

це площина державного регулювання, яка історично відчувала на собі прямий вплив держави як головного гаранта і провідника соціальних інтересів.

В умовах передачі значної частини повноважень держави на нижчі рівні управління, у тому числі повноважень щодо управління соціальною сферою та, відповідно, надання певних видів соціальних послуг, така роль, вочевидь, суттєво видозміниться у найближчі роки, набуде нової форми та матиме дещо інший зміст.

**Аналіз досліджень і публікацій.** Проблематика реформування системи соціальних послуг привертає увагу таких ві-

тчизняних науковців, як І. Гнибіденко, В. Гошовська, К. Дубич, М. Кравченко, Е. Лібанова, В. Скуратівський, О. Черниш та інші.

**Мета дослідження** – дослідити напрями реформування системи соціальних послуг в Україні в умовах децентралізації.

**Виклад основного матеріалу.** З позиції необхідності формулювання стратегічних завдань щодо управління системою соціальних послуг, механізм реформування сфери соціальних послуг можна уявити комплексом інструментів та методів реалізації реформи соціальної сфери (рис. 1.).



Рис. 1. Складові елементи механізму реформування системи соціальних послуг в Україні [2, с. 173]

Вона супроводжується зміною системних характеристик та інституційних зв'язків під впливом ринкових (конкуренція на ринку соціальних послуг на основі якості та ціни; стимулювання інноваційного розвитку ринку соціальних послуг; врівноваження попиту і пропозиції на ринку соціальних послуг; регулювання ціноутворення на ринку соціальних послуг; мінімізація витрат на соціальні послуги) та соціальних факторів (формування традицій та правил поведінки на ринку соціальних послуг; посилення соціального партнерства, соціального патронажу; корегування моделі соціальної поведінки надавачів та отримувачів соціальних послуг; максимізація корисності соціальних послуг; формування та модернізація моделі соціальних комунікацій).

Основною метою впровадження такого механізму має виступати забезпечення стійкого розвитку соціальної сфери та системи надання соціальних послуг шляхом посилення її спроможності до адаптації до стабільно мінливих економічних, геополітичних, правових умов в межах моделі, що задовольняє потреби та відповідає очікуванням громади щодо якості та обсягу соціальних послуг.

Досягнення цієї мети уможливленоється за рахунок прийняття та належного виконання комплексу відповідних управлінських рішень (рішення провайдерів системи соціальних послуг): бюджетно-податкових, організаційно-установчих, інвестиційних, нормотворчих, маркетингових та сертифікаційних.

Реалізація такого підходу передбачає досягнення консенсусу інтересів та очікувань учасників ринку соціальних послуг, врівноваження ролі інституціональних елементів соціальної сфери. Це відбиває здатність системи соціальних послуг до відповідності економічним, соціальним, політичним та іншим умовам суспільного розвитку, здобуття визнання та підтримки не лише конкретними споживачами соціальної послуги, а й суспільством у цілому, а також бізнес-структурами, що забезпечують ринкову пропозицію соціальних послуг, рівного доступу до них різних груп населення.

Тому наведений механізм має забезпечувати реалізацію принципів управління та координації розвитку системи соціальних послуг України за рахунок посилення відповідальності суб'єктів управління (провайдери, представники владних структур, відповідальні за забезпечення прав населення на отримання соціальних послуг), забезпечення системності процесів реформування, координованості дій учасників цих процесів, а також гнучкості самої системи.

Доцільність застосування запропонованого підходу обумовлена його посиленням на сучасні методи управління: інноваційно-економічні, адміністративно-політичні, соціально-інформаційні та ін. [3, с. 16 – 17], а також використання наступних інструментів: стандартизації надання соціальних послуг населенню, державних або муніципальних замовлень, конкурсів і торгів, контрактів, цільових програм, субсидій, субвенцій, дотацій [2, с. 170 – 172], інших видів цільових допомог. Також важливими складовими механізму управління розвитком сфери соціальних послуг є наступні:

- стимулювання інновацій в сфері надання соціальних послуг,
- вільний розвиток конкуренції за рахунок впровадження інновацій, підвищення наукоємності послуг та зниження у такий спосіб їхньої собівартості;
- інституційний розвиток системи надання соціальних послуг.

Формуванню цих складових повинні сприятливі організаційно-правові, інституціональні та економічні умови у вигляді розвинутої господарської системи території, стабільності правового поля, наявності соціального партнерства у відповідних формах його інституціоналізації, соціального патронажу, а також гарантій обов'язкового мінімуму (норми) надання соціальних послуг відповідно до стандарту якості; забезпечення ефективного провайдерства у системі надання/отримання соціальних послуг; розвитку тенденцій децентралізації державного управління та в умовах збереження ключової ролі державного регулювання економічної активності

суб'єктів ринку соціальних послуг. Відповідно до європейського підходу щодо розширення складу і видів управлінської діяльності, органи влади можуть мати різний статус, відіграючи різні ролі в моделі соціального захисту та наданні соціальних послуг у відповідності до проваджуваної ними політики в межах стратегічного напрямку територіального розвитку. Вони можуть виступати простими виразниками інтересів держави в ході процесу надання соціальних послуг населенню, займаючи позиції пасивного супроводу цієї діяльності («донори»); «ініціаторами», здатними брати на себе відповідальність щодо налагодження взаємодії з бізнес-структурами, побудови моделей соціального партнерства; «консультантами», залученими до процесів розвитку ринку соціальних послуг на адміністративних засадах; «провайдерами» – представниками інтересів соціальних груп, з одного боку, та ринкових структур, залучених до процесів розвитку системи соціальних послуг з іншого.

З огляду на специфіку соціальної сфери та системи надання соціальних послуг населенню, вважаємо, що нова роль держави в особі її уповноважених органів щодо управління цією сферою полягає у сприянні формуванню ефективних моделей та дієвих механізмів гарантування соціальних прав і свобод громадян України за місцем їх проживання та безпосереднього отримання соціальних послуг, що не розходяться з економічними інтересами держави та суб'єктів ринку надання цих послуг.

У той же час роль місцевих органів виконавчої влади має проявлятися у виконанні ними функції провайдера – провідника, медіатора, посередника – соціальної послуги до адресата її отримання – громадянина України, що має право на відповідну послугу. Саме «провайдер» має забезпечувати ефективність роботи механізму надання соціальних послуг на ввіреній йому території, забезпечувати високу якість цих послуг відповідно до нормативно-правової бази, що регулює відносини в цій галузі.

Тобто, роль провайдера соціальних

послуг полягає у розв'язанні конфліктних ситуацій між учасниками господарської системи адміністративно-територіальної одиниці, в якій мешкають набувачі послуг: державними органами управління, бізнес-структурами, центрами надання соціальних послуг та безпосередніми споживачами таких послуг.

Таке уявлення ролі місцевих органів виконавчої влади (обласні державні адміністрації, районні державні адміністрації, місцеві державні адміністрації) в ролі провайдерів, посередників у моделі надання/отримання соціальних послуг та системі управління нею, обумовлюється акцентуванням уваги на інноваційності розвитку управлінської діяльності в умовах децентралізації державного управління, що, відповідно до передових надбань європейського та світового досвіду у цій сфері, є необхідною умовою здійснення позитивних трансформаційних перетворень та реформ [4, с. 63 – 65].

Завдання щодо отримання позитивного результату управлінської діяльності передбачає необхідність досягнення синергійного ефекту від зусиль усіх груп місцевих учасників процесу надання/отримання соціальних послуг:

- надавачі послуг – центри, служби, заклади та організації, зайняті наданням різних видів соціальних послуг;

- отримувачі послуги – місцеве населення – соціальні групи, що, відповідно до чинного законодавства України, мають право на набуття, отримання певних видів соціальних послуг, виплату заохочень, компенсацій, інших форм соціальної допомоги; впливають на розвиток системи, постійно оцінюючи її результативність, ефективність та кінцеву корисність; формують попит на послуги, визначаючи ключові вектори реформування та трансформації системи соціальних послуг;

- господарюючі суб'єкти, діяльність яких формує економічний базис функціонування системи надання соціальних послуг та фінансування соціальної сфери в цілому за рахунок стягнення з них податків, зборів та обов'язкових платежів до бюджетів;

– провайдери сфери соціальних послуг – обласні державні адміністрації, районні державні адміністрації, місцеві державні адміністрації, повноваження яких включають управління та координацію роботи системи надання соціальних послуг відповідної території.

Необхідність досягнення синергічного ефекту обумовлюється складністю завдань щодо ефективного управління соціальною сферою, де досягнення певних кількісних результатів не обов'язково свідчить про якість послуг та позитивне сприйняття роботи системи щодо забезпечення їх надання безпосередньо населенням. Тому спрідненість цілей управління, завдань розвитку соціальної сфери та інтересів населення, підкріплена спільними зусиллями всіх без винятку учасників цієї системи на місцевому (локальному) рівні має виступати рушієм її позитивної трансформації та реформування в умовах децентралізації управління. В таких умовах, тим не менш, роль управлінського рішення залишається ключовою з огляду на невпинність процесів реформування, обумовлених постійною зміною співвідношення попиту і пропозиції соціальних послуг та необхідністю зрівноваження цих концептів.

Урахування взаємозв'язків управлінського рішення з індивідуальними інтересами як виконавців робіт щодо надання соціальних послуг населенню, так самого населення в особі представників цільових груп, що мають право на отримання певних видів соціальних послуг, є обов'язковою умовою досягнення бажаного позитивного ефекту для всіх учасників. «Провайдер», приймаючи управлінське рішення та організовуючи його виконання, повинен керуватися принципом орієнтації навіть не на отриманий результат, а на досягнутий системний ефект. В управлінні системою надання соціальних послуг це означає, що процес прийняття такого управлінського рішення і наслідки його реалізації повинні адекватно сприйматися як надавачами, так і потенційними споживачами послуг. Адже формування інноваційного, правильного, со-

ціально корисного рішення не завжди може віднайти підтримку цільових набувачів послуг – людей, на благо яких спрямовано прийняте рішення. Їх світоглядні, свідомісні та ментальні характеристики, звички поведінки можуть перешкоджати сприйняттю подібного рішення, оскільки, в силу дії стереотипів минулого, переважання емоцій над логікою сприйняття позитивних перетворень. Тому інноваційне рішення й реалізація поставленого ним завдання може не привести до отримання того ефекту, на який розраховує «провайдер» і який покликаний стати рушієм позитивних системних перетворень у соціальній сфері на локальному та навіть на державному рівні. Така складність і алогічність суспільної свідомості є суттєвим бар'єром для прискорення процесів реформування та модернізації не лише соціальної сфери, а й господарської системи країни в цілому, моделі державного управління нею.

Тому органи державної влади та місцевого самоврядування мають проводити постійну просвітницьку роботу щодо «оновлення», «інноваціонування» суспільної свідомості, поступово домагачись упроваджувального ефекту наявними засобами масової інформації, механізмами та інструментами впливу на громадську думку.

Інноваційність характеру механізму соціального провайдерства обумовлена зростаючим переліком завдань місцевих органів виконавчої влади щодо розвитку системи соціальних послуг, а також підвищення їх якості й ефективності в умовах децентралізації державного управління. Інноваційність дозволяє найбільшою мірою враховувати регіональну та місцеву специфіку господарського комплексу [1, с. 19] та кон'юнктуру ринку соціальних послуг [4, с. 32], що забезпечує, відповідно, функціонування системи життєзабезпечення місцевого населення та визначає його преференції і потреби у соціальних послугах.

Із позиції необхідності модернізації управлінського механізму регулювання системи соціальних послуг доцільним

видається розроблення комплексу інноваційних засобів соціальної підтримки населення органами місцевої виконавчої влади. До таких засобів можна, зокрема, віднести нетворкінг, он-лайн консультування та фасилітацію, розвиток волонтерства, активізацію дистанційного навчання та підвищення кваліфікації учасників ринку соціальних послуг, залучення до процесів розвитку системи соціальних послуг представників категорії економічно неактивного населення: осіб похилого віку, учасників та ветеранів АТО, інвалідів тощо.

Проте, для надання процесу реформування системи соціальних послуг в Україні позитивного тренду, поряд із пропозиціями щодо впровадження локальних малобюджетних заходів, які можливо реалізувати в кризових умовах, уряду країни та місцевим органам виконавчої влади необхідно зосередити увагу та сконцентрувати зусилля на перспективних соціальних інноваціях у національному масштабі, які вимагають пошуку додаткових джерел (фінансових, економічних, матеріально-технічних, інформаційних та ін.) для розвитку соціальної сфери та системи соціальних послуг.

**Висновки.** Із огляду на це, роль місцевих органів виконавчої влади як провайдерів системи соціальних послуг полягає у розробленні механізмів узгодження суспільних інтересів, що відбивають прагнення всіх описаних інститутів (групи місцевих учасників процесу надання/отримання соціальних послуг) щодо реалізації власних потреб:

– ринкові та неринкові (державні та комунальні) інститути, що об'єднують надавачів соціальних послуг населенню – центри, служби, заклади та організації, які діють на комерційних, громадських або госпрозрахункових засадах з метою отримання прибутку від проведеної діяльності, наданих послуг та задоволення потреб споживачів у їх послугах;

– місцеве населення як отримувач соціальних послуг, що формують попит на послуги, визначаючи вектори трансформації системи соціальних послуг, прагнуть до максимізації соціальної корисності послуг, підвищення їхньої якості та кількості при зменшенні ринкової вартості;

– господарюючі суб'єкти, що формують інститут господарювання й утворення валового внутрішнього продукту регіону або окремої його території, що є базою фінансового забезпечення потреб соціальної сфери, прагнуть до зниження податкового навантаження на їх бізнес та отримання пільгових умов його ведення.

Відповідно узгодження інтересів грає ключову роль в успішному забезпеченні інституційної стійкості соціальної сфери системи надання соціальних послуг. Оскільки ця сфера є, по суті, багатofакторною системою соціальних відносин між різними за формами, видами та напрямками діяльності інститутами, вона апіорі не може бути позбавлена протиріч, що виникають та неминуче виникатимуть в її межах з приводу різноспрямованості таких інтересів.

#### БІБЛІОГРАФІЧНІ ПОСИЛАННЯ:

1. Бутенко П. Т. Інноваційна складова сучасного територіального розвитку / П. Т. Бутенко // Вісник НТУ «ХПІ». – 2015. – № 2 (1111). – С. 18 – 22.
2. Радина О. И. Институционально-рыночный механизм управления развитием сферы социальных услуг региона : дис... д.э.н. : спец. 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством / Оксана Ивановна Радина. – Ш. : ГОУВПО ЮРГУЭС, 2007. – 438 с.
3. Рамазанов С. К. Інноваційні технології антикризового управління економічними системами : монографія / С. К. Рамазанов, Г. О. Надьон, О. П. Степаненко, Л. А. Тимашова / Під ред. проф. С.К. Рамазанова. – Луганськ – Київ : Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2009. – 480 с.
4. Семикіна А. В. Підвищення конкурентоспроможності людського капіталу на основі соціальних інновацій : дис. ... к.е.н. : 08.00.07 – демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика / Анна Валеріївна Семикіна. – 2015. – К. : КНЕУ. – 296 с.
5. Стегней М. І. Інвестиційно-інноваційні домінанти сталого розвитку територіальних одиниць / М. І. Стегней // Економічний вісник Запорізької державної інженерної академії. 2016. – № 2. – С. 59 – 65.

6. Niemeyer C. Participatory Crowdfunding: An Approach towards Engaging Employees and Citizens in Institutional Budgeting Decisions / C. Niemeyer, T. Wagenknecht, T. Teubner, C. Weinhardt // 49th Hawaii International Conference on System Sciences (HICSS), 5 – 8 Jan. 2016. – Access mode : <http://ieeexplore.ieee.org/document/7427534/?section=abstract>. – Title from screen.
7. Parka Y. Clustering blended learning courses by online behavior data: A case study in a Korean higher education institute / Y. Parka, J. H. Yub, J. Il-Hyun // The Internet and Higher Education. – 2016. – № 29. – P. 1 – 11.
8. Public Private Partnership as a financial mechanism to diversify funding sources for sustainable provision of HIV prevention services to key affected population in Ukraine / United States Agency for International Development (USAID). – K : Project of Deloitte Consulting LLP. – 2015. – 92 p.
9. Waters-Lynch J. Coworking: A Transdisciplinary Overview / J. Waters-Lynch, J. Potts, T. Butcher, J. Dodson, J. Hurley // Working Paper, 2016. – Access mode : [http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=2712217](http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2712217). – Title from screen (Accessed 01.10.2016).
10. Withall J. Participant and public involvement in refining a peer-volunteering active aging intervention: Project ACE (Active, Connected, Engaged) / J. Withall, J. Thompson, K. Fox, M. Davis, S. Gray, J. de Koning, L. Lloyd, G. Parkhurst // The Gerontologist. – 2016. – Access mode : <http://eprints.uwe.ac.uk/29517>. – Title from screen (Accessed 02.10.2016).

## REFERENCES:

1. Butenko, P. T., 2015. Innovacijna skladova suchasnogo terytorial'nogo rozvytku [The innovative part of the modern territorial development]. Visnyk NTU «XPI» 2 (1111), 18 – 22 (in Ukraine)
2. Radina, O. I., 2007. Institucional'no-rynochnyj mekhanizm upravleniya razvitiem sfery social'nyh uslug regiona : dis... d.e.h.n. : spec. 08.00.05 – EHkonomika i upravlenie narodnym hozyajstvom [Institutional and market development management mechanism of social services in the region: PhD thesis ... : Spec. 08.00.05 - Economy and management of a national economy]. SH. : GOUVPO YURGUEHS (in Russian).
3. Ramazanov, S. K., 2009. Innovacijni tehnologiyi anty'kry'zovogo upravlinnya ekonomichny'my' sy'stemamy' : monografiya [Innovative technologies economies of crisis management: monograph]. Vy'd-vo SNU im. V. Dalya, Lugans'k – Ky'yiv (in Ukraine)
4. Semykina, A. V., 2015. Pidvyshhennya konkurentospromozhnosti lyud'skogo kapitalu na osnovi social'ny'x innovacij: dy's. ... k.e.n. : 08.00.07 – demografiya, ekonomika praci, social'na ekonomika i polityka [Improving the competitiveness of human capital based on social innovation: Dis. ... Ph.D. : 08.00.07 - demography, labor economics, social economics and politics]. KNEU, Kyiv (in Ukraine)
5. Stegnej, M. I., 2016. Investy'cijno-innovacijni dominanty` stalogo rozvytku terytorial'ny'x ody'ny'cz` [Investment and innovation for sustainable development of the dominant units]. Ekonomichny`j visnyk Zaporiz'koyi derzhavnoyi inzhenernoyi akademiyi 2, 59 – 65 (in Ukraine)
6. Niemeyer, C., 2016. Participatory Crowdfunding: An Approach towards Engaging Employees and Citizens in Institutional Budgeting Decisions. 49th Hawaii International Conference on System Sciences (HICSS), 5 – 8 Jan. Access mode : <http://ieeexplore.ieee.org/document/7427534/?section=abstract>
7. Parka, Y., 2016. Clustering blended learning courses by online behavior data: A case study in a Korean higher education institute. The Internet and Higher Education 29, 1 – 11
8. Public Private Partnership as a financial mechanism to diversify funding sources for sustainable provision of HIV prevention services to key affected population in Ukraine. United States Agency for International Development (USAID). 2015. Project of Deloitte Consulting LLP, Kyiv
9. Waters-Lynch, J., 2016. Coworking: A Transdisciplinary Overview. Working Paper. Access mode : [http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=2712217](http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2712217). – Title from screen (Accessed 01.10.2016).
10. Withall, J., 2016. Participant and public involvement in refining a peer-volunteering active aging intervention: Project ACE (Active, Connected, Engaged). The Gerontologist. Access mode : <http://eprints.uwe.ac.uk/29517>

*Греба Роман Володимирович – аспірант  
Національна академія державного управління при Президентові України  
Адреса: 04050, Київ, вул. Пугачова, 12/2  
E-mail: chaitov@ua.fm*

*Greba Roman V. – postgraduate  
National academy for public administration under the President of Ukraine  
Address: 12/2, Pugacheva Str., Kyiv, 04050, Ukraine*

*Греба Роман Владимирович – аспирант  
Национальная академия государственного управления при Президенте Украины  
Адрес: 04050, Киев, ул. Пугачева, 12/2*

УДК 35.082

doi:10.15421/151641

## Поняття «честь», «гідність» у контексті професіоналізації публічної служби

С.М. СЕРЬОГІН, Н.Г. СОРОКІНА

Дніпропетровський регіональний інститут державного управління  
Національної академії державного управління при Президенті України,  
Дніпро, Україна

### Авторське резюме

В статті аналізуються професійно-етичні аспекти особистості публічного службовця, розкрито сутність таких понять, як «професійна честь», «професійна гідність», «професійна справедливість», «професійна відповідальність» та з'ясовано їх роль у професійній діяльності публічного службовця. Зазначено, що професійна гідність публічного службовця тісно пов'язана з його становищем у колективі, його особистими заслугами, тобто пов'язана з честю публічного службовця як представника даної професії, конкретного колективу, та всієї публічної служби. Акцентовано увагу на те, що чим вище розвинуте у публічного службовця почуття особистої й службової гідності, чим більше він дорожить своєю професійною честю, тим більш значуща його соціальна цінність для суспільства. На основі аналізу визначено, що перед професійною етикою публічного службовця постає досить складне та вагоме завдання узгодження професійних та особистих моральних вимог, принципів, цінностей та інтересів.

**Ключові слова:** публічна служба; публічний службовець; етика; професійна честь; професійна гідність; професійна справедливість; професійна відповідальність

## The concept of «honor», «dignity» in the context of the professionalization of public service

S.M. SERJOGIN, N.G. SOROKINA

Dnipropetrovsk regional institute of public administration of National academy for  
public administration under the President of Ukraine,  
Dnipro, Ukraine

### Abstract

The article analyzes ethical aspects of the personality of a public servant. Such concepts as, «professional honor», «professional dignity», «professional justice», «professional responsibility» are disclosed. The role of these concepts in public servants' professional activities is determined. It is stated that professional dignity of the public servant is closely connected with his position in the team, his personal merit and honor public servant. The matter is that a public servant is a representative a particular team, and the entire public service. The attention is focused on the fact that the higher developed feeling of personal and official dignity of public servants, the more he values his professional honor, the more significant social value he has to society. As a result, professional honor and professional dignity, complement each other, help to maintain a certain, fairly high level of a public servant's morality. It was found that such concepts as «professional honor», «professional dignity», «professional justice», «professional responsibility» were brought up before and are brought up now in a large stable structures and organizations of the world. In developed countries, such as France, Germany, Japan, England – the honor and responsibility of public servant are essential professional qualities, which largely determine style of activities and influence decision-making process. In our country, nowadays, the education of a public servant is missed, therefore we will not be able in

© С.М. Серьогін, Н.Г. Сорокіна, 2016

the future to count on the loyalty of civil servants to their job. We will have to deal with the satisfaction of public servants' personal needs, as it often happens now. Based on the analysis concluded that the professional ethics of a public servant is a rather complicated and weighty task of harmonizing professional and personal moral responsibility, principles, values and interests.

**Key words:** public service; public servant; ethics; professional honor; professional dignity; professional justice; professional responsibility

### Понятия «честь», «достоинство» в контексте профессионализации публичной службы

С.М. СЕРЕГИН, Н.Г. СОРОКИНА

Днепропетровский региональный институт государственного управления  
Национальной академии государственного управления при Президенте Украины,  
Днепр, Украина

#### Авторское резюме

В статье анализируются профессионально-этические аспекты личности публичного служащего, раскрыта сущность таких понятий, как «профессиональная честь», «профессиональное достоинство», «профессиональная справедливость», «профессиональная ответственность» и выяснена их роль в профессиональной деятельности публичного служащего. Указано, что профессиональное достоинство публичного служащего тесно связано с его положением в коллективе, его личными заслугами, т. е. связано с честью публичного служащего как представителя данной профессии, конкретного коллектива и всей публичной службы. Акцентируется внимание на том, что чем выше развито у публичного служащего чувство личного и служебного достоинства, чем больше он дорожит своей профессиональной честью, тем значимее его социальная ценность для общества. На основе анализа определено, что перед профессиональной этикой публичного служащего возникает достаточно сложная и весомая задача согласования профессиональных и личных моральных норм, принципов, ценностей и интересов.

**Ключевые слова:** публичная служба; публичный служащий; этика; профессиональная честь; профессиональное достоинство; профессиональная справедливость; профессиональная ответственность

**Постановка проблемы.** Криза українського суспільства призвела до низки негативних духовних і моральних наслідків у тому числі і в публічній службі. Низька якість надання державних послуг, недостатня професійність, прояви корупції, хабарництва тощо є свідченням низького рівня культури управління. Негативні процеси, які відбуваються в публічній службі, зачіпають і її етичну складову, що є однією з елементів культури управління публічного службовця, характеризує рівень якості управлінських послуг. В уяві громадян публічний службовець – не просто спеціаліст, а особа, яка виступає від імені держави. Поведінка, ставлення до справи, до громадян, мова, зовнішній вигляд публічного службовця формують не тільки

його власний авторитет, але й авторитет публічної служби. Тому проблеми морального характеру, які виникають у сфері публічного управління, вимагають покращення етичної культури.

**Аналіз досліджень та публікацій.** Серед представників наукової громадськості, які займаються вищезазначеними питаннями, вагомий вклад внесли О. Антонова, Г. Атаманчук, В. Бабкіна, В. Бебик, Т. Василевська, Л. Воронько, Б. Гаєвський, Н. Гончарук, М. Головатий, В. Козловський, В. Корженко, Г. Леліков, Н. Липовська, В. Майборода, В. Ребкало, М. Рудакевич, С. Сergyogin, Ю. Сурмін, С. Телешун, С. Хаджирадева та ін. Але аналіз досліджень та праць у цій сфері дає підстави стверджувати, що недостатньо уваги приділено вивченню

основних категорій, що визначають професійно-етичні аспекти особистості публічного службовця.

**Мета статті** полягає у розкритті понять «професійна честь», «професійна гідність», «професійна справедливість», «професійна відповідальність» та з'ясуванні їх ролі у професійній діяльності публічного службовця.

**Виклад основного матеріалу.** У сучасному суспільстві постійно зростає увага до питань етики публічних службовців. Це обумовлено все більш вираженою залежністю перспективи розвитку людської цивілізації від тих моральних принципів і норм, якими службовці керуються у своїй діяльності. Етика публічного службовця поєднує у собі систему норм поведінки, порядку дій і правил, взаємин і принципів у державно-службових відносинах, що є сукупністю найбільш придатних, глибоко усвідомлених і конкретизованих норм загальнолюдської моралі. Вона, як галузь етичного знання, вивчає їх професійну мораль, обґрунтовує ціннісні орієнтації, норми, моральні аспекти поведінки та взаємовідносин у процесі здійснення державно-управлінської діяльності та пропонує практичні рекомендації, що зорієнтовані на цю діяльність. Професійна етика характеризується такими основними категоріями, як «професійна честь», «професійна гідність», «професійна справедливість», «професійна відповідальність». Тому доречно, на нашу думку, більш детально зупинитися на розгляді цих категорій.

Що значить честь? Честь означає бути гідним того суспільного та професійного звання, яке ти маєш і відповідати йому з честю. Головне звання будь-якої людини це звання Людини. Тому честь, це коли ти охороняєш своє звання, коли ти прагнеш цілком і повністю відповідати цьому званню, незважаючи ні на які труднощі і перешкоди. Для публічного службовця це є особливо важливим.

Честь – особливе моральне ставлення людини до себе, що виявляється у усвідомленні соціального статусу, роду діяльності й моральних заслуг (і відпо-

відному ставленні до неї суспільства, яке рахується з її заслугами, репутацією). Чесну людину наділяють такими якостями: благородство, гідність, незаплямована репутація і добре ім'я. Це шанована людина, яка користується повагою. Уявлення про честь у своєму класичному вигляді сформувалось у феодалній моралі, де дотримання кодексу честі було зовнішньою ознакою належності до відповідного стану і способом усвідомлення свого місця в ньому. У подальшому розуміння честі особистості пов'язується з її належністю до соціального стану, але до уваги беруться, перш за все, особливі заслуги людини, її праця, міра людяності, що й визначає міру честі і поваги. Честь не тільки моральна, а й історична категорія. Вона похідна від умов епохи, в якій живуть люди, є частиною їхньої свідомості, орієнтована на ту чи іншу систему цінностей, норм поведінки і т.ін.

Отже, поняття честь пов'язують із суспільною оцінкою і визнанням моральних заслуг і достоїнств людини як представника певної спільноти і виконавця конкретної соціальної ролі, роду діяльності (батька, професіонала, публічного службовця, спортсмена тощо). Як зазначав давньогрецький філософ Аристотель: «Для кого навіть честь – дрібниця, для того і все інше нікчемне» [11, с. 390].

Важливо відзначити, що поняття «честь» і «служба» як суспільні явища тісно пов'язані між собою. Не випадково в минулі часи під честю розумілося високе звання, посада. У тлумачному словнику В. Даля йдеться, що честь – це сукупність вищих морально-етичних принципів в особистості. У ній полягає моральна гідність людини, її доблесть, чесність, благородство душі, чиста совість, прагнення слідувати піднесеному ідеалу правди, справедливості, добра, служіння своїй батьківщині [4, с. 113].

Значну роль у професійному житті публічного службовця відіграє професійна честь. Для публічного службовця професійна честь означає:

– по-перше, турботу про честь публічної служби як професійної сфери, до

якої належить конкретний публічний службовець, тобто піклування про те, щоб професійна група була авторитетною частиною суспільства;

– по-друге, турботу про власну професійну честь, тобто про те, щоб конкретний публічний службовець був достойною частиною професійної групи публічних службовців.

До суттєвих здобутків професійної честі бюрократії може належати гордість власною незаангажованістю, об'єктивністю, компетентністю, розумінням державних інтересів. Саме ці риси, на думку багатьох представників професії, можуть вигідно вирізняти публічних службовців від парламентарів та представників громадськості. Важливо не схибити цим здобуткам та не замінити дійсне призначення професії квазі-інтересами (пошуками особистих чи групових вигод). Професійна честь налаштовує професіоналів на чутливе ставлення до власної поведінки та дій колег [2, с. 28].

Таким чином, професійна честь для публічного службовця – це, перш за все, єдність слова і діла.

Чесць нерідко ототожнюють з гідністю. Проте це різні моральні якості. Гідність людина одержує від народження за те, що вона людина, а чесць треба заслужити своїми справами. Гідність ґрунтується на принципі рівності всіх людей у моральному відношенні, незалежно від соціального стану, релігійної, расової, національної чи професійної належності та репутації.

Гідність – особливе моральне ставлення людини до себе, що виявляється в усвідомленні нею своєї самоцінності й моральної рівності з іншими людьми; ставлення до людини інших людей, в якому визнається її безумовна цінність [11, с. 94].

Гідність є одним з ключових понять Конституції України (ст. 3, 21, 28, 41, 68, 105). В ній, зокрема, визнано гідність однією з «найвищих соціальних цінностей» в Україні (ст. 3), задекларовано, що «усі люди є вільні і рівні у своїй гідності та правах» (ст. 21) та що «кожен має право на

повагу до його гідності» (ст. 28) [3].

Професійна гідність – самооцінка індивідом своєї професійної діяльності, внутрішня впевненість у власній цінності як професіонала, почуття самоповаги до власних професійних надбань. Професійна гідність певною мірою базується на почутті професійної честі, оскільки вельми важливою для формування самооцінки є оцінка суспільством значимості тієї чи іншої професії. Тому професійна гідність є багато в чому слідством гідної професії, тобто визначається суспільною значимістю даної професії, її престижем, що склалися громадською думкою. Проте не можна не враховувати і особистого, індивідуального ставлення людини до своєї професії, що аж ніяк не завжди збігається з об'єктивним становищем у суспільстві людей даної професії.

Мати професійну гідність означає оцінювати себе як гідного свого професійного призначення. Для публічного службовця професійна гідність означає:

– по-перше, оцінку конкретним публічним службовцем свого місця в професії;

по-друге, вимогу публічного службовця до оточуючих поважати його як професіонала [2, с. 29].

Тобто професійна гідність публічного службовця тісно пов'язана з його конкретним становищем у колективі, його особистими заслугами і відповідної їм мірою поваги і пошани, тобто пов'язане з честю публічного службовця як представника даної професії, конкретного колективу та всієї публічної служби.

Як показують досвід і наукові дослідження, чим вище розвинуте у публічного службовця почуття особистої й службової гідності, чим більше він дорожить своєю професійною честю, тим більш значуща його соціальна цінність для суспільства. Таким чином, професійна честь та професійна гідність, взаємно доповнюючи одна одну, допомагають підтримувати певний, досить високий рівень моральності публічного службовця.

Професійна моральність для публічного службовця включає в себе і поняття «професійної справедливості». Бути

справедливим не так просто. Публічному службовцю потрібно витратити багато зусиль, щоб досконально дослідити ту чи іншу ситуацію, об'єктивні обставини та прийняти відповідне рішення. Оцінити за шаблоном, за порадою начальства – набагато легше. Але саме професійна справедливість, професійна совість і спонукає публічного службовця бути справедливим, не піддаватися тиску «згори» та інших зацікавлених сторін.

Категорія справедливості грала важливу роль в етиці Аристотеля, була основоположною для таких мислителів, як Дж. Локк, Д. Юм, Р. Спенсер, П. Кропоткін. Інтерес до категорії справедливості особливо проявляється в етичних дослідженнях в Новий час, коли починається розвиток буржуазних демократій, обґрунтовуються ідеї правової держави. Принцип справедливості є основою публічного ладу. Його етичне значення полягає в регулюванні взаємовідносин публічних службовців як професійних «слуг» суспільства з громадянами країни. Він зобов'язує представника держави дотримуватись Конституції України та інших актів законодавства, забезпечувати ефективну роботу відповідно до посадових обов'язків, а також вимагає недопущення порушень прав і свобод людини та громадянина.

Глибинна суть справедливості як базового принципу етичної професійної поведінки публічного службовця виявляється в низці інших, похідних норм, які формулюють справедливі вимоги до професійної діяльності публічного службовця: професіоналізм, компетентність, чесність, відданість справі, сумлінність, ефективність, кваліфікованість, організованість. У ньому наголошується також на тому, що дії публічного службовця мають бути своєчасними. Наслідком не своєчасності (затримки) дії або прийняття рішення є численні порушення, які спричиняють безладдя у функціонуванні публічних органів і породжують несправедливість та безвідповідальність. На жаль, у законі відсутні норми, які б визначали стандарти виконання службових дій і рішень, як і відповідні санкції за їх порушення. Саме на цей

недолік українських законів особливу увагу звертають як вітчизняні фахівці з публічного управління (В. Авер'янов, С. Дубенко, В. Коваленко, Н. Нижник, В. Цветков та ін.), так і експерти з Європейського Союзу [9, с. 185].

Ще однією важливою професійно-етичною вимогою до публічного службовця є вимога відповідального ставлення до професійної діяльності. Професійна відповідальність – тримання відповіді за дотримання специфічних професійних норм, що регулюють поведінку суб'єкта діяльності, які, як правило, є нормами професійної етики. Професійна відповідальність тісно пов'язана з професійною етикою публічних службовців. Професійна етика – це етика відповідальності (П. Друкер) [1, с. 107].

Відповідальність – складне, багаторівневе явище, що включає в себе економічні, моральні, культурні, психологічні та інші аспекти. Відповідальність також трактується як здійснюваний в різних формах контроль над діяльністю суб'єкта з точки зору виконання прийнятих норм і правил [5, с. 109].

Платон у своїх працях представляє подвійний характер відповідальності: моральна відповідальність та відповідальність перед законом, котра трансформується у відповідальність за його порушення. Відтак йдеться про два аспекти – позитивний (моральна відповідальність перед суспільством, державою) та негативний (відповідальність, що її людина зазнає у випадку порушення встановлених норм). Людина, яка уникла відповідальності, вважає Сократ, почувається набагато гірше, ніж та, котра її зазнала, оскільки така особа не в змозі позбутися страждань та мук совісті, котрі є засобом утримання душі від зла, якщо вона є нерозумною та нечесливою, позаяк після непокараного зла йде більше за обсягом зла, потім – наступне і та – до незкінченності [8].

При прийнятті управлінських рішень мова йде про соціальну відповідальність, тому вона займає значне місце в професійній діяльності публічних службовців. О. Оболенський зазначає, що соціальна відповідальність є важ-

ливою складовою діяльності публічних управлінців. Серцевиною її проблем є особисті цінності управлінців, а етична поведінка публічних службовців значно впливає на довіру звичайних людей до дій уряду та до їх соціальної відповідальності. Публічний службовець у спілкуванні з громадянами повинен постійно відчувати себе представником влади, мати свій імідж, який базується на таких якостях, як професіоналізм, державна позиція, інтереси [6].

Найбільш значущим аспектом соціальної відповідальності є професійна відповідальність, яка є структурним компонентом будь-якої професійної діяльності (також управлінської), яка успішно розвивається. Професійна відповідальність завжди пов'язана з професійними можливостями розуміння і реалізації людиною професійних вимог з урахуванням конкретних умов їхнього виконання. Професійна відповідальність характеризується тим, що особистість приймає свої особисті обов'язки у відповідності з вимогами своєї організації (соціальної групи колективу) і суспільства в цілому [10, с. 193].

Професійна відповідальність у публічному управлінні може існувати як відповідальність перед суспільством у цілому; відповідальність перед державою, окремими групами та представниками суспільства; відповідальність усередині професійної групи, відповідальність перед собою. Професійна відповідальність як відданість професійній етиці та установка на дотримання норм професійно-етичного кодексу демонструє налаштованість на реалізацію місії професії та внутрішню самодисципліну й самоконтроль [1, с. 105].

Отже, професійна відповідальність публічного службовця пов'язана з наявністю соціальних цінностей та специфічних професійних норм і правил, що детерміновані умовами публічної служби і які регулюють поведінку публічного службовця у процесі його діяльності. Вважаємо, що професійна відповідальність у структурі особистості публічного службовця є сукупністю професійно важливих якостей, що проявляються у

діяльності та мають вплив на її ефективність. Тому професійна відповідальність є особливо дієвою, коли вона стає похідною внутрішньої моральної відповідальності людини.

Також слід зазначити, що такі поняття, як «честь службовця», «професійна гідність», «професійна справедливість», «професійна відповідальність», завжди виховувалися і виховуються у великих стабільних структурах і організаціях світу. У розвинених країнах світу, таких як Франція, ФРН, Японія, Англія – честь і відповідальність публічного службовця – невід'ємні професійні якості, які багато в чому регламентують стиль діяльності і впливають на прийняття рішень. У нашій країні, в даний період, виховання публічного службовця упускається, отже, ми не зможемо в майбутньому розраховувати на відданість публічних службовців своїй справі і будемо змушені займатися задоволенням їхніх особистих потреб, як це найчастіше відбувається й тепер.

**Висновки.** Таким чином, підсумовуючи опис основних професійно-етичних вимог до чеснот публічного службовця, зазначимо, що служіння заради спільного блага вимагає часом великої жертви – однак не такої, яка б зробила неможливим індивідуальний розвиток особистості (А.Шостек). Видатний юрист А.Ф. Коні свого часу писав: «Служіння лише тоді буде корисним, коли в нього буде привнесена сувора моральна дисципліна, коли інтереси суспільства і людської гідності будуть захищатися з однаковою чуйністю і ретельністю» [2, с. 29]. Саме тому перед професійною етикою публічного службовця постає досить складне та вагомe завдання узгодження професійних та особистих моральних вимог, принципів, цінностей та інтересів.

В свою чергу, саме на тлі падіння суспільної моралі, розпаду загальнолюдських етичних норм у нашому суспільстві і процвітають свавілля, хабарництво чиновників, втрачається ними почуття відповідальності за доручену справу. Тому в умовах сучасної України є необхідність підвищення загальної моральної культури різних верств на-

селення, суспільства в цілому. Тільки так можна вирішити проблеми публічної служби, змінити свідомість політичних еліт, публічних службовців. В свою чергу, формування професійної етики публічних службовців може стати істотним чинником морального піднесення суспільства в цілому.

БІБЛІОГРАФІЧНІ ПОСИЛАННЯ:

1. Василевська Т. Е., Саламатов В. О., Марушевський Г. Б. Етика державного управління : підручник [Текст] / Т. Е. Василевська, В. О. Саламатов, Г. Б. Марушевський; за заг. ред. Т. Е. Василевської. – К. : НАДУ, 2015. – 204 с.
2. Василевська Т. Е. Етика державних службовців і запобігання конфлікту інтересів [Текст] / Т. Е. Василевська ; уклад. О. М. Руденко. – К. : НАДУ, 2013. – 76 с.
3. Конституція України : прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 р. // Відом. Верховної Ради України. – 1996. – № 30.
4. Мельников В. П. Державна служба в Росії: Історичний досвід [Текст] / В. П. Мельников. – М. : РАГС, 2005. – 395 с.
5. Минева Т. М. Развитие нравственной культуры государственных гражданских служащих при реализации программ дополнительного профессионального образования [Електронний ресурс] / Т. М. Минева // Вестник ТГПУ (TSPU Bulletin): научный журнал. – 2015. – №8 (161). – С. 109-114. – Режим доступа : [http://vestnik.tspu.edu.ru/files/vestnik/PDF/articles/mineyeva\\_t.\\_m.\\_109\\_114\\_8\\_161\\_2015.pdf](http://vestnik.tspu.edu.ru/files/vestnik/PDF/articles/mineyeva_t._m._109_114_8_161_2015.pdf)
6. Оболенський О. Ю. Державна служба: навч. посіб. [Текст] / О. Ю. Оболенський. – К.: КНЕУ, 2006. – 472 с.
7. Омельченко Н. А. Этика государственной и муниципальной службы [Електронний ресурс] / Н. А. Омельченко. — 5-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2016. – 408 с. – Режим доступа: [http://static.ozone.ru/multimedia/book\\_file/1013967246.pdf](http://static.ozone.ru/multimedia/book_file/1013967246.pdf)
8. Охріменко О. О. Соціальна відповідальність: навч. посіб. [Текст] / О. О. Охріменко, Т. В. Іванова. – К. : Національний технічний університет України «Київський політехнічний інститут». – 2015. – 180 с.
9. Рудакевич М. І. Професійна етика державних службовців: теорія і практика формування в умовах демократизації державного управління : монографія [Текст] / М. І. Рудакевич. – Т. : Вид-во АСТОН, 2007. – 400 с.
10. Садова М. А. Особливості професійної відповідальності колективних суб'єктів управління персоналом [Текст] / М. А. Садова // Міжнародний науковий форум: соціологія, психологія, педагогіка, менеджмент. – Випуск 13. – 2013. – С. 191-200.
11. Тофтул М. Г. Сучасний словник з етики : Словник. [Електронний ресурс] / М. Г. Тофтул. – Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2014. – 416 с. – Режим доступу : <http://eprints.zu.edu.ua/11783/1/D0%B5%D1%82%D0%B8%D0%BAa-1.pdf>

REFERENCES:

1. Vasylevs'ka, T. E., Salamatov, V. O., Marushevs'kyi, H. B., 2015. Etyka derzhavnoho upravlinnya: pidruchnyk [Ethics in public management]. Kyiv, 204 (in Ukraine).
2. Vasylevs'ka, T. E., 2013. Etyka derzhavnykh sluzhbovtziv i zapobihannya konfliktu interesiv [Ethics of civil servants and preventing conflict of interest]. Kyiv, 76 (in Ukraine).
3. Konstytutsiya Ukrainy : pryynyata na p'yatyi sesiyi Verkhovnoyi Rady Ukrainy 28 chervnya 1996 [The Constitution Of Ukraine]. Vidom. Verkhovnoyi Rady Ukrainy 30 (in Ukraine).
4. Mel'nykov, V. P., 2005. Derzhavna sluzhba v Rosiyi: Istorychnyy dosvid [State service in Russia: historical experience]. Moscow, 395 (in Russian).
5. Mineva, T. M., 2015 Razvitye nrvstvennoy kul'tury hosudarstvennykh hrazhdanskykh sluzhashchykh pry realizatsyy prohramm dopolnytel'noho professyonal'noho obrazovanyya [The development of moral culture of civil servants in the implementation of programs of additional professional education] Regime to ecess: [http://vestnik.tspu.edu.ru/files/vestnik/PDF/articles/mineyeva\\_t.\\_m.\\_109\\_114\\_8\\_161\\_2015.pdf](http://vestnik.tspu.edu.ru/files/vestnik/PDF/articles/mineyeva_t._m._109_114_8_161_2015.pdf)
6. Obolens'kyi, O. Yu., 2006. Derzhavna sluzhba: navch. posib. [Public service] Kyiv, 472 (in Ukraine)
7. Omel'chenko, N. A., 2016. Etyka hosudarstvennoy y munitsypal'noy sluzhby [Ethics of state and municipal services]. Regime to ecess: [http://static.ozone.ru/multimedia/book\\_file/1013967246.pdf](http://static.ozone.ru/multimedia/book_file/1013967246.pdf)
8. Okhrimenko, O. O. Ivanova, T. V., 2015. Sotsial'na vidpovidal'nist': navch. posib. [Social responsibility]. Kyiv, 180 (in Ukraine).
9. Rudakevych, M. I., 2007. Profesiyna etyka derzhavnykh sluzhbovtziv: teoriya i praktyka formuvannya v umovakh demokratyzatsiyi derzhavnoho upravlinnya : monohrafiya [Civil servants ' professional ethics: theory and practice of formation in the conditions of democratization of public administration]. Ternopil, 400 (in Ukraine).

10. Sadova, M. A., 2013. Osoblyvosti profesiynoyi vidpovidal'nosti kolektyvnykh sub'yektiv upravlinnya personalom [The features of the professional liability of collective subjects of personnel management]. Mizhnarodnyy naukovyy forum: sotsiologiya, psykholohiya, pedahohika, menedzhment 13, 191-200. (in Ukraine).
11. Toftul, M. H., 2014. Suchasnyy slovnyk z etyky [Modern dictionary of ethics]. Regime to ecess: <http://eprints.zu.edu.ua/11783/1/%D0%B5%D1%82%D0%B8%D0%BAa-1.pdf>

**Серьогін Сергій Михайлович** – доктор наук з державного управління, професор  
Дніпропетровський регіональний інститут державного управління Національної  
академії державного управління при Президентові України  
Адреса: 49044, Дніпро, вул. Гоголя, 29  
E-mail: [s.m.serjegin@vidr.dp.ua](mailto:s.m.serjegin@vidr.dp.ua)

**Serjogin Serhiy M.** – doctor of public administration, Full Prof.  
Dnepropetrovsk regional institute of public administration, the National academy of public  
administration, office of the President of Ukraine  
Address: 29, Gogol Str., Dnipro, 49044, Ukraine

**Серегин Сергей Михайлович** – доктор наук государственного управления, профессор  
Днепропетровский региональный институт государственного управления Национальной  
академии государственного управления при Президенте Украины  
Адресс: 49044, г. Днепр, ул. Гоголя, 29

**Сорокіна Наталія Григорівна** – кандидат наук з державного управління, доцент  
Дніпропетровський регіональний інститут державного управління Національної  
академії державного управління при Президентові України  
Адреса: 49044, Дніпро, вул. Гоголя, 29  
E-mail: [nata.sorik@gmail.com](mailto:nata.sorik@gmail.com)

**Sorokina Natalya G.** – PhD in public administration, associate professor  
Dnepropetrovsk regional institute of public administration, the National academy of public ad-  
ministration, office of the President of Ukraine  
Address: 29, Gogol Str., Dnipro, 49044, Ukraine

**Сорокина Наталья Григорьевна** – кандидат наук государственного управления, доцент  
Днепропетровский региональный институт государственного управления Национальной  
академии государственного управления при Президенте Украины  
Адресс: 49044, Днепр, ул. Гоголя, 29