

CIVIL SERVICE

DOI <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-249-4-19>

THE PRESTIGE OF THE CIVIL SERVANT AS THE KEY TO THE POSITIVE IMAGE OF THE PUBLIC SERVANT

ПРЕСТИЖ ДЕРЖАВНОГО СЛУЖБОВЦЯ ЯК ЗАПОРУКА ПОЗИТИВНОГО ІМІДЖУ ПУБЛІЧНОГО СЛУЖБОВЦЯ

Hul A. I.

*Master of Public Management
and Administration
Educational and Scientific Institute of
Public Administration
Lviv Polytechnic National University
Lviv, Ukraine*

Гуль А. І.

*магістр з публічного управління
та адміністрування
Навчально-науковий інститут
державного управління
Національного університету
«Львівська політехніка»
м. Львів, Україна*

Hul M. Yu.

*Master's degree in Public Management
and Administration, Civil Servant
The Main Administration of the State
Geocadastral State Administration in
the Lviv Region
Lviv, Ukraine*

Гуль М. Ю.

*магістр з публічного управління та
адміністрування, держслужбовець
Головне управління
Держгеокадастру
у Львівській області
м. Львів, Україна*

Hul I. R.

*Head of the Lviv Regional Branch
Ukrainian Association of Family
Psychologists
Lviv, Ukraine*

Гуль І. Р.

*керівник Львівського обласного
відділення
Українська асоціація сімейних
психологів
м. Львів, Україна*

Одним із важливих критеріїв громадської оцінки діяльності державних службовців є престиж державної служби, оскільки в ньому втілено оцінку суспільством державної служби як соціального інституту та державного службовця як його представника через категорії поваги, авторитету, статусу, та привабливості. Престиж є

результатом оцінки, яку індивід засвоює у готовому вигляді. У зв'язку з цим за природою він чимось подібний до стереотипів.

Водночас суть та природа престижу значно ширші. Так, на думку Є. Курасової, престиж державної служби – «це відносна оцінка суспільної значущості державної служби, яка формується у громадській думці на основі інституціональних та індивідуальних оцінок» [2, с. 100].

Престижем державної служби являє є дуже складний і суперечливий механізм індивідуальних та групових оцінок. Найважливішими складовими такого механізму є: – оцінювання державної служби суспільними інститутами, групами; – оцінювання державної служби індивідами-громадянами. [2, с. 151]. Аналізуючи співвідношення іміджу та престижу, слід зауважити, що імідж можна сприймати як «штучний» конструкт, який піддається корекції як у позитивну, так і негативну сторону через зміну форм і методів роботи, проголошення публічних заяв, проведення масштабних PR-кампаній. Водночас престиж є певним «ціннісним новотвором, що виникає в результаті співвідношення індивідуальних та суспільних ціннісно-нормативних стандартів. Він підвищує суб'єктивний статус особистості та сприяє її самореалізації. Престиж діяльності робить його референтно-значущим для індивіда, що сприяє ефективності праці» [2, с. 114].

Важливим критерієм оцінки державного службовця громадськістю є рівень довіри, який існує в суспільстві до влади. Державні службовці повинні забезпечити довіру суспільства й громадян як до державної служби, так і до держави. Інакше вони не будуть мати підтримки своєї діяльності в суспільстві і, як наслідок, не зможуть в повній мірі виконувати покладені на них обов'язки. Слід зазначити, що довіра виступає одним з основних факторів розвитку суспільства. Вона передбачає добровільне взяття на себе членами суспільства, громадянами зобов'язань щодо здійснення суспільних функцій.

Сучасний американський філософ та колишній державний службовець Ф. Фукуяма розглядає довіру як один з основних факторів підвищення суспільного добробуту. Він зазначає, що рівень довіри в суспільстві визначається, перш за все, культурними факторами. А суспільство з високою довірою характеризується пріоритетом суспільних цінностей і здатністю до суспільної взаємодії [5].

Таким чином, суспільна довіра, яка виникає між громадянами та державною службою, є складним багатоаспектним процесом, який містить проголошення сторонами взаємних зобов'язань через досвід відкритості в стосунках і спілкуванні – до єдності цілей і цінностей співпраці і є важливими критерієм професійної оцінки державних

службовців. Суспільна оцінка діяльності державного службовця пов'язана із питанням легітимності державної служби, її сприйняття суспільством, тобто питанням визнання її суспільством.

Пріоритетну роль при цьому відіграють морально-етичні аспекти взаємодії держави та суспільства, державних службовців та громадян. Моральна атмосфера в органах влади, непорядність чиновників можуть серйозно дискредитувати будь-які благі наміри влади. Саме тому в суспільній думці авторитет державних службовців справедливо пов'язують, насамперед, з їх порядністю та добросовістю, які передбачають відповідальність та прозорість у професійній діяльності. А вони, у свою чергу, як основні етичні принципи, що регулюють відносини із споживачами державних послуг, на думку М. Рудакевич, є реальним випробуванням на моральність і професіоналізм державної служби, а також основою взаєморозуміння й довіри споживачів і суспільства загалом до державної служби [4, с. 233].

Важливим виявом громадської оцінки професійної діяльності державних службовців є авторитет державної служби в суспільстві, який слід розглядати як загальноновизнаний вплив, що його вчиняють на переконання й поведінку людей державні службовці, завдяки притаманним або приписуваним їм властивостям або заслугам. Деякі дослідники авторитет традиційно розглядають як вид влади – влади ненасильницької, легітимної [1; 3, с. 68 – 81].

У цьому контексті державна служба без авторитету набуває статусу «влади без влади», тому авторитет з цих позицій сприймається як іманентна ознака державної служби та професійної діяльності державних службовців. З іншого боку, авторитет – це комплексна, інтегральна якість його носія, що складається з багатьох властивостей, які одержали широке визнання. Він виражає особливого виду відносини між людьми та їх спільнотами, що ґрунтуються, насамперед, на глибокій довірі до якостей і достоїнств його носія.

Оцінка громадськістю персоналу державної влади може бути виражена через механізми громадського контролю, який є одним із видів соціального контролю і здійснюється об'єднаннями громадян та самими громадянами. Основними механізмами його здійснення є реалізація права громадян на звернення, систематичне проведення опитувань громадської думки, активна громадська участь у процесах прийняття управлінських рішень тощо. Процедури звернень громадян в Україні визначаються Законом України «Про звернення громадян». Цей закон регулює питання практичної реалізації громадянами України наданого їм Конституцією України права вносити в органи державної

влади, об'єднання громадян відповідно до їх статусу пропозиції щодо поліпшення їх діяльності, викривати недоліки в роботі, оскаржувати дії посадових осіб, органів публічної влади. Опитування громадської думки регулярно проводять громадські організації та органи влади.

Так, в Україні діють опитувальні центри на базі Інституту соціології НАН України, Національного університету «Києво-Могилянська академія». Значний авторитет мають дослідження, здійснені Центром «Соціальний моніторинг», Українським інститутом соціальних досліджень, «СОЦІС – Геллап» (Соціологічна служба в Україні «Геллап – Міжнародний»), Фонду «Демократичні ініціативи» та ін. Подібні опитування регулярно проводять інформаційно-аналітичні служби Секретаріату Президента України, Секретаріату Кабінету Міністрів, Верховної Ради.

Інституційним втіленням консультацій з громадськістю є діяльність громадських (дорадчих) рад при органах влади, які призначені бути ефективним механізмом впливу громадськості на вироблення державної політики у певній сфері, галузі, додатковим експертно-інформаційним ресурсом відповідного органу виконавчої влади, а також виступають механізмом вираження та формування громадської оцінки діяльності влади та державних службовців.

Таким чином, процедури громадської участі як складова механізму оцінювання управлінських кадрів передбачають існування розвинених інститутів громадянського суспільства, становлення якого в Україні лише відбувається. До них можуть бути віднесені громадські організації, громадські слухання, функціонування громадських рад при органах публічної влади. Їх діяльність в Україні висвітлюється досить широко, хоча й ведеться часто формально. Натомість подальшого дослідження розробки потребують питання їх застосування в діяльності органів влади, а також у процесі оцінювання персоналу публічної влади, оскільки врахування громадської думки потребує детального аналізу та детального опрацювання.

Формування іміджу державної установи, а відповідно, й влади взагалі, можна розглядати з урахуванням двох паралельних процесів: стихійного виникнення в суспільній свідомості образу влади та цілеспрямованого його формування з урахуванням потреб та запитів об'єкта вказаного процесу. У разі, якщо над створенням позитивного іміджу не ведеться цілеспрямована робота, образ, який буде формуватись в уяві громадян, може виявитись невідповідним реальному стану речей та мати небажані відхилення від дійсності, що

позначатиметься на ставленні населення до влади, поглиблювати існуючі суперечності та викликати недовіру до державних структур.

При цьому вирішальну роль відіграють безпосередні контакти громадян з представниками влади, які є суб'єктивним підґрунтям формування оціночного судження про імідж органів державної влади та їх представників – службовців. З іншого боку, оцінка громадянами діяльності державних службовців залежить не лише від особистого досвіду спілкування з чиновниками, але й від того, як цю діяльність сприймає громадська думка. Звідси важливу роль відіграє її формування представниками влади, перед якими стоїть завдання регулярно проводити інформування населення щодо діяльності органів державної влади та роз'яснювати їх основні функціональні завдання.

Водночас слід пам'ятати, що позитивний імідж та авторитет органів влади, персоналу публічної влади – це не тільки мета, якої намагаються досягти суб'єктивні носії державно-владних повноважень, але, перш за все, і результати їх конкретної роботи, взаємодії влади та суспільства, влади та населення. А їх належна оцінка визначається їх професійною діяльністю та особистісними якостями.

Література:

1. Барна Н.В. Іміджологія: Навч. посіб. для дистанційного навчання / За наук. ред. В.М. Бебика. – К.: Університет «Україна», 2007. – 217 с.
2. Бондар В. Д. Мотивація трудової діяльності державних службовців: вітчизняний та світовий досвід [Текст] / В. Д. Бондар // Університетські наукові записки. – Хмельницький, 2006. – № 3–4. – С. 158–167.
3. Верех, С. М. Етика поведінки державних службовців: стан, проблеми і шляхи їх вирішення [Електронний ресурс] / С.М. Верех. – Режим доступу: <http://kds.org.ua/blog/etika-povedinki-derzhavnih-sluzhbovtsiv-stan-problemi-i-shlyahi-ih-virishennya>.
4. Доповідь начальника Головного управління державної служби України Т. Мотренка «Про підсумки діяльності Головдержслужби у 2009 році та основні пріоритети розвитку системи державної служби України на 2010 рік» // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.guds.gov.ua/control/uk/publish/article?art_id=268329&cat_id=41071
5. Закон України «Про державну службу» від 17 листопада 2011. Режим доступу :<http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/4050-vi>. – № 4050-17 [Електронний ресурс] / Ст. 1.