

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 появи, 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

адміністративної етики відповідно дочинного законодавства. На основі комплексного розгляду пропонуємо визначити організаційні інструменти, які створені для забезпечення додержання належної поведінки службовцями в органах влади.

☞ Контроль в органах виконавчої влади прийнято поділяти на зовнішній (надвідомчий контроль) і внутрішній (внутрішньовідомчий контроль) або контроль органів виконавчої влади та контроль за діяльністю органів виконавчої влади. Основні відмінності зовнішнього і внутрішнього видів контролю полягають у різних правових та організаційних формах реалізації контрольних повноважень, а також у методах впливу. Отже, внутрішній (внутрішньовідомчий) контроль здійснюється органами, які належать до однієї системи, перебувають в адміністративній підпорядкованості і спрямовані на вирішення завдань, що стоять перед конкретним органом державного управління [3, с. 323]., тоді як зовнішній контроль за діяльністю органів виконавчої влади здійснюється іншими суб'єктами. До зовнішнього контролю належить парламентський контроль, президентський контроль, контроль з боку органів судової влади, прокурорський нагляд, а також громадський контроль.

Дотримання етичної поведінки державними службовцями органів виконавчої влади потребує чітко налагодженої роботи організаційних структур, взаємоузгодження горизонтальних та вертикальних зв'язків суб'єктів управлінської діяльності, а також механізму контролю, який забезпечуватиме їх ефективну координацію. Правовою основою виступатимуть закони, які регламентують додержання етичних норм в органах влади: Конституція України, Закон України «Про правила етичної поведінки» від 17 травня 2012 року [12]., Закон України «Про державну службу» від 16 грудня 1993 року [10]., Загальні правила поведінки державного службовця [1]., Положення про Національне агентство України з питань державної служби [6]., законодавчі акти з питань антикорупційної діяльності, інші документи.

Як зазначається в Щорічному посланні Президента України до Верховної Ради України «Про внутрішнє та зовнішнє становище України в 2012 році», Закон України «Про правила етичної поведінки» від 17 травня 2012 року має стати «основою ефективного правозастосування і праворозуміння осіб, які впроваджуватимуть на практиці нові нормативні правила їхнього професіоналізму та дотримання етичних норм» [9, с. 151]. В Законі України «Про правила етичної поведінки», в розділі II, окремо визначаються ті позиції, що складають принципи і основи етичної поведінки, яких необхідно дотримуватись, а саме: законність, пріоритет інтересів, політична неупередженість, толерантність, об'єктивність, компетентність і ефективність, формування довіри до влади, конфіденційність, утримання від виконання незаконних рішень чи доручень, недопущення конфлікту інтересів, запобігання одержанню неправомірної вигоди або дарунка (пожертви), декларування майна, доходів, витрат і зобов'язань фінансового характеру.

На інститут державної служби покладається здійснення управлінської діяльності в органах виконавчої влади, що забезпечує роботу всіх державних органів в інтересах суспільства та захист прав особистості. Так, в Розділі I, п. 1 Закону України «Про державну службу» зазначено: «державна служба в Україні – це професійна діяльність осіб, які займають посади в державних органах та їх апараті щодо практичного виконання завдань і функцій держави та одержують заробітну плату за рахунок державних коштів. Ці особи є державними

службовцями і мають відповідні службові повноваження» [10]. В законі «Про державну службу» визначаються принципи здійснення державної служби, які в вже своїй основі містять високий моральний та етичний контекст. Наприклад, ставлення суспільних інтересів вище за власні бажання (принцип служіння народу України, пріоритету прав людини і громадянина), рівні права усіх перед законом (принцип гуманізму і соціальної справедливості, демократизму і законності), встановлення високих критеріїв професіоналізму та загальноособистісної бездоганності (принцип професіоналізму, компетентності, ініціативності, чесності, відданості справі, персональної відповідальності за виконання службових обов'язків і дисципліни, дотримання прав та законних інтересів органів місцевого і регіонального самоврядування, підприємств, організацій об'єднань громадян). Як зазначає в одній з своїх робіт Н. М. Гринівецька, державна служба є складним соціальним, політичним, державно-правовим, духовно-культурним інститутом, для якого основним елементом виступає особа державного службовця, а головною функцією державної служби є служіння суспільству, забезпечення зв'язку держави і суспільства, держави і громадян та практична реалізація демократичних принципів через професійну управлінську роботу [2]. Окреме положення Закону України «Про державну службу» (п. 5 «Етика поведінки державного службовця») визначає основні етичні критерії (орієнтири), яких повинен дотримуватись кожен державний службовець в ході виконання покладених на нього завдань, а саме: «сумлінно виконувати свої службові обов'язки; шанобливо ставитися до громадян, керівників і співробітників, дотримуватись високої культури спілкування; не допускати дій і вчинків, які можуть зашкодити інтересам державної служби чи негативно вплинути на репутацію державного службовця» [10].

Наступний нормативний документ, що регулює дотримання етичних норм в сфері державної служби – це Загальні правила поведінки державного службовця. Він являє собою узагальнені стандарти етичної поведінки, доброчесності, встановлює основні вимоги з питань запобігання і врегулювання конфлікту інтересів в діяльності державних службовців.

Відповідно ст. 6 Закону України «Про державну службу», «проведення єдиної державної політики та функціональне управління державною службою здійснюється спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади з питань реалізації державної політики у сфері державної служби» [10]. Таким спеціально уповноваженим органом виступає Національне Агентство України з питань державної служби (НАДС). НАДС, як орган зі спеціальним статусом, керується Конституцією та Законами України, актами Президента України та Кабінету Міністрів України, іншими нормативними документами, а також здійснює свої організаційно-розпорядчі повноваження відповідно до Затвердженого Указом Президента України Положення про Національне Агентство України з питань державної служби [6]. Контрольна діяльність НАДС здійснюється структурними підрозділами Контрольним управлінням, до складу якого входять відділ контролю за дотриманням законодавства про державну службу, відділ контролю за дотриманням законодавства по боротьбі з корупцією та Управління організації навчання з підпорядкованими відділами з питань підвищення кваліфікації та професійної підготовки. Також питаннями контролю та напрямками роботи, пов'язаними з адміністративною етикою в межах компетенції, займаються підвідомчі

установи – Центр адаптації державної служби до стандартів Європейського Союзу та Школа вищого корпусу державної служби.

НАДС має свої територіальні органи (представництва), які реалізують завдання з питань державної служби на місцевому рівні. Стосовно дотримання власної етичної поведінки державними службовцями, НАДС має повноваження проводити службові розслідування та розглядати факти порушення етики поведінки державними службовцями, тоді як територіальні підрозділи Агентства (за рішенням Голови НАДС) беруть участь у проведенні службових розслідувань [6].

Наступним кроком пропонуємо розглянути, які саме інструменти внутрішнього контролю безпосередньо призначені для перевірки дотримання норм етичної поведінки державними службовцями. До таких інструментів належать:

- проведення комплексних перевірок, в ході яких контролюється дотримання органами виконавчої влади нормативно-правових, адміністративних, розпорядчих та інших документів (постанови, рішення, розпорядження, накази, положення, порядки, стандарти, інструкції, вказівки, інструктивні листи тощо), умов реалізації громадянами України права на державну службу та Закону України «Про засади запобігання та протидії корупції». До проведення комплексних перевірок НАДС та її територіальні підрозділи можуть залучати уповноважених спеціалістів та експертів інших організацій (включаючи контрольні, податкові, митні чи правоохоронні органи). Здійснюють комплексні перевірки спеціально утворені робочі групи;
- проведення службових розслідувань, які реалізуються відповідно до затвердженого постановою Кабінету Міністрів України Порядку щодо діяльності осіб, уповноважених на виконання функцій держави або органів місцевого самоврядування від 13.06.2000 за № 950 [8]. Службові розслідування проводяться Агентством за дорученням Першого віце-прем'єр-міністра України та вищих посадових осіб країни, на підставі фактів недотримання законодавства про державну службу, антикорупційного законодавства, порушення етики поведінки, також через невиконання або неналежне виконання державними службовцями службових обов'язків, перевищення своїх повноважень, які призвели до значної матеріальної чи моральної шкоди громадянину, об'єднанню громадян, державі чи установі, а також на вимогу особи з метою зняття безпідставних, на її думку, звинувачень або підозри [8, ст. 1].

Серед інших суб'єктів внутрішньовідомчого контролю можна назвати колектив органу виконавчої влади, який являється потужним інструментом формування індивідуальної моралі в руслі колективних етичних стандартів. Даний вид контролю має здійснюватись на основі корпоративної культури, передбачати певні організаційні процедури та інструменти, які дозволяли б наглядати за поведінкою колег, а через виявлення невідповідностей встановленим стандартам – стимулювати державних службовців виправити ситуацію. Контроль з боку організації за діяльністю державного службовця на практиці реалізується через проведення щорічної оцінки діяльності та атестації державних службовців. Нормативною основою для проведення атестації державних службовців та щорічної оцінки є затверджене постановою Кабінету Міністрів України від 28 грудня

2000 р. за № 1922 Положення про проведення атестації державних службовців та Методичні рекомендації щодо застосування Положення про проведення атестації державних службовців, затверджені Наказом Голодержслужби від 17.11.2004 р. за № 201 [5; 7].

Щорічна оцінка та атестація проводяться з метою перевірки результатів роботи, ділових та професійних якостей державних службовців, а також для підвищення ефективності їх діяльності. Атестація як регулярний вид контрольної діяльності передбачає перевірку державних службовців усіх рівнів один раз на три роки за винятком тих, хто обіймає посаду строком менше одного року, та службовців, перевірка діяльності яких регулюється іншими нормативними документами [7, п. 2]. Для проведення атестації державних службовців, кадрові служби організації проводять відповідну підготовчу роботу щодо складу атестаційних комісій, узгоджують терміни і графіки проведення атестації, а також визначають кількісний склад з числа державних службовців, які підлягають атестації [5]. За наказом керівника державного органу створюється комісія, яка повинна забезпечити «об'єктивний розгляд і оцінку діяльності державного службовця щодо виконання покладених на нього службових обов'язків... та подальшого використання його досвіду і знань у роботі державного органу» [5, п. 5]. Але змістовний аналіз Положень про атестацію показав, що окрім професійних якостей та мовних навичок в цьому документі немає жодного пункту, в якому б комісія оцінювала етичну поведінку або дотримання етичних принципів при виконанні покладених на державного службовця завдань. В Методичних рекомендаціях щодо застосування Положення про проведення атестації державних службовців, в частині, яка присвячена розгляду службової характеристики особи, що атестується, тільки один із пунктів містить інформацію про дотримання правил поведінки державним службовцем, але що саме у поведінці повинно підлягати оцінці конкретно – не зазначається.

Наступним елементом контролю стосовно дотримання норм етичної поведінки державним службовцем виступає контроль з боку керівника. Згідно з положеннями Закону України «Про державну службу», Закону України «Про правила етичної поведінки», Закону України «Про засади запобігання та протидії корупції», Загальними правилами поведінки державного службовця, Посадовими інструкціями тощо, керівник може здійснювати контроль в рамках покладених на нього обов'язків. Здійснення такого виду контролю потребує, перш за все, наявності у керівника практичних навичок оцінювання дотримання етичних норм з боку підлеглого. Важливим елементом у здійсненні контролю з боку керівника є знання законодавства з питань етики та практичне використання нормативних положень (включаючи положення внутрішніх документів, які враховують специфіку організації) в разі виникнення ситуацій, що можуть призвести до порушень або викликати конфлікт інтересів. Контроль з боку керівника за етичною поведінкою підлеглого може здійснюватись (а) на основі постійного нагляду в ході роботи; (б) за зверненням колег; (в) на вимогу представників громадськості; (г) в разі виникнення нестандартних ситуацій (періодично) тощо. Результати такого контролю та оцінка діяльності державного службовця представляються в ході проведення щорічної оцінки виконання підлеглим службовцем покладених на нього обов'язків і завдань.

Щорічна оцінка проводиться керівником структурного підрозділу в порядку та відповідно до Затвердженого Наказом Головного управління державної служби Укра-

їни від 31.10.2003 року Загального порядку проведення щорічної оцінки виконання державними службовцями покладених на них обов'язків і завдань [11]. Серед основних напрямків перевірки можна назвати: виконання державним службовцем посадових обов'язків та завдань на основі здійснення регулярного контролю за проходженням державної служби; професійні досягнення та якість діяльності службовця відповідно до посадових інструкцій [11, ст.1, п. 1.1.]. Щорічна оцінка проводиться задля покращення кадрового менеджменту організації та ефективного використання потенціалу державних службовців, а також з метою оперативного реагування на проблеми в разі їх виникнення. Сама процедура проведення щорічної оцінки складається з таких етапів: підготовчий період, оцінювання, співбесіда та підписання результатів обговорення, затвердження керівником вищого рівня результатів оцінювання, заключний етап [11, ст. 2, п.2.3.]. Отже, в ході підготовчого періоду, безпосередній керівник та державний службовець можуть проаналізувати виконання завдань та обов'язків, які зазначені в посадових інструкціях та положеннях про підрозділи. Результати самооцінки державного службовця та оцінки безпосереднього керівника фіксуються в формі бланка щорічної оцінки, але на даний момент в положеннях цього бланку навіть не згадується про необхідність аналізу правил етичної поведінки ані з боку службовця, ані з боку керівника, а йдеться виключно про успішність виконання планових та позапланових завдань [11, додаток до п.2.2.]. Оцінювання безпосереднім керівником має ґрунтуватись на об'єктивних досягненнях та спиратись на конкретні позитивні чи негативні приклади. Поєднання самооцінки та оцінки керівника повинні стати основою для підсумкової оцінки. Співбесіда з державним службовцем проводиться з метою проведення аналізу виконаної роботи та визначення подальших напрямків діяльності або доцільності підвищення кваліфікації підлеглого, вона має поєднувати баланс між позитивною оцінкою та конструктивно обґрунтованою критикою діяльності. Керівник організації, після ознайомлення з результатами, затверджує щорічну оцінку, але при цьому він має право надавати свої зауваження або пропозиції, а в разі потреби – провести співбесіду. Після узагальнення матеріалів щорічної оцінки кадрова служба готує проекти рішень з питань кадрового менеджменту, а результати проведення такої оцінки повинні враховуватись в ході проведення атестації державних службовців. Важливо також, щоб проведення щорічної оцінки не перетворювалось на формальний процес звітування про «кількість виконаних або невиконаних завдань», або на «з'ясування відносин» між керівником та підлеглим, якщо між ними існують певні протиріччя. Коли в практиці виникають подібні ситуації, ми пропонуємо залучати, наприклад, «тимчасову комісію» організації, яка допоможе конструктивно і неупереджено здійснити оцінку додержання положень етики в кожному окремому випадку.

Самоконтроль з боку державного службовця, безумовно, є самим дієвим та ефективним видом контролю, який гарантував би забезпечення етичної поведінки. Як зазначає в своїй роботі професор М. І. Рудакевич «інструментом самоконтролю виступає сумління як свідомість і почуття моральної відповідальності за виконання морального обов'язку» [13]. В свою чергу, А. В. Матіос стверджує, що «від рівня моральності державних службовців багато у чому залежить не лише авторитет влади, ефективність реалізації стратегічних цілей, конкретних рішень на всіх рівнях управління, але

й соціальне почуття суспільства» [4]. Інакше кажучи, поєднання професійних навичок із усвідомленням змісту правил етичної поведінки на практиці перетворює самого державного службовця на найпотужніший елемент системи контролю за додержанням норм адміністративної етики. Вагома роль в цьому належить професійній освіті, яка покликана забезпечити знайомство зі стандартами етичної поведінки, сформувати практичні навички розв'язання проблемних ситуацій з питань антикорупційної діяльності, конфлікту інтересів, належного використання службової інформації тощо. Важливим елементом підтримки етичного самоконтролю має бути розуміння того, що дотримання високих стандартів етичної поведінки впливатиме на подальше кар'єрне просування та матеріальні заохочення. Формування у державного службовця навичок етичного самоконтролю досягається в повсякденній практиці, через конкретні приклади вирішення етичних питань або з прикладів колег. Високі критерії самоконтролю сприятимуть створенню належних умов реалізації норм етичної поведінки в щоденній роботі державних службовців, що стане запорукою ефективного і результативного виконання покладених на них управлінських завдань.

✎ Аналіз чинного законодавства свідчить про відсутність узгодженості в положеннях нормативних документів з питань адміністративної етики – тобто, якщо на рівні законів існують положення, які стосуються дотримання етичної поведінки державними службовцями, то на рівні внутрішніх нормативів оцінці підлягають виключно виконання поставлених завдань в рамках посадових інструкцій. Відповідно, певні інструменти внутрішнього контролю також залишають поза увагою додержання норм етики державними службовцями. Ми вважаємо, що необхідно суттєво переглянути і доповнити змістовну складову внутрішніх нормативів положеннями, які б оцінювали етичну поведінку державних службовців. Чітко і зрозуміло визначені критерії етичної поведінки сприятимуть єдиному розумінню норм адміністративної етики. В цьому контексті актуальним є створення ефективного механізму контролю, який, перш за все, забезпечував би додержання норм етики на рівні організації і міжособистісного спілкування, по-друге, в разі виявлення відхилень від встановлених етичних норм мав би нормативні й організаційні інструменти впливу (регулювання). Механізм контролю за додержанням норм адміністративної етики не повинен стати додатковим знаряддям примусу, він, насамперед, має створити відповідний моральний клімат і сприятливі умови для реалізації професійної діяльності державними службовцями в органах виконавчої влади.

Література.

1. Головне управління державної служби України. Наказ від 04.08.2010 за № 214. Про затвердження Загальних правил поведінки державного службовця (Із змінами, внесеними згідно з Наказами Головного управління державної служби N 300 (з1261-10) від 29.11.2010, № 176 (з0973-11) від 19.07.2011) / [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z1089-10>.
2. Грінівецька Н. М. Проблема формування сучасного типу державного службовця в Україні: автореф. дис.. канд. наук з держ. упр.: 25.00.01 / Ніна Миколаївна Грінівецька; Українська Академія державного управління при Президенті України. – Київ, 1999. – 18 с.
3. Державне управління в Україні: наукові, правові, кадрові та організаційні засади: Навч. посіб [за заг.

ред. д.ю.н., проф.. Н. Р. Нижник та к.н.держ упр., доц.. В. М. Олуйка.]. – Львів. – 2002. – 351 с.

4. Матіос А. В. Адміністративна відповідальність посадових осіб у сфері державного управління: автореф. дис. канд. юр. наук: 12.00.07 / Анатолій Васильович Матіос ; Інститут законодавства Верховної Ради України. – Київ, 2006. – 21 с.

5. Методичні рекомендації щодо застосування Положення про проведення атестації державних службовців, затверджені Наказом Голодержслужби від 17.11.2004 р. за № 201 / [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://nads.gov.ua/control/uk/publish/article?showHidden=1&art_id=39110&cat_id=35561&time=1140771476468.

6. Положення про Національне агентство України з питань державної служби затверджене Указом Президента України від 18 липня 2011 року № 769/2011 // Урядовий кур'єр 23.07.2011. – № 133.

7. Положення про проведення атестації державних службовців: Постанова Кабінету Міністрів України від 28.12.2000 р. № 1922 // Офіц. вісн. України 26.01.2001 №1. – Т.1. – С. 123, ст. 27.

8. Порядок проведення службового розслідування стосовно осіб, уповноважених на виконання функцій держави або органів місцевого самоврядування від 13.06.2000 року № 950 // Офіц. вісн. України – 2000. – № 24. – С. 146, ст. 1004.

9. Про внутрішнє та зовнішнє становище України в 2012 році : Щорічне Послання Президента України до Верховної Ради України [Текст]. – К. : НІСД, 2012. – 256 с. / [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.president.gov.ua/docs/posl.pdf>.

10. Про державну службу: Закон України від 16.12.1993 № 4050-VI // Відомості Верховної Ради України 28.12.1993. – № 52, ст. 490.

11. Про Загальний порядок проведення щорічної оцінки виконання державними службовцями покладених на них обов'язків і завдань: Наказ Головного управління державної служби України від 31.10.2003 р. № 122 // Офіц. вісн. України, 2003. – № 48. – С. 298, ст. 2546.

12. Про правила етичної поведінки: Закон України від 17.05.2012 № 4722-VI // Урядовий кур'єр 04.07.2012. – № 116.

13. Рудакевич М. І. Професійна етика державних службовців: теорія і практика формування в умовах демократизації державного управління [Текст]: монографія / М. І. Рудакевич – Т.: Вид-во АСТОН, 2007. – 400 с.

професійної діяльності і структуру особистості фахівця.

Ключові слова: професійна діяльність, структура особистості фахівця, структура професійної діяльності, готовність.

☞ Сучасні державні службовці діють в умовах кардинальних змін у суспільстві, що вимагає від них нових підходів до державного управління. Недостатня розробленість проблем професійної підготовки державних службовців, низький рівень наукової організації праці детермінують цілу низку труднощів і відхилень в їхній професійно-управлінській діяльності.

В останні десятиріччя, як у зарубіжній так і у вітчизняній науковій практиці значна увага приділяється таким напрямкам наукових досліджень, як: управління проектами (Е. Верзук, М. Гаршина, К. Грей, В. Дункан, Е. Ларсон, І. Мазур, А. Товб, Б. Тянь, В. Шапіро та ін.); проектний підхід (Т. Брижованій, Л. Дума та ін.); компетентність менеджера проекту, керівника, управлінця (С. Бушуєв, Н. Бушуєва, Л. Васильченко, І. Грабська, А. Єгоршин, І. Коваленко, С. Філімонова та ін.) тощо. Заслужують на увагу дослідження, присвячені визначенню специфіки професійно-управлінської діяльності державних службовців (В. Бакуменко, С. Серьогін, Є. Курасова, Н. Липовська, О. Оболенський, В. Олуйко, С. Хаджирадєва та ін.); і т. ін. Однак більшість проблем, що стосуються готовності державних службовців до управління соціальними проектами, так і не вирішені.

☞ **Мета статті** – визначити та науково обґрунтувати структуру готовності державних службовців до управління соціальними проектами.

☞ При визначенні структури готовності державних службовців до управління соціальними проектами ми ґрунтувалися на теоретико-методологічних положеннях таких проблемних феноменів, як структура професійної діяльності та структура особистості фахівця.

Проведений аналіз зарубіжних та вітчизняних наукових фондів дозволяє констатувати відсутність єдиного підходу щодо визначення структури професійної діяльності. Більшість вчених (Л. Божович, В. Мерліна, К. Платонов та ін.) констатують наявність однакових компонентів (операційних функцій), які утворюють функціональну структуру будь-якої діяльності, а саме: проектвальний, технологічний, організаційний, управлінський, дослідний. Інші (Н. Кузьміна, В. Сластьонін, А. Щербак та ін.) переконливо доводять, що у процесі професійної діяльності виявляють себе такі взаємопов'язані функції, як: діагностична; орієнтаційно-прогностична; конструктивно-проектвальна; організаторська; інформаційно-пояснювальна; комунікативно-стимуляційна; аналітико-оцінна; дослідницько-творча. У зазначеному контексті важливо зрозуміти саму структуру готовності до професійної діяльності.

Так, три інваріантні компоненти у структурі готовності до професійної діяльності рекомендують визначити: В. Шалаєв – інформаційний, операційний і мотиваційний [14], М. Логачов – психічний (загальний і спеціальний), технічний і фізичний [9], О. Назаров – образ структури дії, загальний психофізіологічний стан, психологічну спрямованість особистості [10], О. Іванова – функціональну, емоційну й особистісну [6]. Важливим для нашого дослідження є запропоноване Г. Баллом розуміння структури готовності як комплексної здатності, де, як і в будь-якій цілісній якості особистості, можна виокремити сторони: мотиваційну, що відіграє стрижневу роль, інструментальну (яка визначає зміст і стильові

УДК 351.84:35.082.4

Юлія Погребняк

СТРУКТУРНО-КОМПОНЕНТНИЙ АНАЛІЗ ГОТОВНОСТІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ ДО УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНИМИ ПРОЕКТАМИ

У статті визначено та науково обґрунтовано структуру готовності державних службовців до управління соціальними проектами. Проаналізовано структуру

© Погребняк Ю.В., 2013.