



Legal Awareness in the Context of Development Professional Service Careers of Public Servants in the Conditions of Civil Service Reform

UDC: 35.082.4:34]:005.591.4

DOI: <https://doi.org/10.15421/152355>

Khadzhyradieva Svitlana

Dr.Sc., Full Prof., <https://orcid.org/0000-0002-2256-2579>, sententia.hsk@gmail.com

Dotsenko Tetiana

Ph.D., <https://orcid.org/0000-0003-3553-1314>, docsenko.tatyana@gmail.com

State University of Intelligent Technologies and Telecommunications (Odesa, Ukraine)

Abstract

The peculiarities of the manifestation of legal awareness of public employees in the context of the development of their professional and service careers have been investigated, in particular, the indicators that have the greatest impact on the level of legal awareness of public employees have been identified, and it has been established in which situations, in which forms and under which conditions public employees most often violate right.

The authors state that it is desirable to determine the level of legal awareness of public officials based on ten basic components, namely: 1) knowledge and understanding of the basic principles of law and legislation; 2) ability to analyze complex legal situations and make decisions based on compliance with legislation; 3) a conscious and responsible attitude to one's work and the ability to apply laws in practical activities; 4) uncontroversial use of legal norms and requirements, as well as inadmissibility of violation of human and citizen rights and freedoms; 5) willingness and ability to resolve conflict situations taking into account the legitimate interests of all parties; 6) the ability to effectively interact with judicial and law enforcement agencies in cases of offenses or crimes; 7) compliance with ethical norms and principles in one's activities, as well as refusal of corrupt practices and improper use of powers; 8) constant improvement of one's legal culture and familiarization with changes in legislation; 9) formation of a positive image of an official in society, based on legality, justice and honesty; 10) the ability to justify one's actions and decisions based on the principles of law and legislation, as well as the readiness to be accountable for one's actions before the state and society.

According to the results of the survey, it was determined that the violation of the law by public officials occurs in various forms, in particular, it is most often manifested in the following situations: corruption; abuse of authority; violation of procedure or procedural rules; violation of rights to equal service; restriction of freedom of expression and information; illegal detention or arrest; improper and disrespectful attitude.

All of the above actions are a violation of the rights of citizens and can be prosecuted according to the law.

Keywords: development of legal awareness, public administration, public servants, professional career, abuse of authority, civil service reform, reforming public administration

Правосвідомість в контексті розвитку професійно-службової кар'єри публічних службовців в умовах реформування державного управління

Хаджирадєва Світлана, Доценко Тетяна

Державний університет інтелектуальних технологій і зв'язку (Одеса, Україна)

Анотація

У дослідженні обґрунтовано особливості прояву правосвідомості публічних розвитку в контексті розвитку їхньої професійно-службової кар'єри, зокрема виявлено показники, які мають найбільший вплив на рівень сформованості правосвідомості публічних службовців та встановлено в яких ситуаціях, в яких формах і за яких умов найчастіше публічні службовці порушують право.

Автори констатують, що рівень сформованості правосвідомості публічних службовців бажано визначати ґрунтуючись на десяти базових компонентах, а саме: 1) знання і розуміння основних принципів права та законодавства; 2) здатність аналізувати складні правові ситуації та приймати рішення на основі дотримання законодавства; 3) свідоме та відповідальне ставлення до своєї роботи та уміння застосовувати закони у практичній діяльності; 4) безсуперечне використання правових норм і вимог, а також недопустимість порушення прав і свобод людини та громадянина; 5) готовність і здатність вирішувати конфліктні ситуації з урахуванням законних інтересів усіх сторін; 6) уміння ефективно взаємодіяти із судовими та правоохоронними органами у випадках правопорушень або злочинів; 7) дотримання етичних норм та принципів у своїй діяльності, а також відмова від корупційних практик та неправомірного використання повноважень; 8) постійне підвищення своєї правової культури та ознайомлення із змінами в законодавстві; 9) формування позитивного образу чиновника у суспільстві, заснованого на законності, справедливості та чесності; 10) здатність обґрунтовувати свої дії та рішення на основі принципів права та законодавства, а також готовність відповідати за свої дії перед державою та суспільством. За результатами опитування визначено, що порушення публічними службовцями права відбувається у різних формах, зокрема найчастіше проявляється в ситуаціях: корупція; зловживання повноваженнями; порушення процедури або процесуальних правил; порушення прав на рівноправне обслуговування; обмеження свободи висловлювання та інформації; незаконне затримання чи арешт; некоректне та зневажливе ставлення. Усі перелічені вище дії є порушенням прав громадян і можуть бути переслідувані згідно із законом.

Ключові слова: розвиток правосвідомості, публічне управління, публічні службовці, професійно-службова кар'єра, зловживання повноваженнями, державна служба, реформування державного управління

Стаття надійшла / Article arrived: 25.11.2023

Схвалено до друку / Accepted: 28.12.2023



Вступ.

Сучасна парадигма розвитку професійно-службової кар'єри публічних службовців вимагає нових підходів до вирішення проблем правової культури, одним із основних елементів якої є правосвідомість.

Науково визнаним є факт про те, що проблема формування правосвідомості є багатогранною та залежить від багатьох факторів, зокрема:

- освіта. Недостатня якість правової освіти публічних службовців, що призводить до неправильного сприйняття проблемної ситуації, нерозумінню основних правових принципів та положень публічного управління та державної служби;

- культурні та соціальні норми. У певних випадках культурні та соціальні норми можуть суперечити установленим правилам і законам;

- корупція і правопорушення. Це призводить до негативного ставлення громадян до права та закону, а також відмови його дотримуватися;

- економічна ситуація. Економічна нестабільність, низький рівень життя можуть створити умови, в яких людина не бачить сенсу дотримуватися правових норм і стандартів соціально-правової поведінки, що призводить до правопорушень;

- ідеологія і політика. У деяких випадках, підпадаючи під вплив пропаганди або надмірного політичного контролю, люди можуть змінювати власні цінності по відношенню до права і справедливості.

В цілому формування правосвідомості – складний процес, що залежить від багатьох факторів. Вкрай важливим є створення умов для всеохоплюючої, високоякісної освіти і доступу до інформації, боротьби з корупцією і беззаконням, а також створення справедливого і стабільного суспільства, яке буде сприяти формуванню правосвідомості у громадян.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Аналіз вітчизняних та зарубіжних наукових фондів дозволяє констатувати, що, здебільшого, увага дослідників акцентувалася на таких проблемах як: теоретико-методологічне обґрунтування феноменів «правосвідомість» та «правова культура» (О. Аграновська, Г. Балюк, Ю. Догадайло, В. Зенін, В. Каминська, М. Кейзеров, Н. Козюбра, Л. Кузьменко, В. Оксамитний, О. Ратінов та ін.); пріоритетності ціннісно-правового виховання (М. Алексєєва, В. Сальніков, Б. Ступарик та ін.); особливостях управління службовою кар'єрою в публічній сфері (Л. Біла-Туїнова, Р. Ботвінов, В. Ємельянов, С. Загороднюк, Т. Костова, В. Кунст, Б. Лека, Г. Назарова, О. Хорошенко та ін.); технологіях

та методах управління розвитком кар'єрного потенціалу державних службовців (О. Антонова, О. Воронов, Н. Ларіна, О. Пархоменко-Куцевіл, А. Рачинський, М. Рудакевич, В. Олуйко, С. Чала, Н. Черненко, І. Шпекторенко та ін.); організаційно-правовому забезпеченні та регулюванні розвитку професійної кар'єри державних службовців в Україні (Н. Алюшина, К. Ващенко, С. Дубенко, А. Заболотний, Т. Мотренко, Н. Нижник, О. Оболенський, Ю. Піжук, В. Сороко, І. Сурай, О. Сушинський та ін.) тощо.

Незважаючи на велику кількість наукових доробок у зазначеній галузі проблема правосвідомості в контексті розвитку професійно-службової кар'єри публічних службовців не достатньо вивчена.

Метою статті є обґрунтування особливостей прояву правосвідомості публічних розвитку в контексті розвитку їхньої професійно-службової кар'єри в умовах реформування державної служби.

Результати дослідження.

У контексті нашого аналізу акцентуємо увагу на двох ключових питаннях зазначеної проблеми: по-перше, з'ясуємо сутнісні ознаки професійно-службової кар'єри публічних службовців із зазначенням особливостей її розвитку в сучасних умовах; по-друге, охарактеризуємо фактори впливу правосвідомості на розвиток професійно-службової кар'єри публічних службовців.

Ґрунтуючись на дослідженнях зарубіжних (Ф. Герцберг, Дж. Голоусен, В. Давидов, Ю. Ірхін, О. Лагутін, Б. Мауснер, С. Роббінс, Л. Розенштайл,

С. Рубінштейн, Г. Суходольський, Б. Шнайдерман та ін.) і вітчизняних

(С. Карпіловська, Р. Мітельман, М. Сергєєва, В. Сивявський, А. Соколова,

В. Сороко, Ю. Сурмін, О. Ткаченко, Б. Федоришин, О. Яцишин та ін.) вчених можна стверджувати, що кар'єра є складним явищем, яке інтегрує в собі дві складові: професійну та службову (Khadzhyradieva, Slukhai, & Rachynskyi, 2020; Super, 2006).

Професійна складова кар'єри, як правило, характеризується такими вимірами:

а) *Галузева рамка кваліфікацій* (документ корелюється з Національною та Міжнародною рамками кваліфікацій). Зауважимо, що в Україні і досі не розроблено Галузеву рамку кваліфікацій публічних службовців, що значно ускладнює аналіз цього питання;

б) *Професійний стандарт* – це затверджені в установленому порядку вимоги до компетентностей працівників,



що слугують основою для формування професійних кваліфікацій. Професійний стандарт розробляється відповідно до Порядку розроблення, введення в дію та перегляду професійних стандартів (зі змінами внесеними відповідно до постанови Кабінету Міністрів України №1063 від 11.10.2021 р.), Методики розроблення професійних стандартів та Методичних рекомендацій для визначення рівня професійних кваліфікацій за Національною рамкою кваліфікацій. У сфері державної служби такий документ також відсутній;

в) *Професіограма* – документ, у якому подано комплексний, систематизований і всебічний опис об'єктивних характеристик професії і сукупності її вимог до індивідуально-психологічних особливостей людини. Розробляється професіограма відповідно до Класифікатору професій базі вищезазначених двох документів «Галузевої рамки кваліфікацій» та «Професійного стандарту». Основні принципи професіографії були сформульовані К. Платоновим: комплексність, цілеспрямованість, особистісний підхід, надійність (вимоги до емоційної стійкості особистості в умовах перешкод і шумів), диференціація, типізація, перспективність і реальність (Пиц, 2008). Підтримуємо думку вчених (О. Акімов, С. Загороднюк, Є. Зеєр, А. Маркова, О. Чебикін та ін.) про те, що професіограма це також і науково обґрунтовані норми/вимоги професії до видів професійної діяльності та якостей особистості фахівця, які дозволяють йому ефективно виконувати вимоги професії, отримувати необхідний для суспільства продукт і разом з тим створюють умови для розвитку особистості самого працівника (Загороднюк, & Акімов, 2013; Super, 2006).

Розглядаючи питання службової кар'єри вчені (В. Бакуменко, Л. Біла-Тіунова, С. Дубенко, В. Куйбіда, Н. Липовська, Т. Мотренко, Н. Нижник, О. Оболенський, С. Сєрьогін, А. Сіцинський, І. Шпекторенко та ін.) акцентують на тому, що у структурному аспекті співвідношення понять «службова кар'єра» і «проходження державної служби», практично, співпадають (Hall, & Marvis, 1995; Khadzhyradieva, Slukhai, & Rachynskyi, 2020). На думку Л. Біла-Тіунової, «службова кар'єра» – це, переважно, суб'єктивно-індивідуальний аспект цього поняття, тоді як «проходження державної служби» – це об'єктивно-процедурний аспект цього поняття (Біла-Тіунова, 2011).

У науковій літературі в галузі публічного управління та адміністрування виокремлено й охарактеризовано такі аспекти службової кар'єри:

правовий – система правовідносин, пов'язаних із набуттям статусу державного службовця, просуванням за посадами і за рангами, оцінюванням державного службовця, припиненням службових відносин, режиму державної служби тощо (К. Ващенко, І. Коліушко, В. Тимощук, В. Дерезь, В. Федоренко та ін.);

організаційний – правові норми; державна посада; учасники службової кар'єри (державний службовець і суб'єкт призначення); державно-службові правовідносини тощо (Д. Гудков, О. Оболенський та ін.);

процедурний – сукупність послідовно здійснюваних адміністративних процедур щодо набуття статусу державного службовця, просування за посадами і рангами, оцінювання державного службовця, припинення службових відносин (М. Апрентьєва, Т. Всилевська, О. Губанов та ін.);

структурний – широке (проходження державної служби) і вузьке (просування по державній службі) розуміння службової кар'єри (Н. Алюшина, К. Ващенко; М. Кондаков, А. Сухарев та ін.);

публічно-індивідуальний – об'єктивна оцінка суб'єкта призначення щодо діяльності державного службовця та його кар'єрні можливості в державному органі; суб'єктивно усвідомлені власні судження службовця про своє службове майбутнє, очікувані шляхи самовираження і перспективи своєї діяльності (Р. Березовська, А. Кібанов, Е. Каштанов, С. Хаджирадева та ін.);

соціальний – суспільне уявлення про службові досягнення особи у державній службі, швидкість, стрімкість, траєкторія кар'єри, методи її реалізації тощо (Т. Доценко, Н. Гончарук, С. Сєрьогін, О. Якубовський та ін.).

Проведений аналіз дозволяє констатувати, що державна посада є універсальним і започатковуючим чинником службової кар'єри, оскільки вона розпочинається із заміщення державної посади; постійно має за мету заміщення державної посади більш високого рівня; її результат (у переважній більшості) визначається державною посадою (влада, незалежність, винагорода, становище тощо). В цьому аспекті зазначимо, що серед різних видів державних посад тільки адміністративні посади надають особі, яка її виконує, статус державного службовця.

Ми погоджуємося зі ствердженнями Н. Москаленко, Г. Назарова, Н. Нижник, О. Нор-Аверян про те, що державна посада – це державно-правова установка, яка визначає місце, обов'язки, права, повноваження і відповідальність особи, що її виконує,



засновується у законодавчо-визначеному порядку і фінансується з державного бюджету. Як правова категорія, державна посада має правовий статус, структура якого складається з низки елементів, що є взаємопов'язаними, взаємозалежними та взаємообумовлюючими один одного (Москаленко, 2005; Нор-Аревян, Посухова, & Шаповалова, 2016). Отже, кар'єра публічних службовців будується в системі двох координат: професійна кар'єра і службова кар'єра. Найвищий рівень інтеграції (взаємопроникнення, синергії) цих двох видів кар'єр дає універсальну, науково-обґрунтовану модель професійно-службової кар'єри публічних службовців.

На підставі розглянутих теорій, моделей та підходів щодо кар'єрного зростання, уявляється доцільним виділити основні характеристики побудови успішної кар'єри, які можуть бути використані в процесі кар'єрного планування і стати основою для успішної кар'єри в публічній сфері (рис. 1).



Рис. 1. Основні характеристики успішної кар'єри

З урахуванням положень розглянутих теорій, такий план може включати наступні етапи: оцінка (оцінка поточної посади та навичок працівника); дослідження (дослідження та перегляд існуючих варіантів для наступного кроку); підготовка (побудова стратегічного плану для переходу до бажаного наступного кроку); реалізація (виконання плану та отримання необхідних навичок, знань або досвіду, необхідних для наступного кроку).

Вищенаведене дає підстави стверджувати, що правова аксіологія є теоретичною базою формування у публічних службовців поважного ставлення до права як фундаментальної цінності. Не менш суттєвим є те, яке місце в ієрархії цінностей займає означена з них – цінність права. Значущість останнього важко переоцінити, бо як встановлено сучасними вітчизняними дослідниками (І. Бех), ціннісна система, укорінюючись у структурі самосвідомості

особистості, виступає її своєрідною і необхідною установкою, єдиною соціокультурною основою перетворення внутрішніх особливостей особистості у реальність здійснюваних нею вчинків і духовно-моральної поведінки в цілому.

Щодо ціннісної сутності права, зауважимо, що складає його ціннісний зміст як регулювальника, відповідно до правил і вимог якого люди будують свою поведінку. Отже, право цінне насамперед стабільністю, тим, без чого відбувається руйнація культури і цивілізації. Інші ж дослідники (О. Микитин, Н. Суворова) вносять корективи у зміст близького до вищезазначеного поняття «визнання цінності прав людини», зокрема, вкладаючи в нього таке розуміння: виховання в людині власної гідності, усвідомлення власних прав, вміння їх реалізувати і захищати, визнання і повага до прав інших (Богданова, 1999). У контексті зазначеного, варто взяти до уваги існуючу точку зору (В. Кудрявцев), яка сформована у зв'язку з намаганням науково осмислити ціннісну сутність права: право не регулює бездіяльність, але бездію воно розглядає як специфічний вчинок – відсутність дії, передбаченої законом.

Науковий фонд, що взято за теоретичну базу осмислення цього аспекту (С. Алексєєв, Н. Віденко, Є. Назаренко та ін.), дає підстави для певних узагальнень. Перше з них – ціннісний підхід до права є надзвичайно перспективним, бо саме він дозволяє наблизитися до розуміння сутності правової соціалізації особистості як процесу свідомого і цілеспрямованого впровадження правових цінностей, переконань, навичок; якщо ж розуміти правову соціалізацію у широкому сенсі, то йдеться про цілісний процес правової освіти (як формальної, так і неформальної), що відбувається протягом усього життя людини. Отже, у контексті ціннісного підходу нині активно досліджується правова культура особистості як важливий складник системи загальнолюдських цінностей (О. Аграновська, Н. Бабіна, О. Саламаткін). Контекст дослідницької позиції у стислому вигляді може бути представлено наступним чином: важливим складником загальнолюдських цінностей виступає правова культура, на базі якої і будується значна частина суспільних відносин.

По-друге, у контексті ціннісного підходу визнається апріорі, що цінності людини об'єднуються у специфічну організаційно-систему. «Якщо всі відомі цінності розподілити за ступенем їх значущості для людини, її існування і прогресивного розвитку, то одержимо своєрідну класифікацію цінностей, підпорядкованої принципу субординації, де кожна цінність по відношенню до тієї, котра



стоїть вище за неї, відіграє роль засобу, чи умови, чи наслідку, який впливає з неї» (Кельман, & Мурашин, 2006; Кічук, 2002). Відтак, уможливується перспектива визначити ступінь фундаментальності правових орієнтацій особистості в контексті усєї її ціннісної системи, домінуючих життєвих орієнтирів.

По-третє, враховуючи, що у структурі діяльності особистості саме ціннісні аспекти перебувають у тісній взаємодії з пізнавальними і вольовими, видається за можливе через виховання цінностей правового гатунку забезпечувати цілеспрямований вплив на цілісний розвиток особистості.

Отже, формування ціннісно-правових орієнтацій публічних службовців обумовлює природний інтерес до тієї особистісної якості, на якій «замикається» механізм перетворення її поглядів у переконання, а через них – у дії в правовій сфері, тобто до правосвідомості, фактору позитивної правової соціалізації особистості.

Фундаментальність свідомості у структурі особистості пов'язана ще й з тим, що ціннісний її зміст складає духовність. Отже, якщо образно уявити функціональну роль свідомості в усьому розмаїтті характеристик особистості, то вона простежується у трьох основних функціях – пізнавальній, оцінній, регулятивній.

Правосвідомість є однією з видових суцільної свідомості особистості (поряд із політичною, екологічною, економічною та іншими видами). Відтак, усі вищезначені характеристики свідомості мають безпосереднє відношення і до феномена «правосвідомість». Як якість особистості, правосвідомість залежить від функціонуючого в суспільстві права і водночас впливає на процес правотворчості в ньому. Отже, правосвідомість пронизує основні сфери особистості – когнітивну, емоційно-вольову. Зокрема, доробок науковців дає підстави для здійснення компонентно-структурного аналізу сутності правосвідомості особистості. Так, до найбільш суттєвих складників доцільно відносити наступні: правову ідеологію, яка відбиває правову дійсність за допомогою теорій, ідей, уявлень особистості і правову психологію, що базується на правових почуттях, правових навичках і звичках, тобто при задіяності емоцій і почуттів особистості, пов'язаних з елементарними знаннями правових фактів, явищ та їх оцінкою.

Значний інтерес для започаткованого нами дослідження становить наукова позиція Є. Назаренка щодо структури правової свідомості. Нам видається ця позиція достатньо вираженою, а сам підхід до розуміння змісту правосвідомості

– більш співвіднесений до «технологізації», що, як відомо, сприяє вибору оптимальних методів дослідження певних явищ. Так, за Є. Назаренком, у змісті правової свідомості, як особистісної якості доцільно розрізняти чотири компоненти: знання діючого права, суб'єктивних прав і обов'язків в усьому різновиді відносин (трудових, майнових, сімейних тощо); повага до права і закону, що базується на переконанні в їх соціальній цінності; правові ідеали, які відображають критичне ставлення до правової дійсності; готовність до активного застосування суб'єктивних прав у всіх галузях суспільного життя, активне намагання досягти свої ідеали, нетерпимість до будь-якого порушення закону, права (Кічук, 2002).

Узагальнюючи сучасні уявлення науковців про структуру правосвідомості особистості, варто взяти до уваги, що у деяких дослідників (В. Зенін, Н. Козюбра, В. Оксамитний) спостерігається тяжіння до суджень про недоцільність структурування феномена «правосвідомість». Аргументацією при цьому виступає намагання дослідити означений феномен як цілісне утворення, а, відтак, штучне виокремлення в ньому певних складників ускладнює адекватність уявлень про цілісну особистісну якість.

У дослідженні нами було проаналізовано вплив правосвідомості на рівень розвитку професійно-службової кар'єри публічних службовців. Такий аналіз проводився із застосуванням методу експертного оцінювання (було залучено 27 експертів). Інструментарієм оцінювання був спеціально розроблений опитувальник, що містив два блоки запитань. Опишемо їх детальніше.

Мета першого блоку – виявити показники, які мають найбільший вплив на рівень сформованості правосвідомості публічних службовців. Цей блок містив 30 стверджень, які необхідно було оцінити за десятибальною шкалою, де значення від 1 до 3 балів характеризували низький рівень впливу показника; від 4 до 7 балів – середній; від 8 до 10 балів високий.

За результатами аналізу можемо констатувати Топ-10 показників, які мають найбільш високий вплив на рівень сформованості правосвідомості публічних службовців, а саме:

1. Свідоме та відповідальне ставлення до своєї роботи та уміння застосовувати закони у практичній діяльності – 269 бал.;

2. Здатність обґрунтовувати свої дії та рішення на основі принципів права та законодавства, а також готовність відповідати за свої дії перед державою та суспільством – 263 бал.;



3. Дотримання етичних норм та принципів у своїй діяльності, а також відмова від корупційних практик та неправомірного використання повноважень – 254 бал.;

4. Безсуперечне використання правових норм і вимог, а також недопустимість порушення прав і свобод людини та громадянина;

5. Постійне підвищення своєї правової культури та ознайомлення із змінами в законодавстві – 249 бал.;

6. Готовність і здатність вирішувати конфліктні ситуації з урахуванням законних інтересів усіх сторін – 231 бал.;

7. Здатність аналізувати складні правові ситуації та приймати рішення на основі дотримання законодавства – 228 бал.;

8. Уміння ефективно взаємодіяти із судовими та правоохоронними органами у

випадках правопорушень або злочинів – 213 бал.;

9. Формування позитивного образу чиновника у суспільстві, заснованого на законності, справедливості та чесності – 209 бал.;

10. Знання і розуміння основних принципів права та законодавства – 199 бал.

Отже, можна стверджувати, що значний вплив на розвиток професійно-службової кар'єри публічних службовців має свідоме застосування норм права у професійній діяльності.

Мета другого блоку опитувальника – встановити в яких ситуаціях, в яких формах і за яких умов найчастіше публічні службовці порушують право. Оцінювання також відбувається за десятибальною шкалою (як у першому блоці). Узагальнено результати опитування експертів подано на рис. 2.

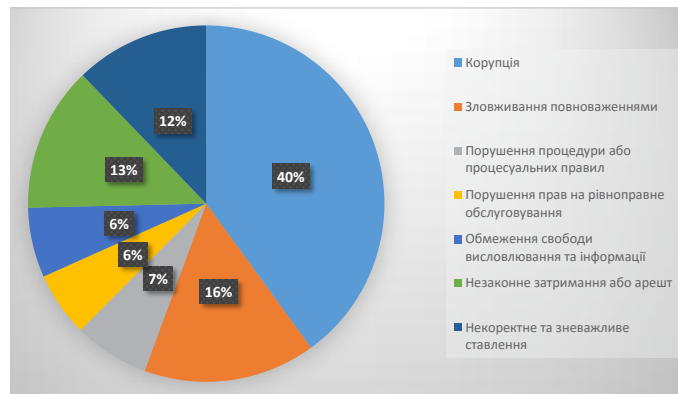


Рис. 2. Види порушень публічними службовцями права

На погляд 40% експертів зазначили, що найчастішою формою порушення права серед публічних службовців є корупція, яка проявляється у прийнятті хабарів чи інших незаконних винагород за вирішення певних питань, надання переваг окремим особам або організаціям).

16% експертів вважають, що це зловживання повноваженнями. У коментарях експертами було зазначено, що більшість публічних службовців використовують свої повноваження не за призначенням або перевищують їх, у тому числі утискають права громадян, відверто демонструють незаконні дії або ігнорують обов'язки.

13% експертів акцентують увагу на таких порушеннях як незаконне затримання чи арешт, зокрема пишуть вони «...публічні службовці можуть затримувати чи заарештовувати громадян без законних підстав або порушувати їхні права під час затримання чи арешту. Про некоректне та зневажливе ставлення публічних службовців до громадян, порушуючи їхню недоторканність особистості та гідність зазначили 12% експертів.

За ствердженнями 7% експертів публічні службовці найчастіше порушують процедури або процесуальні правила, внаслідок чого громадяни не отримують якісні публічні послуги).

По 6% респондентів констатують порушення публічними службовцями прав на рівноправне обслуговування громадян у державних та муніципальних установах, а також обмеження свободи висловлювання та інформації. Дуже часто публічні службовці переслідують та тиснуть на громадян, які засуджують урядову політику або висловлюють критику щодо компетентних органів.

Якісний аналіз проведеного опитування експертів також дозволяє констатувати таке: 63% вважають, що протекціонізм має найбільш високий ступень впливу на кар'єрний розвиток публічних службовців; 48% – стверджують про незадовільне законодавче регулювання кар'єри в публічній сфері; 31% – відмічають, що правова культура є стрижневим компонентом правосвідомості публічних службовців.



Зауважимо на ключових деструктивних проявах, що існують сьогодні в кар'єрному розвитку публічних службовців, а саме: низький рівень організаційної культури у публічній сфері; високий рівень прояву протекціонізму в управлінні персоналом у публічній сфері; недосконалість системи оцінювання професійної компетентності та визначення професійної кваліфікації державних службовців.

Саме організаційна культура у сфері публічного управління та адміністрування є вираженням соціальної значущості властивих публічним службовцям психічних станів, на основі яких формуються певні культурні зразки професійної поведінки та правосвідомість, зокрема, і коли моделюється професійна кар'єра. Ці зразки є реальними механізмами пристосування, що допомагають публічним службовцям вирішувати конкретні завдання поведінки в органах публічної влади, у процесі якої загальні зразки переходять в індивідуальні навички.

Проблемне інституційне середовище (іншими словами низький рівень організаційної культури у сфері публічного управління та адміністрування) ускладнює створення цивілізованих умов для розвитку системи державної служби України. Багато «проблемних ланок» в інституційному середовищі державної служби України пов'язані саме із фактором культури: не дотримання (або часткове дотримання) правових і етичних норм, дискримінація, низький рівень взаємної довіри, неефективність різного роду ділових об'єднань та ін. В таких умовах кар'єрний розвиток публічних службовців буде хаотичним і деструктивним.

Отже, ми погоджуємося з думкою вчених про те, що у структурі організаційної культури публічної служби повинні знайти відображення такі ціннісні установки публічних службовців, а саме норми: у «стабільності» – ввічливість, повага до колег і традицій державної служби; у самореалізації – прагнення кар'єрного зростання, відповідальність, вибір власних цілей, широта поглядів, честолюбство, допитливість; у «рівності» в колективі – скромність, обов'язковість, поміркованість, охайність, чесність; у «духовності» – креативність у професійній діяльності, вірність цінностям організацій

Висновки.

Проведене дослідження особливостей прояву правосвідомості публічних розв'язку в контексті розвитку їхньої професійно-службової кар'єри свідчать про актуальність даної проблеми та потребу подальших міжгалузевих наукових розвідок.

Рівень сформованості правосвідомості публічних службовців бажано визначати ґрунтуючись на десяти базових компонентах, а саме: 1) знання і розуміння основних принципів права та законодавства; 2) здатність аналізувати складні правові ситуації та приймати рішення на основі дотримання законодавства; 3) свідоме та відповідальне ставлення до своєї роботи та уміння застосовувати закони у практичній діяльності; 4) безсуперечне використання правових норм і вимог, а також недопустимість порушення прав і свобод людини та громадянина; 5) готовність і здатність вирішувати конфліктні ситуації з урахуванням законних інтересів усіх сторін; 6) уміння ефективно взаємодіяти із судовими та правоохоронними органами у випадках правопорушень або злочинів; 7) дотримання етичних норм та принципів у своїй діяльності, а також відмова від корупційних практик та неправомірного використання повноважень; 8) постійне підвищення своєї правової культури та ознайомлення із змінами в законодавстві; 9) формування позитивного образу чиновника у суспільстві, заснованого на законності, справедливості та чесності; 10) здатність обґрунтовувати свої дії та рішення на основі принципів права та законодавства, а також готовність відповідати за свої дії перед державою та суспільством.

Порушення публічними службовцями права відбувається у різних формах, зокрема найчастіше проявляється в ситуаціях: корупція; зловживання повноваженнями; порушення процедури або процесуальних правил; порушення прав на рівноправне обслуговування; обмеження свободи висловлювання та інформації; незаконне затримання чи арешт; некоректне та зневажливе ставлення.

Усі перелічені вище дії є порушенням прав громадян і можуть бути переслідувані згідно із законом.

БІБЛІОГРАФІЧНІ ПОСИЛАННЯ

- Біла-Тіунова, Л. Р. (2011). *Службова кар'єра в Україні*. (Монографія). Одеса: Фенікс.
Богданова, І. М. (1999). *Технології в освіті: теоретико-методологічний аспект*. (Монографія). Одеса: ТЕС.



- Доценко, Т. А. (2020). Створення Центру розвитку кар'єри державних службовців. Н. І. Обушна, А. П. Рачинський, С. К. Хаджирадєва (Eds.), *100 ідей для Президента та Уряду України: Збірник наукових праць (інформаційно-аналітичний збірник проєктів у сфері публічного управління)*. (у 2 томах). (Т. 2, с. 57-60). Київ: НАДУ.
- Загороднюк, С. В., & Акімов, О. О. (2013). Компетенції державного службовця як основа психологічної готовності до професійної діяльності у євроінтеграційних умовах. *Ефективність державного управління*, 36, 277-286.
- Кельман, М. С., & Мурашин, О. Г. (2006). *Загальна теорія права*. (Підручник). Київ: Кондор.
- Кічук, Я. В. (2002). *Соціально-педагогічні умови формування правосвідомості майбутніх учителів у педагогічних коледжах*. (Автореферат дисертації кандидата педагогічних наук: 13.00.04). Південноукраїнський державний педагогічний університет ім. К. Д. Ушинського, Одеса.
- Москаленко, Н. О. (2005). *Ділова кар'єра*. Харків: Вид. ХНЕУ.
- Нор-Аревян, О. А., Посухова, О. Ю., & Шаповалова, А. М. (2016). Профессии-нальная идентичность как предмет научно-исследовательских практик. *Социально-гуманитарные знания*, 11, 65-75.
- Пиц, В. (2008). Відтворення людського потенціалу: теоретична концептуалізація та сучасний прагматизм. *Актуальні проблеми економіки*, 6, 187-193.
- Hall, D. T., & Marvis, P. H. (1995). The new career contact developing the whole person at midlife and beyond. *Journal of Vocational Behavior*, 35, 45-67.
- Khadzhyradieva, S., Slukhai, S., & Rachynskiy, A. (2020). Public Administration in Ukraine: Adjusting to European Standards. *NISPAcee Journal of Public Administration and Policy*, XIII(1), 81-108.
- Super, D. E. (2006). Super's Career Development Theory. In J. H. Greenhaus, G. A. Callanan, *Encyclopaedia of Career Development*, (pp. 786-792). (Vol. 2). London: SAGE Publications.

REFERENCES

- Bila-Tiunova, L. R. (2011). *Service career in Ukraine*. (Monograph). Odesa: Phoenix.
- Bohdanova, I. M. (1999). *Technologies in education: theoretical and methodological aspect*. (Monograph). Odesa: TPP.
- Dotsenko, T. A. (2020). Creation of the Center for the Career Development of Civil Servants. N. I. Obushna, A. P. Rachynskiy, S. K. Khadzhiradeva (Eds.), *100 ideas for the President and the Government of Ukraine: Collection of scientific works (informational and analytical collection of projects in the field of public administration)*. (in 2 volumes). (Vol. 2, p. 57-60). Kyiv: NADU.
- Hall, D. T., & Marvis, P. H. (1995). The new career contact developing the whole person at midlife and beyond. *Journal of Vocational Behavior*, 35, 45-67.
- Kelman, M. S., & Murashyn, O. G. (2006). *General theory of law*. (Textbook). Kyiv: Condor.
- Khadzhyradieva, S., Slukhai, S., & Rachynskiy, A. (2020). Public Administration in Ukraine: Adjusting to European Standards. *NISPAcee Journal of Public Administration and Policy*, XIII(1), 81-108.
- Kichuk, Ya. V. (2002). *Socio-pedagogical conditions for the formation of legal awareness of future teachers in pedagogical colleges*. (Abstract of the dissertation of the Candidate of Pedagogical Sciences: 13.00.04). South Ukrainian State Pedagogical University. K. D. Ushinskyi, Odesa.
- Moskalenko, N. O. (2005). *Business career*. Kharkiv: Ed. HNEU.
- Nor-Arevyan, O. A., Posukhova, O. Yu., & Shapovalova, A. M. (2016). Professional identity as a subject of research practices. *Social and humanitarian knowledge*, 11, 65-75.
- Pyts, V. (2008). Reproduction of human potential: theoretical conceptualization and modern pragmatism. *Actual problems of economics*, 6, 187-193.
- Super, D. E. (2006). Super's Career Development Theory. In J. H. Greenhaus, G. A. Callanan, *Encyclopaedia of Career Development*, (pp. 786-792). (Volume 2). London: SAGE Publications.
- Zagorodniuk, S. V., & Akimov, O. O. (2013). Competences of civil servants as the basis of psychological readiness for professional activity in the conditions of European integration. *Effectiveness of public administration*, 36, 277-286.