

КОРПОРАТИВНА ЕТИКА ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ

Чабанов Василь

Кам'янець-Подільський національний університет імені Івана Огієнка

(стаття надійшла до редколегії – 10.11.2016 р., прийнята до друку – 16.12.2016 р.)

© Чабанов В., 2016

Досліджено сутність корпоративної етики як явища й розглянуто її роль в організації процесів державного управління. Корпоративну етику розглянуто як фактор інноваційних суспільно-політичних перетворень. Увагу зосереджено на потребі розроблення і впровадження кодексів корпоративної етики в інституціях публічного управління.

Ключові слова: корпоративна етика, політична етика, державне управління, моральні принципи, етичні принципи.

CORPORATE ETHICS OF THE STATE GOVERNANCE

Vasyl Chabanov

In this article, the phenomenon of corporate ethics is considered. The role of corporate ethics is shown as a basic custom and development of organization control. Corporate ethics is seen as an innovative factor of socio-political transformation. Attention is focused on the need to develop and implement the Code of Conduct in institutions of public administration.

In the area of public policy, administration system of corporate ethics obviously forms the basis of a connecting link of state ideology, which should include moral values and through appealing to which the state proves its dignity to the society.

Corporate ethics plays an important role in mobilisation capacity of the state for achieving priority strategic tasks. Implicitly, effectiveness of the government is caused by various factors, one of which is formed by corporate spirit and principles of political ethics management of each individual institution.

Corporate ethics is formed on the basis of a system of moral requirements and behavior grounded on the main principles and norms of ethics which are developed by moral consciousness of the society (dignity, duty, etc.) and are reproduced in the behavior of participants in business relations.

Under today's conditions, along with possessing knowledge and experience, a civil servant shall be able to establish business communications with citizens who ask for services, to prevent abuse of power which is possible only if professional and corporate ethics is formed.

Obviously, along with the general standards of corporate ethical and moral system of the entire state mechanism, there is a need in specific approaches and mechanisms for its implementation in a particular organization and team. This can be fulfilled through development of codes of ethics, conduction of meetings to report to the community with particular responsibility for one's activities, permanent training to improve professional culture and ethical responsibility.

Gradual implementation model of corporate ethics in public administration institutions will establish proper communication between state officials and representatives of civil society since common objectives of interaction will be created and combined.

Key words: corporate ethics, political ethics, governance, moral principles, ethical principles.

Ставлення співробітників може безпосередньо впливати на те, як сторонні люди сприймають організацію.

Г. Даулінг

Процеси демократизації українського суспільства та поява нових соціальних викликів формують реальну потребу переосмислення ціннісних характеристик системи державного управління, враховуючи пріоритетний статус людини в соціумі.

Феномен поняття корпоративної етики досить новий – формувався й розвивався паралельно із

виникненням різноманітних процесів у галузях діяльності суб'єктів соціуму. У сфері державного політичного управління система корпоративних етичних норм, очевидно, формує основу певної об'єднавчої ланки державної ідеології, у яку повинні бути поміщені моральні цінності. Апелюючи до останніх, держава доводить гідність свого існування

перед суспільством. Науковий інтерес до явища корпоративної етики в сфері державного управління обумовлений також однозначним впливом етики інституцій центрального чи муніципального управління на екзистенцію державного механізму, позиціонування держави перед власним суспільством й у зовнішньому світі. Крім того, корпоративна етика відіграє важливу роль у мобілізаційних можливостях держави задля досягнення пріоритетних стратегічних завдань. Беззаперечно, що ефективність державного управління зумовлена різноманітними факторами, одним з яких є сформований корпоративний дух і принципи політичної етики кожної окремої управлінської інституції. З огляду на актуальність вибраної проблематики, мета дослідження формулюється так – розглянути особливості впливу корпоративної етики на ефективність державного управління соціально-політичними процесами. Таке формулювання зумовлює такі завдання: дослідити феномен корпоративної етики; з'ясувати її роль в ефективності державного менеджменту.

Політична етика, етичні кодекси інституцій публічного політичного управління, а також основне призначення корпоративних етичних правил викликають науковий інтерес як у зарубіжних, так і у вітчизняних дослідників. Зокрема, проблематику професійної етики і моралі розглядали М. Вебер, Е. Дюркгейм, Т. Парсонс та ін.

Різнманітні підходи, які сьогодні активно використовують у політичній етиці, етичні аспекти прийняття державних управлінських рішень вивчали Н. Архипова, В. Борисов, Т. Василевська, С. Жарай, В. Куйбіда, Ю. Петрунін, М. Рудакевич.

Подальші дослідження цієї проблематики повинні зосереджуватись у площині зміни етики інституцій державного управління відповідно до вимог змін адміністративно-територіальної реформи.

У сучасному глобалізованому світі система корпоративних етичних норм спрямована на реалізацію, принаймні, кількох універсальних моральних принципів. Зокрема, на принцип рівності людських прав і повагу гідності людської істоти як індивідуальної особистості. Його автором є американський філософ Л. Кольберг, який зазначав, що метою морального виховання є “повага до особистості”, що сприяє взаємодії “я” з іншими індивідуальностями. За сучасних умов такий підхід стає потрібним і необхідним, оскільки моральне виховання виконує в соціальній практиці інструментальну функцію. Інший принцип – благоговіння перед життям, який обґрунтував німецький філософ А. Швейцер, апелюючи до основ поваги людської екзистенції та необхідності розроблення універсальної етики. Тому, корпоративна етика в сфері політичного управління

формує певний рівень морально-етичного розвитку як окремого службовця, так і інституції загалом.

Планове реформування української системи державного управління неодмінно передбачає якісні позитивні зміни у роботі інституцій публічного управління (органи державного управління і місцевого самоврядування) в частині зростання відповідальності, гарантування підзвітності перед суспільством загалом і перед громадою, зокрема. Очевидно, що надважливу і провідну роль у цих процесах відіграє корпоративна етика в аспекті культурних й ціннісних чинників.

Корпоративна етика – це система моральних принципів, норм моральної поведінки, що регулює вплив на відносини всередині однієї організації і на взаємодію з іншими організаціями [4, с. 90]. А корпоративна етика державного службовця є результатом усвідомлення ним своєї приналежності до особливої соціально-професійної групи.

Корпоративна етика формується на основі системи моральних вимог і норм поведінки, які ґрунтуються на головних нормах та принципах етики, що вироблені моральною свідомістю суспільства (гідність, обов'язок тощо), та, які відтворюються у поведінці учасників ділових відносин.

За словами вітчизняної дослідниці Н. Рихліцької, “особистісні та професійні цінності спираються на загальнолюдські моральні норми і принципи: принцип блага, особисті чесноти (чесність, відкритість, відповідальність, мірі; християнські чесноти: любов до іншого, милосердя, співчуття); принципи “суспільного договору” та “розумного егоїзму” та становлять основу для сучасної професійної діяльності та спілкування” [7, с. 92].

У своїй щоденній діяльності службовці державних установ повинні демонструвати прагнення дотримуватись найвищих стандартів корпоративної етики і професійної поведінки у відносинах із членами громади, колегами, загалом суспільством. Очевидно, цього можна досягти, якщо:

- знати, розуміти й діяти відповідно до етичних цінностей та принципів, які сформовані в суспільстві чи викладені у кодексі етики конкретної організації. Застосовувати їх до всієї управлінської діяльності й до усього, що виконується державним службовцем;

- вести діяльність за принципом відповідальності політичної поведінки, прозорої й адаптованої до конкретних умов управління громадою;

- брати на себе відповідальність та вимагати відповідальності від колег, розуміючи, що має формуватись спільна відповідальність й етична поведінка. Тобто, має формуватись внутрішня

корпоративна ідентичність на основі діалогу щодо цінностей між службовцем та інституцією державного управління.

Корпоративний інтерес у кризових соціально-політичних умовах формує здатність професійної групи виступати згуртовано й самоорганізуватися задля збереження кадрового потенціалу. З іншого боку, така поведінка може каналізувати громадську думку. Проте низький рівень довіри громадськості іноді обумовлюється і швидким перебігом реформування. Кризи довіри до державних інститутів можуть виступати, на думку французького соціолога М. Крозьє, зовнішніми виявами стрімкої трансформації сучасних суспільств, система державного управління яких вимушена реагувати на нові виклики та змінюватись [6, с. 53].

На нашу думку, корпоративну етику у сфері державного управління доцільно оцінювати за критерієм ефективності-неефективності. Тобто, або нові риси корпоративної етики стають двигуном поступальних процесів, або ж суспільно-політичні перетворення в сфері публічного управління гальмуються.

Крім того, корпоративна етика в складі корпоративної культури є фактором інноваційних перетворень у суспільстві, які, звичайно ж, виводять на першу сходинку людський потенціал і компетентність службовця.

Так, корпоративна етика є результатом усвідомлення професійних інтересів, прагнень, ідеалів як керівників, менеджерів, так і безпосередніх виконавців. Зарубіжні дослідники Ю. Петрунін та В. Борисов наголошують на спеціальних методах, що спрямовані на формування етичної основи трудових відносин: 1) корпоративні кодекси, які є центральним елементом корпоративної етики (звід правил ділового спілкування); 2) “карти етики” (набір етичних правил і рекомендацій, що конкретизують етичний кодекс для кожного працівника колективу (організації); 3) комітети або певні спеціалісти з етики (що цілеспрямовано напрацьовують етичну політику колективу (організації), а також вирішують конкретні етичні проблеми, які виникають у професійній практиці) [5].

Низька якість управління державними процесами, надання державних послуг, низька професійність, однозначно, є свідченням низького рівня корпоративної культури управління й етики. Це робить державу Україну неконкурентоспроможною. Адже в умовах сьогодення поряд із знаннями і досвідом роботи державний службовець просто зобов'язаний вміти налагоджувати ділову комунікацію із громадянами, які звертаються за послугами, не

допускати перевищення службових повноважень, що можливе лише за умови формування й дотримання професійної корпоративної етики.

В Україні через недосконалість нормативно-правового регулювання системи державного управління, внаслідок набутих дефектів моральної свідомості й етичного виховання певної частини чиновників, а також в умовах нерозвиненості структур громадянського суспільства, як чинника соціального контролю і соціального впливу, деформувалась професійна свідомість чиновника і стійко вжились у систему державного управління “самодостатні” структури, які живуть і функціонують за своїми етичними нормами. На фоні цього повноваження державного службовця – це не тільки інструмент реалізації прийнятих рішень, а й фактор, який впливає на спосіб мислення, характер і поведінку керівника.

Тому необхідно виокремити основні ознаки, які перетворюються й на ризики, негативного прояву корпоративної етики можна виокремити:

- байдужість до соціального змісту своєї професійної діяльності;
- підміна громадських інтересів вузько корпоративними, особистими;
- псевдоактивність, імітація бурхливої діяльності, за якою ховається байдужість до своєї справи, безініціативність;
- псевдоуважність, імітація турботи про громадянина та байдужість до проблем, з якими він звертається;
- демонстрація того, що доля громадянина, який звернувся за наданням послуги, залежить від владних повноважень представника системи державного управління.

Такі негативні прояви, які все ще досить часто трапляються в діяльності державних службовців, й соціальні наслідки цих процесів є важкими і небезпечними не тільки для системи державного управління, а й для держави та всього суспільства загалом.

Тому розрив з переважаючою в суспільстві мораллю, підміна державних інтересів вузько-корпоративними дискредитують посаду державного службовця в очах громадськості, руйнують довіру до нього і влади загалом, закріплюють у масовій свідомості стійко негативний імідж чиновника, позбавляє державу опори в суспільстві.

Звичайно, поряд із загальними стандартами корпоративної етико-моральної системи всього державного механізму, потрібні конкретні підходи й механізми її реалізації в окремій організації й колективі. Це може реалізовуватись у розробленні етичних кодексів, проведенні звітних засідань перед

громадою з конкретною відповідальністю за власну діяльність, перманентному навчанні задля покращення професійної культури й етичної відповідальності.

За словами української дослідниці Т. Василевської, “у контексті державотворення етичні схеми повинні бути представлені не тільки на законодавчому рівні, а і в “способі життя законів” та у повсякденній професійній діяльності персоналу системи державного управління, яка бере на себе роль агента соціальних змін” [1, с. 51].

Тобто етичний аспект професійної діяльності безпосередньо пов’язується з процесами цілепокладання та базовими критеріями реалізації, забезпечення й оцінювання ефективності й результативності управління.

Результатом забезпечення етичності діяльності організацій, враховуючи державні органи влади, є “потрійна винагорода”:

– *індивідуальна винагорода* полягає в задоволенні працею у колективі;

– *винагорода організації* полягає у зростанні її завдяки реальним результатам діяльності організації на благо громадянина та суспільства; ефективності (передусім соціальної) й авторитету в суспільстві;

– *винагорода суспільства* внаслідок зниження трансакційних витрат та форми якісних послуг, які задовольняють потреби громадян, утверджують атмосферу довіри, співпраці й прогресу [1, с. 49].

Особливістю корпоративної етики державного управління є те, що діяльність службовців організується з формальної сторони наказом, розпорядженням, але з іншого боку – ефективність взаємодії досягається за рахунок внутрішньої згуртованості, поєднання орієнтирів і прагнень працівників, що сприяє єдності світогляду та ціннісних засад діяльності.

За словами вітчизняного дослідника Х. Хачагуряна, “фокусом управлінських інновацій виступає бачення громадян як клієнтів, інтересам яких повинна підпорядковуватися вся діяльність держави. Відповідно до цього інноваційного принципу трансформуються всі елементи системи державного управління. Так формується принципово нова модель взаємодії органів державної влади та громадян і структур громадянського суспільства” [8].

Корпоративні кодекси, зорієнтовані на загальнолюдські принципи етики, повинні враховувати реальну соціально-політичну й економічну ситуацію в державі, специфіку організацій й функціонування державних інституцій.

За словами зарубіжного дослідника М. Іванова: “кодекс корпоративної етики може виконувати три

основні функції: іміджеві, управлінську й розвитку корпоративної культури” [3, с. 119].

Іміджева функція забезпечує формування довіри ззовні. Інструментом її формування визначаються професійні зв’язки з громадськістю (PR). Тут визначальними стають такі риси: відкритість, доступність, чесність, демократичність, прозорість. Управлінська функція кодексу регулює поведінку службовців у складних етичних дилемах, які у державних процесах, а, особливо, в період трансформаційних перетворень суспільства, виникають регулярно. Третя функція орієнтує службовця на єдині корпоративні цілі і формує відчуття співпричетності до процесів державного управління й суспільно-політичних змін.

Зараз поступово реалізується перехід від концепції “New public management” (державного менеджеризму) до концепції “Good governance” (якісне регулювання), яка ґрунтується на необхідності формування механізмів партисипаторної демократії в новому постіндустріальному суспільстві, де успіх інституції визначається рівнем і якістю комунікацій громадян і держави. У зв’язку з цим державу розглядають усе більше як постачальника послуг, тому як зразок для етики державних службовців може виступати корпоративна етика бізнес-структур.

Можна стверджувати, що запровадження регламентних норм етики у сфері державного управління свідчить про переорієнтацію ціннісного змісту державного управління у напрямі культури постіндустріального суспільства. Крім того, у цих процесах зростає роль особистісно-культурного чинника.

Отже, важливе значення у реформуванні публічного управління займає вироблення і впровадження нових стандартів корпоративної етики. Це, своєю чергою, призведе до формування професійної, ефективної, яка відповідає сучасним вимогам часу й запитам суспільства, системи державного управління.

Перспективність дослідження цієї проблематики зумовлюється широкомасштабними перетвореннями в українському суспільстві й реформуванням системи державного управління. Поступове вироблення й впровадження нових моделей корпоративної етики у сферу державного управління налагодить комунікацію власне інституцій держави, службовців і представників громадянського суспільства. Як очікуваний результат, має відбутись вироблення й поєднання спільних цілей взаємодії. А такі процеси, своєю

чергою, сприятимуть запобіганню різноманітних конфліктних ситуацій у професійній діяльності.

1. Василевська Т. Е. Етика державного управління : підручник / Т. Е. Василевська, В. О. Саламатов, Г. Б. Марушевський ; за заг. ред. Т. Е. Василевської. – К. : НАДУ, 2015. – 204 с. 2. Даулінг Г. Репутація фірми: створення, управління і оцінка ефективності / Г. Даулінг. – М. : Імідж-контакт: інфра – М., 2003. – 368 с. 3. Іванов М. Організація як ваш інструмент: менталітет і практика бізнесу / М. Іванов, Д. Шустерман. – 3-тє изд. – М. : Альпіна Бізнес Букс, 2004. – 392 с. 4. Корпоративна культура : навч.-метод. посіб. / ДП “Укртехінформ”. – Київ, 2013. – 185 с. 5. Корпоративная культура и корпоративная этика // Петрунин Ю. Ю. Этика бизнеса / Ю. Ю. Петрунин, В. К. Борисов. – М., 2000. – С. 92–120. 6. Крозе М. Организационные изменения в системе государственного управления / М. Крозе // Государственная служба. Общие проблемы. Зарубежный опыт. – М. : Луч. – 1994. – Вып. 1. – С. 41–57. 7. Рихліцька О. Д. До питання корпоративної етики в сучасній організації [Електронний ресурс] / О. Д. Рихліцька // Гуманітарний часопис. – 2011. – № 1. – С. 89–97. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/gumc_2011_1_14. 8. Хачатурян Х. В. Переорієнтація державного управління на потреби громадян: нова європейська модель та України [Електронний ресурс] / Х. В. Хачатурян // Вісник Київського міжнародного університету / Редколегія: А. М. Киридон (голова) та ін. (Серія: “Міжнародні відносини”). – К. :

КиМУ, 2009. – Вип. 8. – 352 с. – Режим доступу: <http://www.kyumu.edu.ua/vmv/v/08/khachaturian.htm>

1. Vasylevska T. E. Etyka derzhavnoho upravlinnia: pidruchnyk / T. E. Vasylevska, V. O. Salamatov, H. B. Marushevskiy; za zah. red. T. E. Vasylevskoi. – K. : NADU, 2015. – 204 s. 2. Dauling G. Reputatsiya firmy: sozhdanie, upravlenie i otsenka effektivnosti / G. Dauling. – M.: Imidzh-kontakt: infra – M, 2003. – 368 s. 3. Ivanov M. Organizatsiya kak vash instrument: mentalitet i praktika biznesa / M. Ivanov, D. Shusterman. – 3-te izd. – M. : Alpina Biznes Buks, 2004. – 392 s. 4. Korporatyvna kultura: navchalno-metodychnyi posibnyk / DP “Ukrtekhinform”. – Kyiv, 2013. – 185 s. 5. Korporativnaya kultura i korporativnaya etika // Petrunin Yu. Yu. Etika biznesa / Yu. Yu. Petrunin, V. K. Borisov. – M., 2000. – S. 92–120. 6. Kroze M. Organizatsionnye izmeneniya v sisteme gosudarstvennogo upravleniya / M. Kroze // Gosudarstvennaya sluzhba. Obshchie problemi. Zarubezhnyy opyt. – M. : Luch. – 1994. – Vyp. 1. – S. 41–57. 7. Rykhlytska O. D. Do pytannia korporativnoi etyky v suchasniy orhanizatsii [Elektronnyi resurs] / O. D. Rykhlytska // Humanitarnyi chasopys. – 2011. – № 1. – S. 89–97. – Rezhym dostupu: http://nbuv.gov.ua/UJRN/gumc_2011_1_14. 8. Khachaturian Kh. V. Pereoriantatsiia derzhavnoho upravlinnia na potreby hromadian: nova yevropeiska model ta Ukrainy [Elektronnyi resurs] / Kh. V. Khachaturian // Visnyk Kyivskoho mizhnarodnoho universytetu / Redkolehiia: A. M. Kyrydon (holova) ta in. (Serii: „Mizhnarodni vidnosyny”). – K. : KyMU, 2009. – Vyp. 8. – 352 s. – Rezhym dostupu: <http://www.kyumu.edu.ua/vmv/v/08/khachaturian.htm>.