

захисту, освіти, культури, зокрема збереження пам'яток культури місцевого значення; освітнє, наукове та інформаційне забезпечення розвитку місцевого самоврядування; впровадження сучасних інформаційних технологій в діяльність органів місцевого самоврядування; організація співробітництва органів місцевого самоврядування в рамках спільної діяльності територіальних громад, міжнародного та транскордонного співробітництва [3].

Отже, проектний менеджмент – це визнана у всьому світі методологія вирішення проблем місцевого розвитку, яка віднедавна почала активно використовуватись вітчизняними органами місцевого самоврядування. Проекти з розвитку територіальних громад є надзвичайно важливими і ефективними засобами вирішення проблем в сучасних соціально-економічних умовах.

Використані джерела

1. Чикаренко І. А. Принципи формування системи забезпечення конкурентоспроможності муніципального утворення *Теорія та практика державного управління*. 2013. Вип. 3. С. 89-98. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Tpdu_2013_3_15
 2. Боковикова Ю. В. Проектний менеджмент в діяльності органів місцевого самоврядування. Державне будівництво. 2015. № 1. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/DeBu_2015_1_15
- Положення про Всеукраїнський конкурс проектів та програм розвитку місцевого самоврядування. URL: <http://www.minregion.gov.ua/attachments/content-attachments/1538/64.pdf>.

Наталія ДЗЕДЗИНСЬКА

здобувачка освітньо-професійної програми
"Публічне управління та адміністрування" ТНЕУ
Науковий керівник – д. філос. н., професор, завідувачка
кафедри філософії та політології ТНЕУ Тетяна ЧОЛАЧ

ІНСТИТУЦІОНАЛЬНІ ЗАСОБИ ТА ОСОБИСТІСНА САМОРЕГУЛЯЦІЯ ЯК ЧИННИКИ СПРІЯННЯ ЕТИКИ ДІЯЛЬНОСТІ ПУБЛІЧНИХ СЛУЖБОВЦІВ

Важливим важелем сьогодні у дотриманні етичних норм у функціональній діяльності публічних службовців є системні перетворення поєднані із довірою до моральних чеснот працівників. Ці проблеми є досить актуальними.

Питання застосування етики у діяльності публічних службовців значною мірою потребують ґрунтовних наукових досліджень, оскільки вони є досить актуальними і на їх розв'язання існують різні точки зору. Так, на думку таких дослідників, як Т. Е. Василевська, М. І. Рудакевич та інших факторами підтримки етики публічного службовця є: демократично орієнтований соціум, зріле громадянське суспільство, право громадян брати участь в управлінні; існування професійних товариств та колективів публічних службовців; морально зрілі службовці; правильно організована публічна служба [1, 89].

Метою дослідження є розкриття основних проблем пов'язаних з існування професійної етики у функціональній діяльності публічних службовців, а саме інституціональних засобів та особистісної саморегуляції які на неї впливають.

Для здійснення своїх обов'язків публічна служба має мати спеціальні моральні передумови. Ці перетворення повинні враховувати насамперед інституціональні зміни. Вони полягають у створенні етичної інфраструктури публічної служби, контролю за поведінкою публічних службовців та наявності громадянського суспільства.

Крім цього має відбуватися зміна в особистісній моральній саморегуляції публічних службовців. Інституціональні норми впливають із моральних, звичаїв, традицій. Вони відрізняються тим, що всередині інституту існують люди, які слідкують за дотриманням цих норм. Їх дуже важко змінювати, оскільки існують певні важелі. До них відносяться: громадяни вимагають, щоб держава гарантувала їм достойну поведінку чиновників; моральні недоліки мають як окремі службовці, так і бюрократична система управління [2, 708].

Основним завданням інститутів у підтримці етики публічного службовця є засвоєння та роз'яснення професійних цінностей та моделей поведінки в професії.

На думку Б. Сутора роль інститутів для політичної етики у тому, що вони «координують дії у співіснуванні багатьох і забезпечують певну взаємну надійність, полегшують моральну поведінку людей (виявляють і компенсують неправильне моральне поведіння людей або повинні виключити зловживання), сприяють обов'язковим рішенням для всього суспільства і забезпечують орієнтування цих рішень на принципи гарного суспільного порядку. Моральні вимоги, що ставляться до політики, повинні бути переведені на мову інститутів і у форму загальних для всіх законів; у цій сфері моральні імпульси повинні бути перетворені в політичну раціональність» [3].

Буде правильно вважати, що ті самі функції здійснюють інститути і для етики публічних службовців. Крім інституціонального впливу існує ще особистісна моральнісна саморегуляція публічного службовця, де моральна відповідальність та ініціативність вважається головною. Від ступеню її сформованості залежить моральний клімат в державі.

Тут варто наголосити, що якщо люди не довіряють один одному, тоді вони працюють лише за формальними правилами та регламентаціями і дуже часто зустрічаються непорозуміння. Але коли між людьми існує довіра, побудована на спільних етичних цінностях, тоді все стає на свої місця.

Моральне дотримання правил поведінки відрізняється від примусу. Але мораль не може перебрати на себе функції права. Це призводить до волонтаризму, суб'єктивізму. Коли ж право перебирає на себе функції моралі, тоді відбуваються в суспільстві моральні кризи. Отже, мораль з правом

взаємопов'язані. Хоча тут не все так просто. К. Поппер попереджав, що розширення правової сфери моральними нормами призвело б до загибелі моральної відповідальності особистості [4, 152].

Дуже часто публічні службовці втягуються у конфлікти, пов'язані з вимогами права та вимогами моралі. Це через непогодженість законів з моральними вимогами. Вирішення цієї проблеми залежить від підготовленості та моральної зрілості бюрократії.

Оскільки право не завжди може регулювати функціональну діяльність публічних службовців, це може спричинити зловживання. Також варто звернути увагу, що право не може перешкоджати хамству, негідності, нахабству, лестоцям тощо. Право обмежується діями, а мораль – вчинками та помислами. З цього випливає, роль моралі для публічної служби набагато більша від права, але етика має існувати завдяки особливостям влаштування суспільних відносин.

Мораль діє тоді, коли службовець розуміє покликання своєї професії, коли він повністю себе їй віддає. Тоді професія перетворюється на самореалізацію особистості, дозволяє службовцю саморозвиватися, удосконалюватися, здобувати все більше і більше професійних знань та навичок, виявляти етичну чутливість до проблем, які виникають під час роботи, нести відповідальність за прийняті вчинки.

Важливо підкреслити, що великою підтримкою особистій етичній саморегуляції виступає моральна свідомість публічних службовців, що допомагає створити умови для самореалізації своїх здібностей. Відбір та просування кращих з кращих по службовій драбині створить справжні умови для формування професійних відносин на етичній основі.

Отже, для того, щоб у публічній службі існували високі стандарти необхідно розмежовувати та розрізняти межі етичного та правового та шукати їх сфери дотику.

Таким чином, зв'язки моральних та інституціональних принципів актуалізуються у вирішенні різних проблем. Тобто між управлінськими, моральними та організаційними сферами публічної служби існує взаємопов'язаність. Підтримка етичних норм в публічній службі можлива за допомогою поєднання факторів особистісних цінностей чиновників та етичної інфраструктури.

Використані джерела

1. Василевська Т. Е. Особистісні виміри етики державного службовця: монографія. К.: НАДУ, 2008. 336 с.
2. Де Джордж Р. Т. Деловая етика. М.: Прогресс РИПОЛ КЛАССИК, 2003. 736.
3. Сутор Б. Малая политическая этика. Политическая и экономическая этика. М.: Гранд; Фаирд-пресс, 2001. с. 29-177.
4. Поппер К. Открытое общество и его враги: В 2 т. М.: Феникс, Междунар. Фонд «Культурная инициатива», 2002. Т. 1. 448 с.