

НАУКОВО-ПРАКТИЧНА ПЛАТФОРМА 4
ПСИХОЛОГІЧНІ ТА ПРАВОВІ ЗАСАДИ КУЛЬТУРИ ТОЛЕРАНТНОЇ ВЗАЄМОДІЇ

SCIENTIFIC AND PRACTICAL PLATFORM 4
PSYCHOLOGICAL AND LEGAL FUNDAMENTALS OF THE CULTURE OF TOLERANT INTERACTION

Віктор Антонюк,

*кандидат наук з державного управління,
старший викладач кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу
Західноукраїнського національного університету (Україна)*

Марія Бобильова,

*студентка II курсу магістратури заочної форми навчання,
група ПУАзмсв-11 спеціальності 281 «Публічне управління та
адміністрування» Західноукраїнського національного університету (Україна)*

**СУЧАСНИЙ СТАН ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ЕТИЧНОЇ
ІНФРАСТРУКТУРИ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ**

Дослідження питань побудови ефективної етичної інфраструктури публічного управління, яка б відповідала вимогам сьогодення, є вкрай актуальним. Етичний компонент є одним із найважливіших при здійсненні публічного управління. Регулювання морально-етичної поведінки публічних службовців та дієвий контроль за дотриманням ними високих етичних стандартів є необхідними умовами реального підвищення якості їх роботи та ефективності публічного управління в цілому.

Вперше поняття «етична інфраструктура публічної служби» вжито у 1996 році експертами Організації економічної співпраці та розвитку (далі – ОЕСР) у доповіді «Етика у публічній службі: Сучасні проблеми і практика». На їх думку, етична інфраструктура виконує три функції: керівництва, управління та контролю за дотриманням службовцями норм професійної етики. Контроль досягається завдяки таким елементам, як: законодавство, що, зокрема, дозволятиме проводити незалежні розслідування та визначатиме процедуру покарання за порушення

його норм; ефективний механізм підзвітності; громадський контроль. Три елементи забезпечують виконання функції керівництва: політична воля керівництва, кодекси поведінки, що формують цінності й стандарти; професійна соціалізація, куди входять освіта, професійна підготовка та підвищення кваліфікації. Управління забезпечується через створення умов для державних службовців, що ґрунтуються на ефективному управлінні людськими ресурсами, координацію інфраструктури спеціальним органом з питань етики [6]. Як стверджують експерти ОЕСР, для ефективної роботи етичної інфраструктури потрібно задіяти всі елементи. Проте як вони використовуватимуться, який елемент буде посилено, залежить від культурних та політико-адміністративних традицій кожної країни. Наприклад, у таких країнах, де традиції схожі із США (традиції стримувань та противаг), напевно, більше уваги приділятиметься елементам контролю, тоді як у Нідерландах (традиція довіри) – управлінню та керівництву. Але дослідники наголошують, що необхідно створити таку взаємодію між елементами, яка б взаємно посилювала їхню дію та призвела до виникнення зв'язної та інтегрованої інфраструктури [1, с. 242].

Енциклопедія державного управління визначає етичну інфраструктуру державної служби як сукупність інструментів та процесів, що забезпечують попередження небажаної поведінки і стимулюють належну поведінку державних службовців [3, с. 145].

Як зазначають експерти ОЕСР, будь-яка ініціатива твердження етичних стандартів на державній службі буде приречена на провал, якщо вона не буде підтримана політичною волею керівництва держави. Вона має виражатися не лише заявами, промовами, а й бути підкріпленою власними прикладами етичної поведінки та створенням необхідних умов та виділенням потрібних ресурсів. Відсутність політичної волі ставить під загрозу ефективність інших елементів етичної інфраструктури. Утвердження етичних стандартів має початися із дотримання етичних вимог самими політиками, адже нехтування вищим керівництвом професійно-етичними вимогами знецінює ці вимоги для співробітників.

У структурі законодавства з питань службової етики виділяють кілька складових. По-перше, у кримінальному законодавстві, яке застосовується для регулювання найбільш серйозних протиправних дій державних службовців, зазначено дії чиновників, які вважаються в суспільстві категорично неприйнятними. По-друге, законодавство про державну службу, яке закріплює принципи державної служби, систему управління державною службою, встановлює порядок службових розслідувань і дисциплінарних стягнень. По-третє, законодавство про свободу доступу до публічної інформації забезпечує режим відкритості, тим самим створюючи необхідні умови для реального контролю громадськості за діяльністю чиновників. По-четверте, законодавство про декларування фінансового і майнового стану державних службовців, а також про існуючі й можливі конфлікти інтересів. По-п'яте, спеціальне законодавство у сфері службової етики [3, с. 146].

Важливою складовою етичної інфраструктури є спеціальні координаційні органи з питань службової етики. На них значною мірою покладається функція управління етичною роботою, тобто планування цієї роботи, мотивації службовців, моніторингу етичного клімату в державних організаціях, етичного аудиту та оцінки діяльності, корегування поведінки, управління конфліктами, застосування санкцій за неналежну поведінку та усунення недоліків [1, с. 277-278]. Також до функцій таких органів належить організація досліджень у галузі службової етики, розробка проєктів законів та кодексів, навчання етичним стандартам і організація методичного забезпечення цього процесу, координація і контроль за діяльністю органів державної влади та місцевого самоврядування в галузі дотримання норм професійної етики [3, с. 146].

Також, на нашу думку, кодекси професійної етики державних службовців як елемент етичної інфраструктури сприяють тому, що професійне співтовариство стане більш організованим, здатним до морального самовизначення, краще усвідомить місію діяльності, ступінь своєї відповідальності перед суспільством. Крім того, прийняття і обов'язково виконання, а не лише проголошення, професійних кодексів державними службовцями слугуватиме підвищенню рівня довіри до них громадян.

Самоконтроль, контроль керівництва та колективу є формами внутрішнього контролю етичності поведінки державного службовця. Зовнішній контроль здійснюється інститутами громадянського суспільства і є елементом етичної інфраструктури, де має бути передбачено й залучення громадян до формування та реалізації рішень, у тому числі й щодо укладення та ревізії професійно-етичних норм публічної служби [2, с. 353]. Проте наразі діяльність громадських рад та здійснення експертиз є не завжди ефективними. Головними причинами є: недосконалість наявних механізмів реалізації форм взаємодії держави та суспільства в публічному управлінні, низький рівень активності громадян, громадських організацій, недостатня підготовка більшості громадських лідерів, формальний підхід до забезпечення громадського контролю.

Загалом, говорячи про роль інститутів громадянського суспільства як елемента етичної інфраструктури у процесі етизації державної служби, варто ще раз наголосити, що етика державних службовців та громадян є взаємозалежними. Крім того, інститути громадянського суспільства виступають у ролі представників громади, виражаючи її настрої та сподівання, виконують контролюючу функцію за дотриманням органами влади та місцевого самоврядування етичних та законодавчих норм і одночасно покликані виконувати просвітницьку місію серед населення стосовно прав і обов'язків громадян, дій влади.

Отже, етична інфраструктура складається з механізмів, інструментів, умов та спеціальних органів. Наразі всі елементи потребують розвитку й удосконалення та повинні взаємодіяти один з одним, щоб стати цілісною та ефективною етичною інфраструктурою, сприяти високим стандартам поведінки публічних служб. Добре функціонуюча етична інфраструктура підтримує високі стандарти поведінки публічних службовців, що, в свою чергу, призводить до підвищення довіри до них з боку суспільства та покращення публічного управління в цілому.

Список використаних джерел

1. Василевська Т. Е. Особистісні виміри етики державного службовця. К.: НАДУ, 2008. 326 с.

2. Василевська Т. Суспільний нагляд як елемент етичної інфраструктури державної служби // Сучасна українська політика. Політики і політологи про неї. К., 2007. Вип. 10. С. 352–361.

3. Колтунов О.Ю., Оганісян М.С., Свірін М.Г. Етична інфраструктура державної служби // Енциклопедія державного управління: у 8 т. Т. 6: Державна служба / наук.-ред. кол.: С. М. Серьогін, В. М. Сороко [та ін.]; Нац. акад. держ. упр. при Президентові України, Дніпр. регіон. ін-т держ. упр. К.: НАДУ; Дніпропетровськ: ДРІДУ НАДУ, 2011. С. 145–147.

4. Культура та етика демократичного врядування: навч. посіб. / О.І.Гук, А.Ф.Колодій; Львів. регіон. ін-т держ. упр. Нац. акад. держ. упр. при Президентові України. Львів: ЛРІДУ НАДУ, 2011. 108 с.

5. Рудакевич М. І. Сучасний стан і тенденції розвитку етики державних службовців в Україні // Ефективність державного управління : зб. наук. пр. Львів: ЛРІДУ НАДУ, 2006. Вип. 10. С. 417-423.

6. Ethics in the Public Service. Current Issues and Practice / OECD // Public Management Occasional Papers. No 14, 1996 [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://www.oecd.org/governance/fightingcorruptioninthepublicsector/1898992.pdf>.

Діана Бойко,

*провідний спеціаліст школи професійного розвитку «АКМЕ»,
навчально-наукового інституту комунікацій
Західноукраїнського національного університету, магістр з психології,
психолог-консультант у методі позитивної психотерапії (Україна)*

АРТ-ТЕРАПІЯ ЯК ЕФЕКТИВНИЙ ІНСТРУМЕНТ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ПІДТРИМКИ В УМОВАХ КРИЗОВИХ СТАНІВ

В сьогоденні багатьох галузей знань як-от: медицина, психологія, соціологія проявляють великий інтерес до проблеми особистості в критичних умовах та кризових ситуаціях. Актуальність кризових ситуацій обумовлена низкою факторів, які є характерними як для сучасного світу в цілому, так і для