

УДК 35.08(477)

В. М. Козаков,
 д. держ. упр., проф., професор кафедри державної політики та управління політичними
 процесами Національної академії державного управління при Президенті України, м. Київ
 І. В. Чаплай,
 студент, Інститут післядипломного навчання Національного Авіаційного
 Університету, м. Київ

ФОРМУВАННЯ МОДЕЛІ ЕТИЧНОЇ ПОВЕДІНКИ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ В УМОВАХ ДЕМОКРАТИЗАЦІЇ І ПРОФЕСІОНАЛІЗАЦІЇ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ

V. Kozakov,
 Doctor of Sciences in Public Administration, Prof., Prof., Dept. of Public Policy and administration of political
 processes of National Academy for Public Administration under the President of Ukraine, Kyiv
 I. Chaplay,
 student of Institute of postgraduate education, National Aviation University, Kyiv

FORMATION OF A MODEL OF ETHICAL BEHAVIOR OF CIVIL SERVANTS IN CONDITIONS OF DEMOCRATIZATION AND PROFESSIONALIZATION OF CIVIL MANAGEMENT

*Проаналізовано модель етичної поведінки державного службовця як узагальнену характе-
 ристику етичної культури професійної діяльності, основою якої є моральність службовця як
 сутність його особистості. Визначено основні риси етичних норм, що мають відношення до дер-
 жавної влади її інститутів та у сукупності становлять етику державного управління. Запропоно-
 вано підходи до вдосконалення механізму реалізації етичної інфраструктури на сучасному етапі
 розвитку державної служби.*

*Зазначене має сприяти подальшим розробці і впровадженню в сучасну практику державного
 управління нових методологічних підходів правового забезпечення етики поведінки держав-
 ного службовця.*

*Model of ethical behavior of civil servants, as a generalized characteristic of the ethical culture of
 the professional work, basis of which is morality of servants, as the essence of his personality is
 analyzed. The main features of ethical norms, relevant to the state power, his institutions and
 collectively constitute the ethics of governance are determined. public administration. Approaches
 to improvement the realization mechanism of ethical infrastructure on the modern state of
 development of public service are proposed.*

*The above depicted should promote to the further development and implementation in the modern
 practice of governance new methodological approaches of juristic ensurance of the ethical conduct
 of civil servants.*

*Ключові слова: державне управління, державний службовець, модель етичної поведінки, етична куль-
 тура, етична інфраструктура.*

Key words: governance, civil servant, model of ethical behavior, ethical culture, ethical infrastructure.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

Сучасна парадигма державного управління ґрунтується на ідеї цивілізаційної місії держави в забезпеченні демократичного розвитку суспільства. Її реалізація зумовила потребу розвитку духовної сутності життя людини й суспільства на засадах етики як теоретичного і практичного способу облаштування суспільного життя.

науковців і практиків, як В.Б. Авер'янов, В.Д. Бакуменко, Б.А. Гаєвський, В.Д. Горбатенко, С.Д. Дубенко, В.Л. Коваленко, В.М. Князєв, В.І. Луговий, В.К. Майборода, В.А. Малахов, І.Ф. Надольний, Н.Р. Нижник, О.Ю. Оболенський, Є.В. Ромат, В.П. Тронь, В.В. Цветков та ін., які в зростанні ролі гуманітарного, морально-етичного чинника вбачають основну закономірність демократичного розвитку суспільства.

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ ТА ПУБЛІКАЦІЙ

Удосконалення процесу формування професійної етики державних службовців України є об'єктом уваги таких

МЕТА СТАТТІ

Метою статті є аналіз сучасної моделі етичної поведінки державного службовця як узагальненої характеристики етичної культури професійної діяльності і розробка прак-

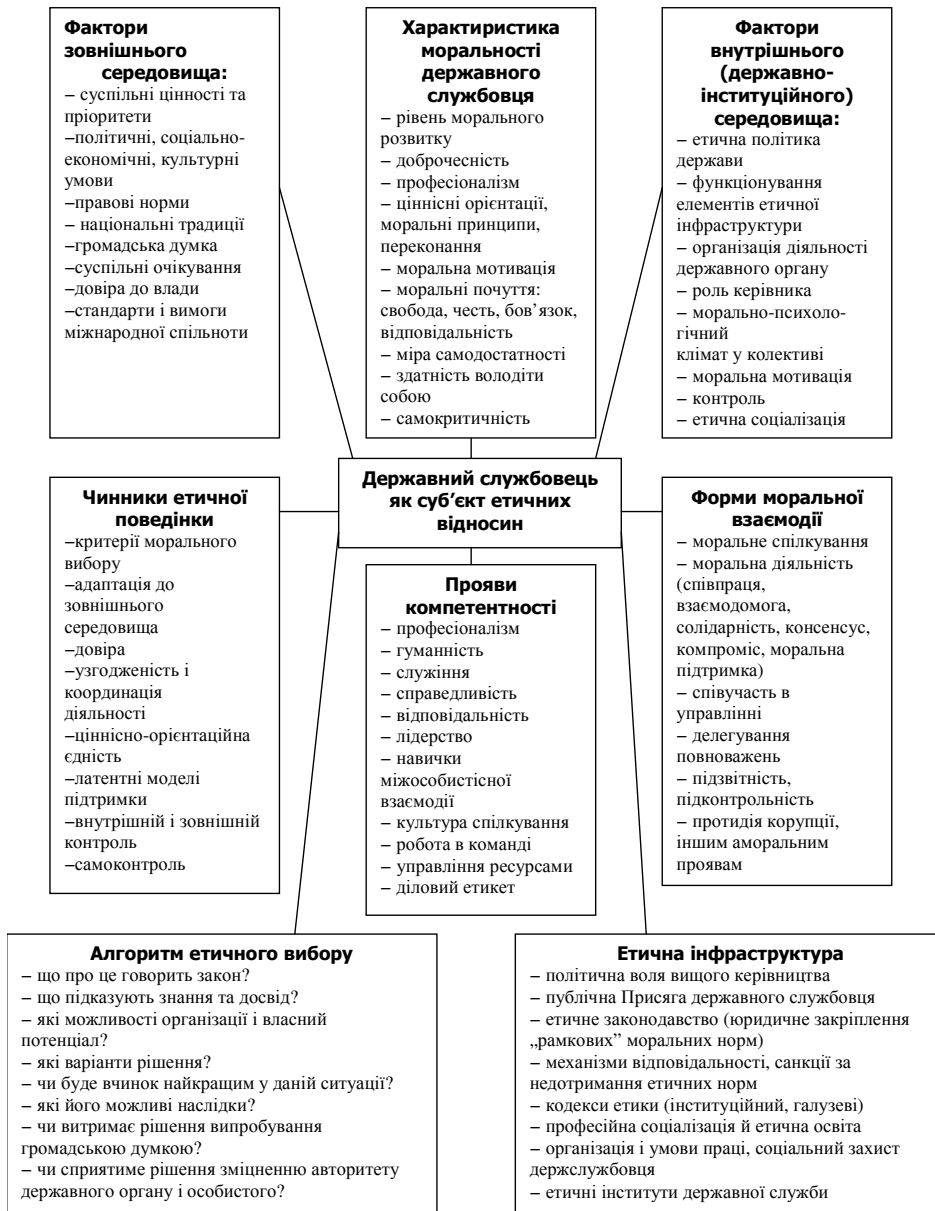


Рис. 1. Основні складові процесу формування етики державного службовця

тичних рекомендацій щодо розробки нових методологічних підходів до вдосконалення правового забезпечення етики державного службовця.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ

Демократизація суспільного життя і державного управління — це не лише нова політика і економічна практика, це, насамперед, нове світосприйняття людини, нова моральна свідомість — індивідуальна й суспільна. Їх визначальною рисою є активність думки, єдність слова й діла, самодіяльність. Демократизація містить як позитивний потенціал, так і труднощі й протиріччя, нехтування якими, як свідчить практика, обертається негативним результатом. Ці та інші обставини морального життя суспільства і професійної діяльності державних службовців потребують етичного осмислення.

Етика державних службовців не зводиться до набору принципів і норм поведінки або до Кодексу етики поведінки. Вона є основою професійної діяльності і відносин та виступає показником авторитету влади в суспільстві за

умови наявності у державних службовців певного набору морально-професійних рис характеру, які уможливають моральну поведінку, а також сукупності внутрішніх і зовнішніх об'єктивних чинників, які зумовлюють її сталий етичний характер.

Модель етичної поведінки державного службовця — це уявна система ціннісних орієнтацій, мотивів, принципів і норм, особистісних якостей характеру, що детермінують його відносини, діяльність і спілкування на засадах взаємності, а також способів діяльності і форм відносин тощо. Вона визначає межі об'єктивної і суб'єктивної моральної відповідальності державного службовця, характеризує його ставлення до своєї соціальної ролі, до колег, трудового колективу, партнерів і громадян, до самого себе; визначає загальні орієнтири для творчих рішень і критерії морального "зважування" цілей, засобів, стосунків і пошуку "золотої середини" (рис. 1).

В основу моделі етичної поведінки покладено ідеї та принципи, що впливають із суті етики як науки:

- ідея універсальності етичних принципів і норм, їх дія в усіх сферах державної служби, на всіх рівнях службової ієрархії;

- ідея відповідності мети і засобів професійної діяльності вищим цінностям; відповідності результатів поставленій меті;

- принципи гуманізму, справедливості, доцільності, оптимальності та естетичної привабливості вчинку (рішення, дії);

- дотримання національних звичаїв і традицій поведінки.

До внутрішніх чинників етичної поведінки віднесено групи особистісних чинників, які в конкретній ситуації визначають моральний вибір державного службовця. До них належать характеристики професійної моральної свідомості:

- 1) ціннісні орієнтації — людина, Батьківщина, свобода, справедливість, солідарність;

- 2) мотиви — служіння, співучасті, самореалізації;

- 3) принципи поведінки — законність, лояльність, ініціативність, відповідальність, підзвітність, співпраця, прозорість, відкритість;

- 4) норми поведінки — законність, співпраця, позапартійність, розмежування влади й бізнесу, декларування видатків тощо.

Суб'єктивними чинниками виступають також здібності і морально-професійні якості — професіоналізм, добросесність, лідерство, інтелігентність, чесність, відповідальність, самоконтроль, толерантність, комунікативність тощо. До чинників практичної поведінки на-

лежать рівень знань і досвіду в основних сферах компетенції — високий рівень управлінських знань, знань із людинознавчих наук, правові знання, культура спілкування і навички міжособистісної взаємодії, здатність до роботи в "команді" тощо; алгоритми і критерії морального вибору; форми морально-професійної взаємодії тощо.

Фактори внутрішнього середовища (колективу й інституту державної служби) здійснюють стимулюючий вплив і контролюють реальну діяльність і поведінку державних службовців. До них належать: організаційна структура, способи організації колективної праці, система ділової комунікації, морально-психологічний клімат, організаційна культура, стиль керівництва тощо.

До факторів зовнішнього (суспільного) середовища відносимо суспільні цінності, інтереси й очікування, громадську думку, довіру до влади, стандарти та вимоги міжнародної спільноти та ін.

Модель етичної поведінки містить також загальну характеристику алгоритмів етичної оцінки ситуації і морального вибору, показує етапи і механізми формування етичної поведінки тощо. Цей процес схематично представлений на рисунку 1.

Проте у кожному випадку його основою виступає моральна свобода. Моральна свобода особистості — "свобода для" (досягнення суспільно значимої колективної мети) уможлиблює свідоме виконання професійного обов'язку як морального. Вона надає моралі статус регулятора професійної поведінки службовця. Реальні межі моральної свободи визначаються межами вільного вибору:

- 1) суспільно схваленими нормами службової поведінки;
- 2) правами, якими суспільство наділяє службовця для виконання службових обов'язків і задоволення його потреб та інтересів;
- 3) належними умовами праці, які забезпечують стандарти виконання службових обов'язків.

Ці компоненти моральної поведінки певним чином закріплені в Законі України "Про державну службу" від 16.12.1993 № 3723-XII і конкретизуються в регламентах державного органу і посадових інструкціях. Знання реальних прав, якими за посадою наділяється державний службовець, і вміння користуватися ними є тими суб'єктивними умовами, що уможливають реальність морального вибору. Що стосується етичних принципів і норм, сформульованих у нормативно-правових актах, то вони дають лише загальні вказівки до дій, а не рецепти поведінки. Тобто моральна поведінка залежить не тільки від знання етичних принципів і норм, а й від можливості, здатності і бажання вибирати правильні методи і засоби їх застосування та відповідати за наслідки вибору. Цей суб'єктивний чинник залежить від рівня розвитку моральної свідомості державного службовця, його волі й досвіду моральної поведінки.

Термін "формування професійної етики", як і термін "професійна етика", стосується не лише окремого державного службовця, а й трудових колективів державних органів і державної служби в цілому. Тому моральність державного службовця не можна виокремлювати від моральних принципів організації діяльності колективу та інституційних етичних засад.

На думку авторів, процес формування етики державних службовців має відбуватися стабільно, мати цілеспрямований характер і базуватися на відповідних нормативних документах держави та інститутах держави і громадянського суспільства.

Відповідно до запропонованої моделі етичної поведінки державного службовця, формування професійної

етики має ґрунтуватися на органічному поєднанні процесів етичної освіти й організації професійної діяльності колективу на етичних засадах. Ця закономірність, з одного боку, визначає зміст і методіку вивчення професійної етики в системі підготовки й підвищення кваліфікації державних службовців, а з другого — процес етичної соціалізації в трудовому колективі. Її реалізація забезпечує єдність інтериоризації й екстериоризації етичних принципів і норм, наслідком чого є їх свідомо-емоційне засвоєння і структурування на рівні моральної свідомості в стійкі інтелектуально-емоційні комплекси, які проявляються в практичній діяльності та поведінці у формі морально-етичних якостей. Упровадження даного підходу потребує вироблення етичної політики трудового колективу і програми її реалізації. Визначальною умовою ефективності процесу формування професійної етики державних службовців є моральна позиція керівника-лідера.

Такий підхід забезпечить керованість і результативність цього процесу.

ВИСНОВКИ

Отже, посилення рівня етизації у сфері державного управління вимагає певного реформування, що полягає у вдосконаленні моделі етичної поведінки державного службовця, що має ґрунтуватися на органічному поєднанні процесів етичної освіти й організації професійної діяльності колективу на етичних засадах.

Щодо перспектив подальших досліджень аналізовано питання, то вони полягають у виявленні конкретних кроків у напрямі етизації державної служби.

Література:

1. Александров В.Б. Культура подчинения / В.Б. Александров // Управленческое консультирование. — 2005. — № 3. — С. 28—33.
2. Апель К.О. Дискурсивна етика як політична етика відповідальності у ситуації сучасного світу / К.-О. Апель / А.М. Єрмоленко. Комунікативна практична філософія. — К.: Лібра, 1999. — С. 395—412.
3. Бакштановский В.И. Этика профессии: миссия, кодекс, поступок / В.И. Бакштановский, Ю.В. Согомонов. — Тюмень, 2005. — 378 с.
4. Василевська Т.І. Інституціональні впливи та моральнісна саморегуляція як фактори підтримки етики державних службовців / Т. Василевська // 2007. — С. 324—332.
5. Гусейнов А.А. Мораль и цивилизация (От этики добродетелей к институциональной этике) / А.А. Гусейнов // Человек. Философия. Гуманизм, 1997. — Т. 6. — 1997. — С. 252—254.

References:

1. Alexandrov, V.B. (2005), "Culture of subordination", Management consulting, vol. 3, pp. 28—33.
 2. Apel, K.O. (1999), "Discursively ethic as political responsibility ethic in the situation of modern world", Communicative practical philosophy, Libra, pp. 395—412.
 3. Bakshtanovskii, V.I. and Sogomonov, Y.V., (2005), Etyka professyy: myssyia, kodeks, postupok [Ethics of the profession: mission, code, deed], Tyumen Institute of Applied Ethics, Tyumen, Russia.
 4. Vasylevska, T.I. (2007), "Institutional impacts and moral self-regulation as support factors of the ethics of public servants", Nauk. zap. In-tu polit. i etnonats. doslidzh., vol. 36, pp. 324—332.
 5. Guseinov, A.A. (1997), "Morality and civilization (From virtue ethics to institutional ethics)", Man. Philosophy. Humanism in 1997, vol. 6, pp. 252—254.
- Стаття надійшла до редакції 09.07.2014 р.*