Тема 6 Професійна відповідальність та професійна етика державних службовців

Ще однією важливою професійно-етичною вимогою до державного 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 тісним чином пов’язана з професійною етикою державних службовців.

## Професійна етика – це етика відповідальності (П.Друкер).

Відповідальність поділяється на *об’єктивну* – приписування її відбувається за результатами вчинку, при цьому враховується лише відповідність вчинку певним нормам, та *суб’єктивну* – внутрішню відповідальність перед совістю, значимими людьми.

Професійна відповідальність в державному управлінні може існувати як відповідальність перед суспільством в цілому; відповідальність перед окремим групами та представниками суспільства; відповідальність всередині професійної групи.

Відповідальність може накладатися ззовні як нав’язування виконання професійних, службових обов’язків, але тоді це скоріше підзвітність, виконавча сумлінність (сутність якої відображена на *рис. 4*), а може поставати як самостійно прийняте, добровільне слідування належному в професії, тоді мова йтиме про моральну відповідальність. Професійна відповідальність є особливо дієвою, коли вона стає похідною внутрішньої моральної відповідальності людини.

В державно-управлінській діяльності необхідно робити акцент не тільки на “виконавчій сумлінності”, але й на відповідальності, а це стає можливим тоді, коли у суб’єкта діяльності є певна свобода дії. Відчуваючи себе лише ланкою в безликому ланцюгу, не будучи автором вчинку, події, працівник прагне позбутися і відповідальності за них. Навпаки, розширення кордонів для вільної реалізації суб’єкта, підвищення довіри до нього, повага до його унікальності, обертаються підвищенням відповідальності за власні дії, власне життя, за підтримку особистої гідності. Іншими словами, працівник може бути професійно відповідальним тільки за те, на що в нього є повноваження.

Сьогодні в Україні відбувається певна переорієнтація уваги суспільства із колективної на особисту відповідальність, яка покликана протистояти підміні та розмитості відповідальності. Персональна відповідальність за виконання службових обов’язків проголошується як один із засадових принципів державної служби багатьох країн, в тому числі й України. Проте це не означає, що колективна відповідальність у будь-якому разі цілком розчиняється в індивідуальній моральній відповідальності службовців. Існують такі види колективної відповідальності, які не можна повністю розкласти на

індивідуальні відповідальності. Розширення сфери індивідуальної відповідальності повинно поєднуватися із розвитком спів-відповідальності – відповідальності колективу, професійної групи тощо.

Строга регламентація, зовнішній контроль, направленість професійної діяльності лише на виконання тих чи інших інструкцій, наказів, розпоряджень



Відповідальність

**“Виконавча сумлінність”**



Безвідповідальніс ть

* не дозволяє цілісно побачити професійні задачі  професіонали втрачають *масштаб для оцінки* подій, здатні орієнтуватися лише на перебіг та результат локального процесу
* не підготовлює до ситуацій з елементами *ризику*, до вирішення проблем із застосуванням нестандартного, творчого підходу
* веде до *зняття з себе відповідальності* за вчинки, котрі здійснені “за правилами”;
* не визначає *цілей* діяльності  немає відповідальності за її змістовну наповненість
* звужує свободу дій  професійне життя не пов’язується із *смисложиттєвими*

орієнтаціями та *перспективними планами* професіонала

## Рис. 4. Сутність “виконавчої сумлінності”

Відповідальність кожного в колективі залежить від його *положення*, *впливовості* та *знань*. Кожен співробітник несе частину відповідальності пропорційну його практичному впливу. Особливо велика відповідальність лежить на тих представниках влади, які приймають рішення, проте й тут індивідуальна відповідальність державних службовців, що наділені повноваженнями приймати рішення, поєднується з колективною, груповою відповідальністю – відповідальністю професійної групи перед суспільством.

Факторами сприяння підвищення персональної професійної відповідальності державних службовців є:

* послідовне делегування компетенції та відповідальність вниз;
* створення можливості для творчого підходу;
* досягнення кращих координацій та співробітництва;
* ствердження орієнтації на цілі та результати в сукупності з оцінкою досягнутих результатів по достоїнству (Р.Майєр, М.Едель).

Складовою реалізації ідеї служіння в державному управлінні є повага до людини. З етичної точки зору особи, з якою ми вступаємо у процес взаємодії, визнаються як значимі, достойні поваги та гідного відношення.

 ***Повага*** *– таке ставлення до людини, в якому практично визнається цінність та гідність особи.*

Повага має свої градації та відтінки, які залежать від авторитету, досягнень та достоїнств особистості. Однак, моральною свідомістю висувається вимога “попереднього” поважливого ставлення до особи як до людини (тобто автономного та раціонального діяча), яке відображається в етичних та етикетних приписах. В такому ставленні фіксується глибоко гуманне відношення до індивіда як до потенційно гідного, як такого, що не дивлячись на певні вади характеру чи виховання, спроможний називатися представником людства. А підкреслення значимості для оточуючих здобутків індивіда фіксується у термінові “пошана”.

## Кожна окремо людина розглядається як достойна поваги вже за те, що вона людина.

У взаємодіях між державними службовцями та громадянами повага конкретизується зокрема:

* у доброзичливості, готовність взяти участь у вирішенні справ громадянина, схильності до взаємодопомоги та співробітництва;
* у ввічливості та коректності у ставленні до людини (відсутності демонстрації надмірної зайнятості; уважному слуханні та вмінні почути; наданні людині можливості висловити свою точку зору; чіткому, короткому, послідовному, коректному викладенні інформації; аргументації, що орієнтована на особливості сприйняття людини);
* у точності (пунктуальності, точних формулюваннях, вчасності надання відповідей та послуг, виконанні рішення у строки, дотриманні слова) тощо.

Поряд з цим повага до громадян у працівників має поєднуватися з самоповагою, що виражається у вмінні протистояти адміністративному та побутовому хамству.

Досить вагомою професійно-етичною рисою державного службовця є толерантність.

 ***Толерантність*** *– морально-психологічна установка особи на сприйняття іншої людини в її інакшості, визнання за цією людиною права на самобутнє існування; утримання від агресії та терпимість до ідей, звичок, норм поведінки, які не подобаються або викликають неприязнь.*

Термін “толерантність” у перекладі з латини означає “терпіння”. Толерантність зазвичай визначається як терпимість, поблажливість до когось або до чогось.

Існує вагома аргументація на захист принципу толерантності в державному управлінні. Здатність державних інститутів підтримувати

соціальну інтеграцію в суспільстві є суттєвим чинником, невід’ємним складником легітимації влади. Водночас і визнання *відмінностей* є повноправною формою взаємодії у суспільстві. Забезпечення державою передумов для консолідації у суспільстві при одночасному допущенні та заохоченні розквіту багатьох “способів життя” – один із найважливіших вимірів людського існування, відповідальність за якісні та кількісні характеристики якого повинна нести держава (Скорочення ролі держави: Регіональна доповідь ПРООН, Нью-Йорк, червень 1997 г.).

Не лише держава, але і кожен державний службовець мусить визнавати моральне право іншого на власні (інакші) погляди, поважати це право. Схильність до нетолерантності притаманна будь-якій особі, оскільки будь-хто бажає, щоб усі вірили в те ж саме, в що вірить він – в такому випадку не потрібно перевіряти, зіставляти власні погляди з поглядами інших. Проте, жодна позиція, попри її поширеність, популярність та визнання широкими колами, не може “претендувати на безапеляційну праведність”. Толерантність результативна, якщо вона обопільна.

Проте толерантність має власні межі, при перетині яких виникає стан байдужості, за якого толерується будь-який акт сваволі, агресії. Виявам жорстокості, порушення прав людини повинні запобігати як держава, так і громадяни. Межі толерантності встановлюються принципом поваги до людини, яка робить невиправданим втручання у добровільний вибір цієї людини.

Декларація й відстоювання принципу толерантності як етичного професійного принципу, як професійної етичної вимоги активізуватиме зусилля державних службовців на пошуки взаємної згоди задля влаштування гармонічного, орієнтованого на цінності демократії суспільного життя.

Крім зазначених вище моральних вимог до державного службовця, значну роль в професійному житті відіграють професійна честь та професійна гідність.

 ***Професійна честь*** *– оцінка значимості, зовнішнє суспільне визнання дій та здобутків людини як представника професії, що виявляється в суспільному авторитеті.*

Слово “честь” етимологічно пов’язане зі словом “частина”. Об’єктивно – честь є думка інших про нашу цінність, суб’єктивно – наш страх перед цієї думкою (А.Шопенгауер). Вираз “професійна честь державного службовця” фіксує, що у набутках професійної групи державних службовців кожен її представник має свою частку, та його особа оцінюється з точки зору належності до професії “державний службовець”. Особистісні рівні професійної честі державного службовця зображені на *рис. 5.*

* Турбота про *власну професійну честь*, тобто про те, щоб конкретний державний службовець був достойною частиною професійної групи державних службовців.

## Рис. 5. Особистісні рівні професійної честі державного службовця

* Турбота про *честь державної служби* як професійної сфери, до якої належить конкретний державний службовець, тобто піклування про те, щоб професійна група була авторитетною частиною суспільства

**Професійна честь**

Усвідомлення дійсних групових інтересів як реалізації певної соціальної ролі (для державних службовців України – служіння всьому народу країни) призводить до виникнення групової відповідальності та відповідальності кожного окремого працівника перед своєю професією, яка спонукає удосконалювати свої знання та навички, творчо ставиться до власної професійної діяльності, своїми діями прагнути підтримати честь та престиж професії.

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 державних 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.

Однак, професійна честь може вироджуватися через розповсюдження таких явищ, як зарозумілість, марнославство, хибне самолюбство, непомірні амбіції, прагнення ствердитися за рахунок громадян, які звернулися до державних установ за певними послугами. Професійна честь як вираз корпоративного відособлення, “елітарності” призводить до завищеної оцінки діяльності державних органів, неприйняття іншої позиції, нетерпимості до критики, загалом – до стагнації в професійному середовищі. Тому слід піклуватися про дійсний авторитет державної служби та орієнтацію його на служіння народу.

В цій ситуації зростає значимість феномену професійної гідності.

Регулюючі ефекти професійної гідності до сих пір активно не використовуються в державному управлінні України. Це певним чином пов’язано і з організаційними особливостями бюрократичного середовища, і з духовно-культурним контекстом суспільного життя. Розповсюдження в нашій культурі цінностей колективізму, колективної відповідальності, іноді поставало

на заваді формуванню персональної відповідальності як поваги до власної гідності та власної унікальності.

 ***Професійна гідність*** *– самооцінка індивідом своєї професійної діяльності, внутрішня впевненість в 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.

## Мати професійну гідність означає оцінювати себе як гідного свого професійного призначення.

Професійна гідність не може нав’язуватися людині ззовні, індивід в більшій мірі відчуває себе відповідальним за підтримку власної гідності (в тому числі і професійної гідності), якщо розширюються кордони його вільного волевиявлення, довіри до нього, поваги до його унікальності. Особистісні рівні професійної гідності державного службовця зображені на *рис. 6.*

* Вимога державного службовця до оточуючих поважати його як професіонала
* Оцінка конкретним державним службовцем свого місця в професії

**Професійна гідність**

## Рис. 6. Особистісні рівні професійної гідності державного службовця

В явищі професійної гідності є і свої слабкі місця – тут здійснюється оцінювання себе за власними високими моральнісними мотивами, намірами, а не за вчинками. Професійна гідність інколи орієнтує індивіда на самовпевненість, самопереконливість, оцінку за “внутрішніми можливостями”, а не за реальними діями.

Підсумовуючи опис основних професійно-етичних вимог до чеснот державного 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”.

Саме тому перед професійною етикою державного службовця постає досить складна та вагома задача узгодження професійних та особистих моральних вимог, принципів, цінностей та інтересів.