

Сербинська Тетяна, кандидат наук з державного управління

Нові тенденції в державному управлінні, що особливо яскраво виявляються в постсоціалістичних країнах, у тому числі, в Україні, зумовлюються демократизацією суспільства, переходом від централізовано-планової моделі господарювання до ринкової.

Це виявляється, зокрема, у гуманізації процесу державного управління, спрямованістю його в більшій мірі на людину, захисті її інтересів, повазі до волевиявлення.

У постсоціалістичних країнах, що постали на теренах колишнього СРСР до фундаментальної кризи становлення людини в сучасному світі, невизначеності у ставленні до вищих моральних цінностей та релігії, суперечок навколо методологічних проблем сучасної філософії і людинознавства додається гостра криза основних життєвих орієнтації, пов'язана із затяжним і болісним процесом зламу усталених форм існування за відсутності ясної перспективи попереду. Постає гостра потреба у віднайденні оновленої ї надійної системи моральних та духовних орієнтирів, що відповідала б запитам часу й повноті нинішнього досвіду. Для цього необхідне глибинне теоретичне осягнення етики, зокрема професійної етики державного службовця.

Услід за всесвітньо відомим мислителем-гуманістом Альбертом Швейцером (1875-1965), який стверджував: «Культура, в якій деградують засади етики, приречена на занепад», можна запевнити: держава, в якій деградують засади професійної етики державних службовців, приречена на занепад. Звідси постає розуміння важливості і актуальності розвитку етичних правил та моральних засад державного службовця, надання їм системності та структурності.

1. Походження та визначення терміну “етика”

Термін "етика" походить від давньогрецького «ethos», яке ще у Гомера означало "місце перебування", "спільне житло". Логічно припустити, це слово вперше з'явилося для позначення норм спільного співіснування, проживання та співпраці. Згодом у терміні «етика» почало переважати інше значення: звичай, вдача, характер, моральні основи.

Аристотель використовував це слово для позначення особливої сфери діяльності людини — "практичної" філософії. Тобто, етика, як сукупність соціальних норм, доводить до громадянина правила спільної життєдіяльності у соціумі, етика, як наука, досліджує тенденції розвитку моральних норм суспільства, етика, як професійний обов'язок, вчить людину втілювати в життя свої моральні уявлення про світ, діяти згідно свого світогляду.

Одночасно етика визначається надбаними особистістю моральними цінностями та системою цілей, яку вона формує для себе. Отже, етику державного службовця можна розглядати як «практичне» втілення поставленої ним професійної мети впродовж його професійної діяльності та сукупності моральних цінностей, у яких фіксується відношення до держави як об'єкта управління, співвітчизників як однодумців і колег у процесі державного управління.

Ще одним важливим чинником етики державного службовця є професійна культура, основана на історичному типі культури країни. Цінності — це породження культури. Кожному історичному типу культури властивий певний набір найбільш загальних, вищих цінностей, які ще можна назвати цивілізаційними цінностями, тобто, світоглядні доміанти тої чи іншої цивілізації. Це найбільш загальні уявлення про світ, людину, місце і роль людини у світі, її можливості і т.п., які породжують ідеали — уявлення про належне чи неналежне. Такі цінності — стержень цивілізації і держави. Вони мають величезну детермінуючу силу як регулятив діяльності, вони дуже стійкі і мають колосальний запас міцності. Саме вони визначають етичні цінності професійної етики особистості і державного службовця зокрема.

Сучасний англійський етик, оксфордський професор Р.М.Хеєр застосовує для характеристики моральних норм вираз "здатність до універсалізації". Він стверджує, що хоча не всі моральні вимоги, з якими ми стикаємося, мають універсальний характер, проте кожна з них, якщо вона насправді є моральною, може бути узагальненою чи універсалізованою таким чином, що стане правомірною відносно цілого класу певних дій, хто б не був їхнім суб'єктом. Іншими словами, якщо перед індивідом у конкретній ситуації висувається певна вимога, то ця вимога є власне моральною лише в тому разі, якщо вона може бути зверненою й до будь-якої іншої людини в аналогічній ситуації. При розгляді професійних етичних норм всередині державного апарату таке узагальнення тягне за собою вимогу систематизації.

Підсумовуючи вище сказане, ми можемо констатувати багатогранність і багатофакторність етичних взаємовідносин, а значить розглядати професійну етику державного службовця як систему, де кожний рівень містить певні системні відносини,

для вивчення яких слід застосовувати системний підхід.

2. Значення системного підходу у державно-управлінських дослідженнях

Для державно-управлінських досліджень засоби системного підходу є важливим елементом загально-методологічних основ: вони сприяють більш глибокому проникненню у структурно-функціональний зміст управлінських явищ, їх багатогранні взаємозв'язки між собою та оточуючим соціальним середовищем, дії різноманітних системотворчих факторів їх існування та розвитку.

Гносеологічні достоїнства системного підходу вказують на слушність використання більшості управлінських об'єктів із системних позицій, який сприяє досягненню чіткого цільового дослідницького настановлення.

Недостатня поки що ефективність застосування системного підходу у державознавчих дослідженнях зумовлена певним розривом між досить розвиненою методологією системного підходу як складовою частиною загально-методологічних основ державно-управлінських досліджень з одного боку, та рівнем використання його можливостей у вирішенні спеціально-наукових дослідницьких завдань – з іншого.

Маючи на увазі специфіку системного підходу, слід враховувати, що адекватне застосування системного підходу обов'язково передбачає побудову спеціального понятійного апарату, що забезпечує перехід від загальних методологічних принципів до конкретних проблем відповідної галузі знань.

Головне призначення системного підходу полягає не в тільки аналізі об'єкту, а в системному розгляді деяких сукупностей елементів і зв'язків між ними, які дослідник відповідно до своїх завдань визначає як системи.

Постановка питання щодо будь-якого управлінського об'єкта як системи насамперед

повинна містити чітке визначення категорії “система”, що є базовою у системному підході. У даній роботі розглядаємо об’єкт як сукупність взаємозалежних і взаємопов’язаних частин, що називаються елементами та утворюють певну цілісність. Дана цілісність розвивається у просторі і часі з певною спільною для всіх її елементів основною метою.

Цілісність є одним з найбільш суттєвих та визначальних атрибутів будь-якої соціальної системи. А це означає наявність інтегративного ефекту взаємодії елементів об’єкту (явище емерджентності), який не дорівнює результату простого підсумовування дій цих елементів окремо один від одного. Відповідно у державно-управлінських дослідженнях доцільно оперувати визначенням поняття системи як цілісного утворення з новими інтегративними якостями, що не властиві його компонентам окремо, а виникають завдяки їх взаємодії в системі.

3. Сутність психосистемних підходів у системі “держава”

Розглянемо державу як систему, враховуючи сучасне розуміння психосистемного підходу, оскільки розглядається система, в якій елементами фігурують особистості з певними психологічними особливостями. Психосистемний підхід визначає такі основні положення:

- цілевстановлення - формулювання цілей системи (держави) та її окремих елементів;
- вибір адекватної форми досягнення цілей (створення державного апарату);
- наявність певних закономірностей розвитку системи та підсистем, що її складають;
- особливості взаємодії підсистем у системі та даної системи з системами даного рівня (горизонтальна етика - етика синергетичних взаємовідносин);
- визначення ієрархії підсистем у системі та даної системи у вищій системі (надсистемі) та особливостей їх взаємовідносин (вертикальна етика - етика ієрархічних взаємовідносин);
- вибір стратегії, шляхів та методів досягнення цілей;
- оцінка досягнення цілей, їх корекція.

Безпосередньо до етики мають відношення четвертий та п'ятий рівні, які визначають особливості взаємовідносин систем однакового рівня та системи з підсистемами та надсистемою. Слід зауважити, що етичні норми актуальні і при виборі мети розвитку системи, її стратегії, шляхів та методів досягнення цілей.

Зазначимо, що головним структурним елементом державної системи є державний службовець, який виступає як особистість та індивідуальність. Особистість характеризує людину, яка живе і діє в певних суспільно-історичних умовах, має певний світоглядний рівень, посідає певне місце в суспільстві, впливає певним чином на його розвиток і характеризується свідомістю. Індивідуальність - це ще й неповторне поєднання психологічних особливостей людини, які складають її своєрідність, відмінність від інших людей.

З системної точки зору, чим яскравіша індивідуальність, тим більше вона цінна та потенційно готова для об'єднання з іншими індивідуальностями і спільної співпраці, оскільки зможе найкращим чином виконувати свою роль у колективі, спираючись на особистісний потенціал та досвід.

Особистість як і індивідуальність – явище структурне, що означає поєднання елементів, їх зв'язків у цілісність. Елементів особистості багато, вони мають як біологічну, так і соціальну основу. Професор Платонов К.К. розробив динамічну функціональну структуру особистості, що складається з чотирьох ієрархічних рівнів. Кожному рівню вищого порядку притаманний вищий рівень системної якості порівняно з ступенями нижчого порядку. Найнижчий структурний рівень – біопсихологічні властивості – природна основа особистості. Наступний – психічні процеси, властивості та особливості. Ще вищий рівень – рівень знань, умінь і навичок особистості. І найвищий – спрямованість особистості [4].

Підґрунтям цієї ієрархії є біопсихологічні властивості особистості. Це біологічно зумовлена підструктура, тобто, характеристики, що закладені генетично, даються людині від народження. До цієї підструктури належать: стать, вік, стан здоров'я, темперамент, здібності, різні фізичні риси людей, які виявляються у будові та функціях організму в цілому, у будові та функціях нервової системи і органів чуття, у зовнішньому вигляді, фізичній силі, витривалості.

Ще більш вичерпну і зручну структурну ієрархію для аналізу особистості людини як об'єкта і суб'єкта державного управління на основі психосистемних зв'язків пропонує Поляков В.А.:

1. Психофізичний рівень – рівень індивіда, фізичне проявлення людини, фактори

матеріальних відносин, побут, здоров'я, зовнішній вигляд.

2. Міжособистісний і система взаємообумовлених зв'язків, емоційно-почуттєвий стан.

3. Діяльнісний – ментальний, когнітивний розвиток, здатність продукувати ефективні ідеї.

4. Перехідний від колективно-несвідомої до колективно-свідомої сфери, від особистого до загального.

5. Колективна діяльність як цільова взаємообумовленість членів колективу.

6. Суспільна діяльність як ієрархічний зв'язок взаємообумовлених колективних зв'язків, інтеграція співтовариств.

7. Міжнародна діяльність як простір взаємообумовлених еволюційних зв'язків еволюційна спрямованість.

При порівнянні систем Платонова і Полякова бачимо, що перші три рівні цих систем приблизно співпадають, а четвертий рівень системи Платонова корелює з сьомим рівнем системи Полякова. При цьому градація Полякова містить ще три додаткові рівні, що дозволяє більш детально проаналізувати рівень особистості та дати їй вичерпну характеристику.

Та головна перевага системи Полякова полягає у тому, що розглядається причинно-наслідкові зв'язки як закономірність, що властива усім системам.

4. Модель різнорівневих процесів розвитку систем

Позначимо причинні зв'язки за схемою, запропонованою для системного дослідження розвитку особистості Б.О. Ананьєвим [1, с.457], який виділяє причину і наслідок виникнення повторюваних структур відносин, а також етапів формування особистості.

Графічно цю ієрархію особистості можна зобразити у вигляді двох трикутників, з'єднаних вершинами, кожний з яких розділений горизонтальними лініями (Рис. 1). Загальна кількість рівнів – сім, рівень, який містить об'єднані вершини відповідає четвертому рівневі – перехідному. Розглянемо таку модель різнорівневих процесів розвитку людини.



Рис. 1. Причинно-наслідкова обумовленість у психосистемній ієрархії особистості.

Повторення на кожному рівні причинних зв'язків породжує закономірності, властиві різнорівневим системам: причина – наслідок (рис. 2а); об'єкт – взаємозв'язок – чи суб'єкт причина – перехідний процес – наслідок (рис. 2а, б); потрібний об'єкт – перехідний процес – потрібний суб'єкт (мал. 2б,у,м,д); 7 рівнів адаптації і 7 рівнів інтеграції (де 1-й і 7-й рівні – перехідні, мал. 2е,ж).



а. б. в. г. д. е.

Рис.2. Причинно-наслідкова схема, характеризує в психологічній системі наступні закономірності: а, б, в) троїстість; у, г) сім рівнів системи; г) ієрархічність; е) синергетичність; д, е) поетапне формування системи.

Таке зображення найкращим чином відображає ієрархічність систем, їх двоїстість, троїстість і семирівневість, як універсальну модель різнорівневих процесів розвитку людини.

Таким чином, психосистемні відносини – це причинно-наслідкові суб'єкт-об'єктні зв'язки, що формуються відносно одночасно як повторювані закономірності багаторівневого характеру, що виникають у просторі структурної організації елементів системи (у тому числі людини або соціальних об'єктів) і в часі їх поетапного адаптаційно-інтеграційного циклічного розвитку.

Виходячи з Рис 2 д, е стає можливим встановити характеристики 12-ти детермінант креативності як 12-ти психодинамічних типів темпераменту. При цьому алгоритм установлення властивостей 12-ти психодинамічних типів будується на основі причинності в психосистемних відносинах (Рис. 2).

Це положення і є основою процесу моделювання розвитку особистості, модель якої можливо визначити як знакову систему, що виникає на основі повторюваних закономірностей формування психосистемних відносин.

Таким чином, детермінування повторюваних закономірностей у психологічній системі суб'єкт-взаємозв'язок-об'єкт дозволить моделювати алгоритм формування особистості. А моделювання поетапного формування особистості на основі причинних зв'язків приведе до вибору спрямованості найбільш ефективного розвитку фахівця як частинки колективного організму.

Застосування системи психосистемних відносин В.А. Полякова дозволяє розглядати етику як сукупність правил поведінки, які є оптимальними з точки зору виконання державними службовцями їх професійної діяльності, а також соціально-філософське трактування культурно-гуманістичного призначення цієї професії, виходячи з вимог найкращого вияву кожного громадянина, найбільш ефективного розвитку держави та професійного росту самого державного службовця. Етичні принципи, таким чином, отримують обґрунтування та подальший постійний розвиток, перетворюючись з мертвих канонів приписів в живу і зрозумілу систему. Їх можна моделювати для кожного окремого службовця порівнево, враховуючи індивідуальні особливості особистості державного службовця.

Ф.Ніцше колись передбачав, що ми стоїмо на порозі «позаморальної» епохи, що основною цінністю вчинків стає їх безпричинність. Нема істинного, нема прекрасного, доброго, але є життя як мета, як засіб, як «воля до влади» заради влади. На жаль, філософ минулого століття вірно спрогнозував тенденцію, що нині набирає все більшу силу. Бездумне ставлення до своєї службової місії, викривлення пріоритетів, плутання службових і особистих цілей неминуче приводить до хаосу на тій чи іншій ділянці державної служби.

У наш час однією з головних проблем державного управління стали принципи «корпоративної» етики, яка перетворює посаду в самоціль, штовхає чиновників до використання у власних інтересах засобів, які їм довірили, і якими вони розпоряджаються. Ця деформація моральної свідомості виражається в байдужості державних службовців до соціального змісту, призначення і соціальних наслідків своєї службової діяльності, підміні загальнодержавних інтересів корпоративними, відомчими, а інколи і особистими. Однією з головних причин таких ситуацій є не повне усвідомлення системних принципів розвитку, принципів ієрархічної структури і взаємодії елементів системи державного апарату та зв'язку розвитку системи і її підсистем.

Тому, основою формування сучасної етики державного службовця можна назвати його «професійний» світогляд, який вибудовується на основі усвідомлення, суб'єктивізації мети, що ставиться перед ним як фахівцем, який визначає та реалізовує цілі і знаряддя державного управління.

5. Багаторівневі процеси службових взаємовідносин та державного управління

Системний підхід до професійної етики державного службовця дозволяє розкрити закономірності проходження багаторівневих та відносно одночасних процесів службових взаємовідносин та державного управління.

У системі службових відносин виділимо синергетичні та ієрархічні рівні.

Синергетичні зв'язки – кількісно однорівневі результативні зв'язки у сфері пізнаних суб'єктами явищ та зв'язків (здобутий за роки роботи професійний досвід, службові контакти, уміння управляти ситуацією). Синергетичні зв'язки встановлюються на рівні суб'єкт – суб'єкт, тобто, службовець – службовець однакового системного рівня. За своєю спрямованістю синергетичні зв'язки є горизонтальними.

Завдання формування синергетичного рівня – (рівень взаємодії: особистість – особистість): здатність людини проявляти і контролювати свої емоції, почуття, бажання, уміння контактувати, реагувати на зміни, відносини з іншими людьми, приводити у рівновагу неузгодженості, знаходити розв'язок конфліктів.

Синергетичні зв'язки здійснюються через узгодження цільових установок, мотивації праці, підвищення креативності колективу в цілому і кожного працівника у груповому прояві.

Ієрархічні зв'язки – якісні багаторівневі причинні зв'язки, непізнані або не проявлені явища, які є інтенцією розвитку суб'єктів в системних відносинах. Ієрархічні зв'язки встановлюються у вертикальній площині у категорії суб'єкт(и) – об'єкт (людина – колектив).

Завдання формування ієрархічних відносин – чітке розуміння цілі вищого рівня, або цілі надсистеми, бачення свого місця і ролі у виконання цієї цілі та знаходження важелів для найточнішого і найретельнішого її виконання.

Необхідність пізнання цілі розвитку вищої системи підтверджує відома теорема Геделя К., яка твердить: будь-яка достатньо сильна формально-логічна теорія містить такі

твердження, які не можна ні довести, ні заперечити внутрішніми засобами цієї теорії. Таким чином, повинна завжди існувати більш потужна (загальна) логічна теорія, яка б дозволяла оцінити доцільність твердження меншої теорії як своєї підсистеми.

Розглянемо етику як структурну ієрархію, опираючись на систему психосистемних відносин В.А.Полякова:

1. Рівень психофізичних відносин тісно пов'язаний з матеріальними факторами діяльності державного службовця і корелює з вимогами етикету в частині зовнішнього вигляду. Природно, що основою достойного зовнішнього вигляду особистості є здоров'я та достатнє матеріальне благополуччя чиновника. Тому вимоги етикету повинні сприяти здоров'ю державного службовця, а держава – забезпечувати оптимальний для виконання службових обов'язків рівень матеріального достатку.

Не менш важливим фактором на цьому рівні є реалізація, проявлення всіх здібностей особистості, реалізація активної життєвої позиції на державній службі.

2. Рівень міжособистісних відносин, емоційний стан державного службовця передбачає уміння проявити і контролювати свої емоції, почуття, бажання. Тому необхідні скромність, щирість, уважність, терпимість, доступність, доброзичливість, повагу як у стосунках з колегами, так і з громадянами, які звертаються за допомогою. Вміння вислухати, дати добру пораду, вселити надію – якості, необхідні ефективному державному службовцю.

3. Рівень діяльності фахівця державного управління вимагає певну освітню, культурну та фахову підготовку, особистісно-ділові якості, сповідування та використання принципів гуманізму, прагнення якнайкраще виконувати свої службові обов'язки. У цьому контексті

чиновнику необхідно володіти помірною самокритичністю та прагненням службового росту у розумінні прийняття на себе більшої відповідальності за долю свого народу. Активність та динамізм в реалізації планів, наполегливість у досягненні поставленої мети надзвичайно важливі для державного службовця.

4. Рівень переходу від особистого до загального є критерієм для здатності державного службовця підпорядкувати власні інтереси суспільним. На цьому рівні особистість проходить соціальну індивідуалізацію та здійснює перехід від колективно-несвідомого (особистого) до колективно-свідомого. Необхідно розвивати такі важливі якості як здатність до інтеграції на благо суспільства, держави, людства, здатність стимулювати себе та колектив до неперервного розвитку і творчої активності, вміння вирощувати у колективі яскраві індивідуальності та згуртовувати їх для виконання колективної, державної мети.

5. Вищий рівень управлінської діяльності, який передбачає уміння управляти колективами службовців, структурувати їх ефективну взаємодію, розробляти і вдосконалювати систему державного управління. Одним з необхідних факторів є здатність до відданої служби в ім'я ідеалів людства та своєї держави.

6. Рівень суспільної свідомості (міжколективна креативно-причинна інтеграція) передбачає реалізацію знань, навичок, досвіду, накопичених особистістю в державному управлінні. Уміння формувати суспільну думку, усвідомлення місії розвитку держави та людства у цілому.

7. Рівень загальнолюдської свідомості (міжсуспільна креативно-причинна інтеграція) охоплює усвідомлення завдань державного управління як частини завдань розвитку людства та кожної людини зокрема, місії становлення власної держави як частини єдиного міжнародного співтовариства, планетарного організму. Розуміння і втілення еволюційної мети і шляхів розвитку людства, сприяння вдосконаленню існуючих принципів життя міжнародного співтовариства.

Висновки

Зростаючий темп змін вимагає підвищення гнучкості державного управління, швидкої реакції на нововведення, нові вимоги суспільства. Мало ефективні жорсткі системи управління, де функції кожної ланки строго зафіксовані. Успіх супроводжує ті системи, у яких кожна ланка – у рамках загальної стратегії – вільна у виборі шляхів і засобів рішення поставлених задач. Отримують поширення матричні схеми управління, що дозволяє ефективно реагувати на мінливі умови. Це, зокрема, метод кардинальної психодіагностики, акмеологічний психоф'ючеринг та інші.

На кожному рівні необхідно передбачати кінцевий результат, тобто закономірну етапність виконання дій по всьому управлінському ланцюжку. Кожний службовець повинен володіти мистецтвом прогнозування, умінням передбачати наслідки прийнятих рішень і дій, що розпочинаються, з обліком циклічної динаміки і закономірностей розвитку. Підвищуються вимоги до наукового рівня державного управління.

Результати державного управління залежать, насамперед, від дотримання цілей державотворення, зацікавленості державних службовців у якісному і ефективному виконанні своїх обов'язків, потужності їхнього інтелекту, взаємопогоджуваності дій, виконання правил професійної етики.

ЛІТЕРАТУРА

1. Ананьев Б.Г. Избранные психологические труды. – М.: Педагогика, 1980. – Т.1 – С.178
2. Аппарат государственного управления: интересы и деятельность. Редакция философской, правовой и экономической литературы. - К.: «Наукова думка», 1993. – 240 с.
3. Державна політика: аналіз та механізм її впровадження в Україні, за заг. ред. Ребкала А.В. - К.: в-во УАДУ, 2000. – 160 с.

4. Малахов В. Етика. - К.: "Либідь", 1996. – 210 с.

5. Мельник Л.П., Психологія управління, МАУП, К.: 1999. – 172 с.

6. Насонова Н.Н и др. Теория управления мультифакторными нелинейными процессами по методу психосистемного анализа, - Минск: «Новый центр», 1999. – 108 с.

7. Поляков В.А. Кардинальная психодиагностика (метод психологического исследования системных отношений), М.: «Новый центр», 1999. – 112 с.

8. Себайн Д.Г., Торсон Т.Л. Історія політичної думки. – К.: «Основи», 1997. – 480 с.

9. Философия миропостроения, гносеология релятивизма, причинная системология, под ред. Шестаковой А.В. и др., Минск: 2001. – 88 с.