікується,

$$K_i = \frac{n_i \sum_{j=1}^k L_j}{n} \quad [3].$$

Розраховане значення медіанного критерію порівнювалося з критичним значенням розподілу $\chi_{табл}^2$, взятим з рівнем значущості 0,05 та ступенем свободи. Оскільки $\chi_{табл}^2 = 3,84 = 3,84$, то на рівні значущості = 0,05 різниця між результатами діагностування державних службовців різних груп не є статистично значущою, тобто стан готовності державних службовців у різних групах зафіксован на одному рівні. Узагальнені результати підрахунків подані на рис.1.

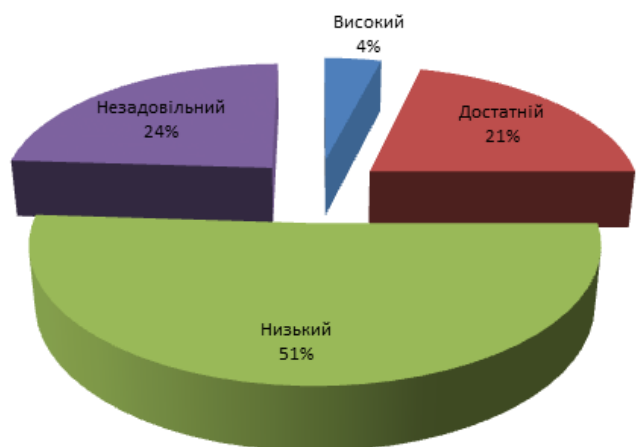


Рис. 1. Рівні готовності державних службовців до професійної діяльності в умовах глобалізації

Отже, за результатами дослідження у 51 % державних службовців виявлено низький рівень, а у 24 % – незадовільний готовності до професійної діяльності в умовах глобалізації. Лише у 4 % державних службовців зафіксовано високий і у 21 % достатній рівні готовності до професійної діяльності в умовах глобалізації.

Мілена Пашкова

ДОДЕРЖАННЯ НОРМ АДМІНІСТРАТИВНОЇ ЕТИКИ В КОНТЕКСТІ ЗДІЙСНЕННЯ ВНУТРІШНЬОВІДОМЧОГО КОНТРОЛЮ

В статті запропонований розгляд суб'єктів, які здійснюють внутрішньовідомчий контроль за додержанням норм адміністративної етики в органах виконавчої влади. На основі нормативно-законодавчих документів визначений і описаний практичний інструментарій, який реалізує внутрішньовідомчий контроль за етичною поведінкою державних службовців.

Ключові слова: внутрішньовідомчий контроль в органах виконавчої влади, державна служба, етика поведінки державних службовців.

Було встановлено, що державні службовці недостатньо вмiють проводити ситуаційний аналіз із урахуванням основних проблем глобалізації; оцінювати та прогнозувати соціально-екологічний ефект програм, проектів, державно-управлінських рішень, ситуацій і т. ін., що реалізуються на різних рівнях суспільного життя (міжнародному, національному, регіональному, місцевому); планувати зміни у професійній діяльності і поведінці з урахуванням детермінант корпоративної соціальної відповідальності та екологічної культури. Слід звернути увагу керівників апарату державної служби на низький рівень прояву державними службовцями толерантності, здатності до самоконтролю у професійній діяльності в умовах глобалізації, наполегливості щодо професійного самовдосконалення з урахуванням тенденцій розвитку процесів глобалізації.

Високий рівень готовності державних службовців до професійної діяльності в умовах глобалізації характерний для державних службовців, в яких є чітке усвідомлення важливості проблем, що пов'язані з процесами глобалізації, бажання брати активну участь в їх вирішенні, демонструючи професійну вмотивованість на досягнення успіху; а також здатність працювати, ґрунтуючись на базових принципах корпоративної соціальної відповідальності та кроскультурного менеджменту. Також характерне для державних службовців, в яких є розуміння, що глобалізація лише тоді буде сприйматися позитивно, коли вона буде характеризуватися такими поняттями, як: етика – менше порушень прав людини і більше поваги до людських цінностей; справедливість – менше відмінностей в рівні життя людей в одній країні й в різних країнах; інтеграція – зменшення масштабів маргіналізації та ізоляції народів і країн; безпека людини – менше нестабільності в суспільстві та вразливості людини; людська безпека – менше вразливості народів і країн; стійкий розвиток – менше руйнування і погіршення довкілля. І, на наш погляд, головне – високий рівень готовності державних службовців до професійної діяльності в умовах глобалізації: детермінований, перш за все, вміннями і навичками аналітичної діяльності, логічного мислення, що дозволяє вибудовувати чіткі стратегії особистісного та професійного розвитку з урахуванням специфіки глобалізації.

Література.

1. Гласс Дж. Статистические методы в педагогике и психологии / Дж. Гласс, Дж. Стенли. – М. : Прогресс, 1976. – 495 с.
2. Дьяченко М. И. Психологические проблемы готовности к деятельности / М. И. Дьяченко, Л. А. Кандыбович. – Минск: Белорус. ун-т. 1996. – 197 с.
3. Лапач С. Н. Статистика в науке и бизнесе / С. Н. Лапач, А. В. Чубенко, П. Н. Бабич. – К. : МОРИОН, 2002. – 640 с.
4. Лукашева Н. А. Методика диагностики stanu готовности державних службовців до професійної діяльності в умовах глобалізації: інструктивно-методичний посібник. – Одеса: ПНПУ, 2011. – 48 с.

✦ В процесі реформування державної служби важливе місце відведено вдосконаленню системи органів виконавчої влади. Контроль в урядових структурах виступає дієвим регулятивним інструментом, що забезпечує законність і відповідність реалізованих завдань запланованим, виявляє порушення і запобігає виникненню ризиків їх появлення, а також впливає на саму владу з метою дотримання правових норм та покращення надання адміністративних послуг громадськості. В цій статті пропонуємо зосередити увагу на адміністративній етиці як одному із сегментів діяльності державних службовців, визначити роль і місце внутрішньовідомчого контролю за додержанням норм етичної поведінки в органах виконавчої влади.

✦ Велика кількість науковців досліджували в своїх роботах різні напрямки управлінської діяльності, переосмислювали принципи та стандарти функціонування органів влади у зв'язку із динамічними змінами в суспільстві та переорієнтацією діяльності урядових структур в бік відкритості та публічності. Серед тих, хто зробив вагомий внесок у розвиток управлінської науки, можна назвати В. Авер'янова, О. Андрійко, Г. Атаманчука, В. Бакуменка, В. Калюжного, В. Князева, В. Малиновського, Н. Малиш, О. Миха, Н. Нижник, Д. Новікова, О. Оболенського, Т. Пахомову, А. Пухтецьку, Р. Рудницьку, О. Сергейчука, О. Скакуна, О. Сушинського, Ю. Тихомирова, О. Федорчака, В. Цветкова, І. Черленяка, Л. Юзькова та інших.

Різні аспекти сфери адміністративної етики та розвитку етичної інфраструктури досліджували В. Бакштановський, Ю. Битяк, Т. Василевська, Д. Васильєв, В. Діуліна, П. Дробішев, В. Колтун, О. Конов, І. Князев, В. Кучеренко, Н. Лахижа, А. Матіос, М. Нинюк, О. Оболенський, О. Оболенський, Є. Охотський, Ю. Палеха, С. В. Пчелинцев, С.С. Пчелинцев, В. Романов, М. Рудакевич, Ю. Согомонов, В. Соколов, В. Толкованов, Н. Харченко, О. Штиршов, Л. Штика, В. Цветков та інші дослідники.

Вагомих результатів досягли зарубіжні вчені країн ЄС та США в ході ґрунтовного вивчення тематики додержання етичних принципів поведінки в органах публічної влади, а саме: Е. Армстронг, У. М. Брюс, С. Вашингтон, С. Гілман, Й. Жерініч, Б. Кудрицька, Террі Л. Купер, А. Лотон, Й. Палідаускате, А. Певкур, Н.Стром, Г. Уїттон, Е. Уетнел, Денніс Ф. Томсон тощо.

✦ Метою публікації є вивчення та опис системи внутрішньовідомчого контролю за додержанням норм

Постановка проблеми

Аналіз останніх досліджень і публікацій

Мета