

Секція: Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика.

Наушко Ю.С.

к.е.н., доцент кафедри

економіки та підприємництва

Сумського національного аграрного університету

м. Суми, Україна

Самойленко Т.Г.

старший викладач кафедри

публічного управління та адміністрування

Сумського національного аграрного університету

м. Суми, Україна

ФОРМУВАННЯ ЕТИЧНОЇ СКЛАДОВОЇ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ ДЕРЖАВНИХ ОРГАНІВ ВЛАДИ

Державна служба являє собою професійну діяльність громадян в органах держави щодо виконання посадових обов'язків, спрямованих на реалізацію державних завдань і функцій в різних сферах суспільного життя. Саме ці громадяни - державні службовці - виконують ті практичні завдання, які суспільство покладає на державу як на особливу організацію політичної влади.

Ефективність реалізації державними апаратами їх повноважень залежить від професіоналізму посадових осіб, що займають посади в державній службі. Державна служба тим і характеризується, що це професійна діяльність, що передбачає наявність у особи відповідної освіти і стажу роботи, певних знань і навичок, необхідних для виконання посадових обов'язків, а також моральних, ділових і психологічних якостей. Несення державної служби є вираженням особливої довіри з боку суспільства і держави, висуваючи високі вимоги моральності, етики та морального вигляду державних службовців. Суспільство розраховує, що державний службовець буде вкладати всі свої сили, знання і досвід в здійснювану ним професійну діяльність, неупереджено і чесно йому служити. У зв'язку з чим моральний аспект в питаннях державного управління

у вирішальній мірі визначає цілі державної служби, її провідні принципи і норми.

Отже, етичний компонент є суттєвим виміром організаційної культури. Ефективна діяльність будь-якої організації залежить від професійно-етичних факторів, що лежать в основі взаємодій з клієнтами та взаємодій в середині колективів. Це є особливо актуальним для виконавчої влади, де порушення етичних засад професіоналізму є, по суті, виявом непрофесіоналізму [1,с.217].

Кожна організація встановлює свою власну систему цінностей, «яка складає організаційну культуру або моральне обличчя організації». Організаційна культура органів та установ виконавчої влади формується й розвивається і свідомо і стихійно.

Організаційна культура, що забезпечує результативність та контрольованість системи державної служби, включає в себе служіння соціальному благу, професійну компетентність, гласність у здійсненні своїх дій, дисциплінованість, а також прагнення до аналізу більш широкого кола моментів і результатів прийнятих управлінських рішень. Ефективність державної служби, безсумнівно, залежить від організаційної культури, яка вважається підсумком неодноразового взаємодії державних службовців, їх персональних цінностей, переконань, пошуку прийнятних норм поведінки, розподілу ролей, вироблення способів і методів взаємодії [2,с.173].

Спираючись на твердження, що ефективна організаційна культура - це високоефективна конкурентна перевага, організаційна культура визначає ставлення персоналу практично до всіх аспектів діяльності: до виконуваної роботи, до колег, до клієнтів, до керівництва організації, часом навіть до позаслужбової діяльності, що, безпосередньо позначається на позитивному іміджі організації. Однак це стає можливим тільки в тому випадку, якщо організаційну культуру цілеспрямовано формують і підтримують.

Можна виділити наступні основні етапи роботи по формуванню ефективної організаційної культури.

По-перше, необхідно визначити стратегії, основні цілі, а також цінності в роботі державних службовців.

По-друге, вивчити організаційну культуру, яка вже склалася.

По-третє, розробити необхідні організаційні заходи, які будуть спрямовані на розвиток цінностей і зразків поведінки.

По-четверте, провести такі дії на організаційну культуру, які б ліквідували негативні цінності.

По-п'яте, провести оцінку успішності впливів на організаційну культуру і внести необхідні корективи.

Кар'єра, престиж, правовий статус, дисципліна, компетентність, професійна етика - це цінності в системі державної служби. Сформовану організаційну культуру державних службовців потрібно постійно підтримувати і зміцнювати [3,с.364].

Одним з елементів формування організаційної культури державних службовців можна вважати навчання і наставництво. Наприклад, головним завданням професійного навчання державних службовців вважається підйом професійного рівня, а також підготовка співробітників, які будуть мати вміннями в різноманітних галузях знань.

Для сприяння впровадженню етичних принципів в організаціях виконавчої влади важливо створити умови для громадського нагляду за ефективним і морально обґрунтованим виконанням державними службовцями своїх обов'язків.

Унікальність управлінської та організаційної культури також полягає у орієнтованості державного управління на віддалені цілі.

Кожен орган державної влади, керівник не повинні задовольнятися тимчасовими успіхами, а повинні дивитися в перспективу, визначати пріоритети, цілі і завдання державного управління на довгостроковий період.

Необхідно швидко освоювати передові зразки світової управлінської та організаційної культури і успішно їх використовувати.

Пріоритетним в навчанні і постійному поповненні знань посадових осіб повинні стати поведінка людини в організації, суспільстві, закони розкриття творчого потенціалу як керівника, так і кожного службовця, культура людського спілкування. Словом, знання і тонке розуміння людини, форм його поведінки в державному органі, збереження, підтримка і примноження етичних норм культури - найважливіший елемент управлінської та організаційної культури.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ:

1. Василевська Т.Е. Професійно-етичні кодекси в системі державної служби *Актуальні проблеми державного управління: Збірник наукових праць. ОРІДУ НАДУ. Одеса, 2005. Вип. 3 (23). С. 211-221*
2. Толкованов В. В., Щербак Н. В., Василевська Т. В., Удовиченко. В. П. Впровадження стандартів публічної етики на місцевому і регіональному рівнях: українська практика та європейський досвід. Київ: Крамар, 2008. 212 с.
3. Сергієнко Е. О. Організаційна культура в публічному управлінні: термінологічні проблеми. *Ефективність державного управління : збірник наукових праць. ЛРІДУ НАДУ. Львів, 2009. Вип. 18/19. С. 361–367.*