МЕЃУНАРОДЕН СЛАВЈАНСКИ УНИВЕРЗИТЕТ

„ГАВРИЛО РОМАНОВИЧ ДЕРЖАВИН“

СВЕТИ НИКОЛЕ – БИТОЛА

РЕПУБЛИКА СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА



ФАКУЛТЕТ ЗА ПРАВНИ НАУКИ

МАГИСТЕРСКИ ТРУД

АДМИНИСТРАТИВНАТА КУЛТУРА – ФАКТОР ЗА УСПЕШНА И СОВРЕМЕНА ЈАВНА АДМИНИСТРАЦИЈА

Ментор:
проф. д-р Иван Ефремовски

Изработил:
Нина Котевска
бр. индекс: М197025

Свети Николе, 2021

МЕЃУНАРОДЕН СЛАВЈАНСКИ УНИВЕРЗИТЕТ

„ГАВРИЛО РОМАНОВИЧ ДЕРЖАВИН“

СВЕТИ НИКОЛЕ – БИТОЛА

РЕПУБЛИКА СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА



ФАКУЛТЕТ ЗА ПРАВНИ НАУКИ

МАГИСТЕРСКИ ТРУД

АДМИНИСТРАТИВНАТА КУЛТУРА – ФАКТОР ЗА УСПЕШНА И СОВРЕМЕНА ЈАВНА АДМИНИСТРАЦИЈА

Предмет: Организациска култура, комуникации и односи со јавноста во јавната администрација

Ментор: проф. д-р Иван Ефремовски

Студент: Нина Котевска

Број на индекс: М197025

Насока: Административно право и јавна администрација

Свети Николе, 2021

ИЗЈАВА

Јас, Нина Котевска, студент/ка на Втор циклус на студии организирани на Факултетот за правни науки во МСУ „Г. Р. Державин“ Свети Николе – Битола, на студиската програма по Административно право и јавна администрација со постојано место на живеење на _____во Битола, со ЕМБГ _____ и број на индекс М197025,, изјавувам под морална и кривична одговорност дека поднесениот магистерски труд под наслов „**Административната култура – фактор за успешна и современа јавна администрација** “ претставува мој самостоен труд и истиот претставува резултат на самостојна научна работа спроведена во текот на истражувањето.

Согласен/а сум да ги сносам сите последици и одговорности кои произлегуваат од неовластеното користење на туѓ текст или плагијатство согласно важечките законски и подзаконски акти кои ги регулираат авторските и сродни права.

Место и датум: **Давател на изјава:**

__.___.2021 година Нина Котевска

Список на табели **i**

Приказ 1. Основни видови дефинирања за културата

Приказ 2. Сооднос на субкултуруте

Приказ 3 Комуницирање преку комуникација

Во современи услови за развој на општеството неопходно е развој и формирање на административна култура во државните органи. Една од најважните задачи во јавната администрација е формирање на висококвалификувани службеници кои се способни да обезбедат ефикасност и беспрекорна работа. Присуството на кодекси на професионална етика во државата е еден од индикаторите за нивото на развој на моралната свест во општеството. Прочувањето на кодексот на службеното однесување од страна службениците во државната и локалната администрација преставува мера не само за културата на службеникот но и за неговата компетентност и професионализам. Постигнувањето на најефективниот резултат директно зависи од правилниот развој и примена на административната култура во јавната администрација.

КЛУЧНИ ЗБОРОВИ: администтативна култура, култура, професинална култура, етика, морал, кодекс.

In modern conditions for the development of the society it is necessary for the development and formation of an administrative culture in the state bodies. One of the most important tasks in public administration is the formation of highly qualified officials who are able to ensure efficiency and flawless work. The presence of codes of professional ethics in the country is one of the indicators for the level of development of the moral consciousness of the society. The study of the code of official conduct by the officials in the state and local administration is a measure not only for the culture of the employee but also for his competence and professionalism. Achieving the most effective result directly depends on the proper development and application of the administrative culture in the public administration.

KEYWORD: administrative culture, culture, professional culture, ethics, morality, code.

СОДРЖИНА

1. ТЕОРЕТСКИ ОСНОВИ НА ПОИМОТ КУЛТУРА. ОДНОС И РАЗГРАНИЧУВАЊЕ МЕЃУ ПОИМОТ КУЛТУРА НАСПРОТИ АДМИНИСТРАТИВНА И ПРОФЕСИОНАЛНА КУЛТУРА

1.1. За поимот Култура……4

1.2. Административна култура……8

1.3. Професионална култура - мерка, квалитет на активноста на една личност во строго ограничена област,професија……15

1.4. Професионализмот кај државните службеници……...20

1.5. Култура на дијалог во администрацијата – комуникациите како исктрумент на мотивација……...24

1.6.Улогата на медиумите во градење на професионализмот кај јавната администрација……...28

2. СУШТИНА И ПОИМ ЗА ЕТИКА

2.1. Определување на поимот Етика и Морал……30

2.2.Професионална етика-појави поврзани со моралното регулирање на професионалната активност и развивање на таквите процеси……34

2.3. Административната етика – вид на применета и професионална етика……..39

3. ЕТИЧКИТЕ КОДЕКСИ НА ЈАВНИТЕ/ДРЖАВНИ СЛУЖБЕНИЦИ И МЕТОДОЛОГИИ ЗА ИЗРАБОТКА НА КОДЕКСИ НА ПРОФЕСИОНАЛНАТА ЕТИКА.

3.1. Улогата на етичките кодекси во активностите на државните службеници во јавната администрација……...46

3.2. Етички кодекс на САД……47

3.3. Меѓународен кодекс на однесувањето на државните службеници……49

3.4. Етички кодекс и службено однесување на државните службеници на Руската Федерација и вработените во локалната самоуправа…...…….51

3.5 Етички кодекс на Република Северна Македонија……...54

4. МЕТОДОЛОГИЈА ЗА ФОРМИРАЊЕ И РАЗВОЈ НА ПРОФЕСИОНАЛНА КУЛТУРА НА ДРЖАВНИТЕ ОРГАНИ 57

4.1. Формирање на професионална култура на државните органи: вредности и мисија, принципи и правила на однесување на службениците……...59

4.2. Подигање на свеста за професионалната култура на државниот орган…….63

4.3. Интеграција на професионалната култура на државниот орган во основните области во работата на кадарот……64
4.4. Упатство за раководниот состав за развој на професионална култура на државниот орган……70
ЗАКЛУЧОК……..….71
КОРИСТЕНА ЛИТЕРАТУРА……...73
ПРИЛОЗИ
Прилог 1. Препорачан унифициран модел на вредностите, мисијата на државниот орган, професионални и лични квалитети (компетенции), кои неопходно треба да бидат водени од страна државен државниот службеник при спроведување на професионалните активности во работа……..77
Прилог 2. Препорачана инструкција за професионална интеракција на државните службеници…….78
Прилог 3. Форма на листата за само-тестирање за воведување на професионална култура во институција…….….80

УВОД

Административната култура на службениците во државното управување сè повеќе станува предмет за научни истражувања. Културата на државните и локалните службеници имаат значајна улога во професионалните активности на државните и локалните службеници со цел откривање на јазичните аспекти на комуникација. Поимот на професионална култура преставува сложена механичка комбинација која ги опфаќа поимите на професионализам и култура. Поради таа причина за определување и дефинирање на поимот на професионална култура неопходно е да се започне со појаснување и дефинирање на поимот култура. Во науката, постојат многу дефиниции за поимот културата кој го опфаќа разновидниот начин на човековата активност и социјалните односи. Службениците во органите на државната и локалната самоуправа постојанно се во контакт со населенението што доведува до применување на етички правила и норми на однесување во процесот на професионалната активност. Прочувањето на кодексот на службеното однесување од страна службениците во државната и локалната администрација преставува мера не само за културата на службеникот но и за неговата компетентност и професионализам. Една од најважните задачи во јавната администрација е формирање на висококвалификувани службеници кои се способни да обезбедат ефикасност и беспрекорна работа.

Времето во кое живееме е ера на промени. Во текот на својот живот, едно лице живее во светот на културата, преку кое се формира, се здобива со можност да ги разбере принципите на структурата на светот околу него и неговото место во овој свет. Етиката, како наука за моралот, да го одреди своето место во системот на социјални односи, структура, потекло и развој. Во исто време, задачата на етиката е да ги реши практичните морални проблеми што се јавуваат во животот на една личност. Работата на државниот службеник подразбира постојаност интеракција со јавноста и е поврзана со многу проблематични ситуации што се јавуваат при вршењето на професионалните активности. Административната етика може да помогне во минимизирање и целосно решавање на некои од нив. Една од разликите помеѓу моралните норми и правните норми е дека првите обично не се утврдени во законодавните акти. Непишаната природа на моралните норми може да предизвика некои несогласувања и недоразбирања во одредена средина, вклучително и во професионална.

Во врска со ова, има потреба да се утврдат кодексите на професионална етика, кои на хартија се запишуваат како основните норми, принципи, вредности, правила на однесување својствени за работниците во одредена област.

Етичките кодекси придонесуваат развој на професионалните активности на вработените, за подобрување на односите во тимот, за подобрување на комуникацијата со граѓаните, а со тоа и за развој на општество како целина. Присуството на кодекси на професионална етика во државата е еден од индикаторите за нивото на развој на моралната свест на општеството.

Предмет на истражувањето: административната култура како начин на активност во административниот апарат на државните и локалните власти. Во исто време, носители на административната култура се државни и локални службеници. Потребата да се проучат кодексите за професионална етика на вработените во државната и локалната администрација како фактори што влијаат на ефикасноста на државниот апарат.

Цел на истажувањето: е административна култура на службениците во јавната администарицја. Подобрување на механизмот за управување со развојот на административна култура на службениците.

Задачи на истражувањето:

- Да се откријат основните методолошки пристапи на административната култура;
- Да се даде анализа на главните типологии на административната култура;
- Да се разгледаат начините на проучување на административната култура и механизмите за нејзина промена;
- Проучување на поимот на професионална култура;
- Да се разгледаат основните пристапи за утврдување на професионалната култура на службениците;
- Да се проучат основните услови за формирање на професионална култура;
- Проучување на поимот и карактеристиките на административната етика;
- Определување на улогата на етичките кодекси во општествениот живот;
- Анализира на искуството од странските држави за кодексите на професионална етика на службеници;
- Анализа на етичкиот кодекс на САД;
- Анализа на Меѓународниот кодекс за поведението на државните службеници;

- Анализа на Етичкиот кодекс и службеното поведение на државните службеници на Руската Федерација и локалните службеници;

Теоретската и методолошката основа на истражувањето: Како основа за изработката на магистерскиот труд се домашни и странски книги, трудови поврзани со прашањата за административната култура, научна литература за професионалната етика на државните и локалните службеници, меѓународни, странски и домашни етички кодекси за службениците. Во процесот на изработката на магистерскиот труд беа користени методите за анализа и синтеза, методот на структурна анализа, методите за статистичка обработка на информациите, вклучително и методите структурна, компаративна анализа, групирање и типологија на социјални варијабли. Магистеркиот труд се состои од вовед, четири глави, заклучок, користена литература и прилози.

Во првата глава во магистерскиот труд ,,Теоретските основи на поимот култура. Однос и разграничување меѓу поимот култура наспроти административна и професионална култура,, е дефиниран поимот култура, опфатена е типологијата на административната култура, соодносот на административната култура со субкултурите, професионалната култура како мерка, квалитет на активност на една личност во строго ограничена област, карактеристики на професионалната култура, професионализмот на службениците, карактеристики на професионализмот, улогата на медиумите во градење на професионализам на јавната администрација.

Во втората глава ,,Суштина на поимот етика и морал,, дефинирање на поимот етика и морал,,административната етика како вид применета и професионална етика.

Третата глава се однесува на етичките кодекси на јавните/државните службеници и методологии за изработка на кодекси на професионална етика врз основа на искуството на САД и Етичкиот кодекс и службено однесување на државните службеници на Руската Федерација и вработените во локалната самоуправа. Беше анализирана улогата на етичките кодекси на службените лица во општеството како и компаративна анализа на Меѓународниот кодекс на однесување на државните службеници.

Четвртата глава се однесува на методологијата на формирање и развој на професионалната култура на државните органи врз основа на подигање на свеста за професионалната култура на државниот орган, интеграција на професионалната култура на државниот орган во основните области во работата на кадарот,упатство за раководниот состав за развој на професионална култура на државниот орган.

1.ТЕОРЕТСКИ ОСНОВИ НА ПОИМОТ КУЛТУРА. ОДНОС И РАЗГРАНИЧУВАЊЕ МЕЃУ ПОИМОТ КУЛТУРА НАСПРОТИ АДМИНИСТРАТИВНА И ПРОФЕСИОНАЛНА КУЛТУРА

1.1. За поимот култура

Во секојденевниот живот доста често се употребува зборот култура. Најчесто зборот култура се однесува на духовната сфера во човековиот живот. Во јавната свест зборот, култура генерално се однесува на бонтон односно како правилно културно да се однесува една личноста во секојдневниот живот. Зборот култура потекнува од латинскиот збор «cultura» што означува воспитување, образование, развој, почит.

Културата е акултурација од страна на луѓето од постигнатите резултати врз основа на креативноста, т.е. претворајќи ги во начин на организирање и развој на човечкиот живот. Таа е изразена врз основа на материјалниот и духовниот труд, во системот на производни односи и во односите на луѓето кон природата, во системот на социјалните норми и институции, во односот на луѓето едни кон други и кон самите себе во нивното размислување и во самодовербата. [1]

Во „Објаснувачкиот речник за живиот голем руски јазик“ од В. Дал укажува на две насоки за дефинирање на концептот култура: од една страна - обработка и грижа односно култивирање и од друга страна - образование, умственост и (или) морал.[2]

Поимот култура добива различна содржина во зависност од времето и местото, од природата на проучување во општество. Затоа, можеме да зборуваме, од една страна за социологијата на културата, а од друга страна, за динамиката на културата.[3]

Културата може да се разгледува како:

- комплекс на знаења, верувања, уметности, закони, морал, обичаи и други способности и навики стекнати од човекот како член во општеството (Е.Тејлор);
- социјални форми и начини на облагородување на биолошките потенции на човекот (Х. Ортега и Гасет);

[1] Атаманчука, Г.В.(2009) Система государственного и муниципального управления.
[2] https://dal.slovaronline.com/ [пристапено на 10 Февруари 2021]
[3] Моль, А (1973) Социодинамика культуры (Перевод с французского Вступительная статья, редакция и примечания Б. В. Бирюкова, Р. Х. Зарипова и С. Н. Плотникова) Издательство «Прогресс» Москва

- систем за складирање и пренесување на социјалното искуство, чија основа е достигнат општествен степен на развиток на суштинските сили на човекот. (В. Конев);
- начинот на живот на одреден народ кој живее заедно на иста територија. (Т.С.Елиот)

Според американскиот истражувач Чик, Г., многубројните дефиниции можат да се сведат до четирите основни видови (Приказ 1.):

Приказ 1. Основни видови дефинирања за културата[4]



Врз основа на социјалната структура во општеството, може да се разликува културата на класи, слоеви во општеството, нации, региони, професии, возрасни групи итн. Според степенот на манифестација на индивидуалните способности на лицето културата на чувства, способности, вештини, потреби, размислување, светоглед. Според нивото на организација во секојдневниот животот културата на работа, живот, одмор. Врз основа на карактерот на подготвеност кон животна активност - култура на образование и воспитување. Културата во однос на професионалната активност на специјалистот-култура на работа, управување, култура на научно истражување, образование, воспитување, уметничка култура, култура на однесување, слободно време, физичка култура, култура на чувства, размислување, политичка култура.

[4] Повеќе за тоа: Василев, В., Ефремовски, И. (2018) Организациска култура и мотивација на персоналот. Теоретски основи и добри практики. Свети Николе: МЦСП.

Во реалниот живот, во животот на една личност и општество, овие различни аспекти, компоненти и нивоа на култура се спојуваат заедно. Тие се издвојуваат само во процесот на изучување, со цел да се најдат најдобрите начини за формирање и развој. Поимот култура ја вклучува религијата, науката, образованието, моралните норми за однесувањето на луѓето и државата. Културата е органска комбинација на многу страни на човековата активност, врз основа на таа поделбата културата се дели на општествена и индивидуална. Појдовна точка во карактеристиката на секоја култура е самосвеста.[5]

Денес постојат многу дефиниции за поимот култура. Од 60-тите и 70-тите години на дваесеттиот век во наука се разви и зајакна пристапот за разбирање и објаснување на поимот културата, кој беше наречен „активност“. Според ставовите на научниците кои ја проучуваат културата од оваа методолошка позиција, односот помеѓу културата и активноста историски еволуирал во општество. Асимилацијата на културата од страна на индивидуа претпоставува акултурација на нејзините методи во практична активност и обратно. Анализата на спецификите на содржината, средствата и резултатите од активноста и културата доведува до препознавање на активноста како еден од основните атрибути на општествената реалност. Културата ги карактеризира сите атрибути на оваа реалност, обединувајќи ги сите области на материјална, духовна активност. Во процесот на активност, се создаваат и фиксираат примероци на култура, каде човекот претставува нејзин субјект.[6]

Културата претставува универзална карактеристика на дејностите која ги одредува најприоритетните видови на методи и активности за нејзино истражување. Културата како општествена активност е насочена кон создавање на хуманистичките видови и форми на битие. Сумирајќи го горенаведеното, можеме да заклучиме дека културата е севкупност на сите материјални и духовно-морални вредности акумулирани од општеството, како и севкупност на сите видови и методи на трансформација на човековите активности за нивен развој, зачувување, создавање и ширење во општеството.

[5] https://www.studopedia.net/14_20014_professionalnaya-kultura-ee-cherti-i-osobennosti.html [пристапено на 01 Февруари 2021]
[6] Пак таму

Културата придонесува за подобрување на квалитативните карактеристики на професијата и дава одреден интегритет, стратешка и тактичка ориентација, хуманистички карактеристики на активностите на членовите во општеството. Професијата директно влијае врз формирањето на една личност, тоа го прави поразличен од претставниците на другите професионални групи врз основа на тоа доведува до создавање на различни социјални интереси. Токму овие социјални интереси го олеснуваат обединувањето на луѓето во професионални заедници кои се стремат кон репродукција, т.е. развивање на себеси во професијата, развивање на резултатите од својата професионална работа, пренесување на акумулираното искуство во вршењето на професионалните активности на други лица. Во фазата на развој на професијата се формира професионалната култура.

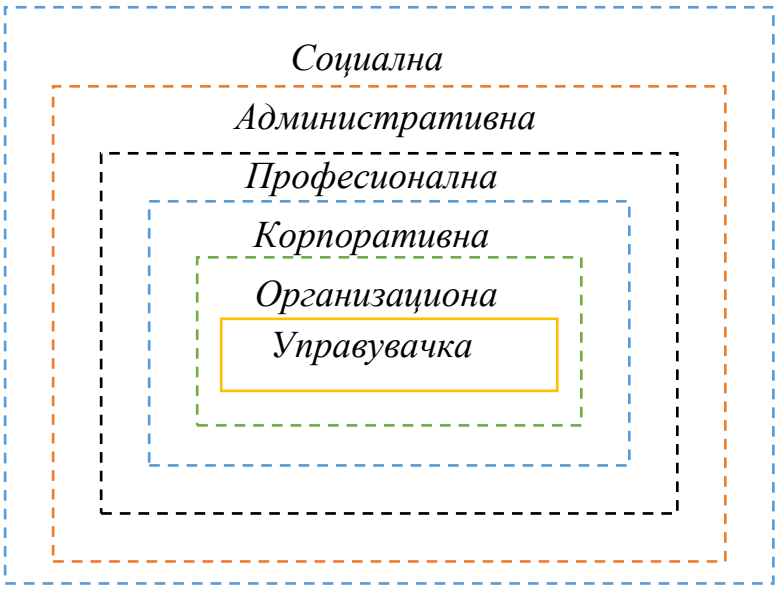
Компонента на концептот на професионална култура е професија, што во превод од латински значи занимање, работа. Главни елементи на професијата, научниците разликуваат специјализација, одвојување од други видови на активности во рамките на поделба на трудот, прилично долгорочна употреба на утврдениот метод за извршување на задача, како и извор на приход што обезбедува човечко постоење Под професија се подразбира вид на трудовата активност на лице кое поседува збир на специјални знаења и практични вештини, кои се стекнуваат како резултат на обука.[7]

[7] Пак таму

1.2. Административна култура

Со помош на културата, луѓето ги совладуваат различните сфери создаваат механизми за регулирање на меѓусебните односи. Културата во администрацијата се разгледува како еден вид на социјална култура каде духовните и материјалните начела се тесно поврзани меѓу себе. Севкупноста од духовни и практични вредности во државниот систем продонесува внатрешна кохезија на службениците и прилагодување кон надворешното опкружување односно кон општеството.

Приказ 2. Сооднос на субкултурите



Административната култура е составен дел од социјалната култура, каде што ја извршува регулаторна функција. Оваа функција претставува реализација на идеалите, целите насочени кон општеството, вредностите, моделите на однесување преку нормативните механизми на преференции, забрани, систем на соодветни санкции. Административната култура постои во специфичен социјален контекст и ја рефлектира. Тешко е да се очекуваа демократски манифестации на активност од државна институција доколку во едно општество доминира авторитаризмот. Во неа не може да постои друга култура, освен административно-командна култура, изградена врз строги принципи на бирократско регулирање од пирамидната хиерархија.[8]

[8] Зинченко,Г.П. (2003) Социология управления. Изд-во Северо-Кавказской академии государственной службы.

Административната култура ја вклучува професионалната култура како свој предуслов. Неговата особеност лежи во фактот дека има бирократска свест и различни праксеолошки карактеристики.[9]

Корпоративната култура е одредена од моделот на интеракција помеѓу државата и општеството. Во затворено општество, односно во тоталитарните државни функциите култивираат како негативни форми на корпоративни односи (тоталитарни, бирократски, олигархиски) насочени кон присилно обединување на групи за функционални интереси. Во отвореното општество дејствува демократска држава, формирана врз основа на позитивните форми на корпоративни односи кои се формираат врз основа на доброволна координација на интересни групи, социјално партнерство на државните структури со работодавците и синдикатите. Корпоративната култура созрева врз основа на корените на организациската култура и е нејзино продолжение. Културата ја поставува логиката на функционирање на организацијата, стилот на административни активности, формалните и неформалните правила на однесување на службените лица.[10]

Носител на културата на управување е тим од врвни менаџери, т.е. раководители на државни институции, нивни непосредни заменици, асистенти, советници, консултанти итн. Културата на управување во суштина го рефлектира процесот и механизмите на донесување одлуки, начините за доследно извршување на функциите на управување. Во практиката на современо управување се користи партиципативен механизам за донесување одлуки вклучен во процесот на соучесништво не само обични службеници, туку и лица надвор од државната организација т.е. граѓани, потрошувачи на јавни услуги.

Административната култура ги синтетизира манифестациите на професионални, корпоративни, организациски и менаџерски субкултури. Сето ова формира единствена мешавина од вредности, норми, традиции, навики итн.[11]

Административната култура се одредува врз основа на надворешни и внатрешни параметри. Службениците се предмет на контрола од страна на законодавците, група на граѓани, медиуми.

[9] Модель, М.М., Модель, Б.С.(1997) Профессиональная культура предпринимателя //Социологические исследования.
[10] Капитонов, Э.А.(2003) Корпоративная культура: стратегическое направление развития социально-трудовых отношений. Ростов н/Д. СТ. 40-42.
[11] Пак таму.

Посебно е значајно да се нагласе карактеристиката на административната култура со политизација. Во случај на нарушување на работа службениците лица најчесто ги обвинуваат политичарите и не сакаат да преземат одговорнот за извршената постапка. Секој државен орган работи во согласност со законите. Непочитувањето на законите се манифестира во административното опкружување врз основа на тоа можеме да ја процениме правната димензија на административната култура.

Државните организации имаат повеќестепена вертикална структура. Тие ги делат вработените на раководители и подредени. Пред да преземат административна акција, тие прво бараат дозвола од раководителот. Администрацијата се карактеризира со бирократска организација. Државните работи се поделени според функции. Функциите се доделуваат на структурните единици. Единиците се расчленети на професии. Професиите се сведуваат на специфични задачи утврдени во описите на работните места. Задачите ги вршат специјалисти. Сето ова ги обезличува луѓето вклучени во бирократската машина и ја ограничува нивната креативност.[12]

Типологијата на административната култура се определува со методот на поставување на целите. Утописките начин на поставување цели ја поставува административно-командната култура. Карактеристично за централизиран модел на управување, се потпира врз основа на авторитарен режим, збир на бирократски упатства, се карактеризира со јасна специјализација, дистрибуција на улоги, права, должности, одговорности, употреба на присилни методи и поттикнува на трудоубивост. Таквата култура исклучува партиципативен механизам за донесување одлуки, учество на граѓанското општество во нивната подготовка.

Прагматичниот начин на поставување на целите формира организациско-адаптивна култура. Таа е карактеристична за децентрализираниот модел на управување, се заснова на демократски режим, се заснова на соработка, употреба на помирување и методи и ја поттикнува креативноста. Таквата култура добро се прилагодува на промените, го поддржува колективното одлучување и граѓанската иницијатива.

Традиционалниот начин на поставување на целите произведува безбедносно-полициска култура. Тоа е вродено во мешан делумно централизиран-делумно децентрализиран модел

[12] Пак таму.

на управување, се потпира на тоталитарен режим збир на едноставни правила што произлегуваат од вкоренети традиции, спроведува строга контрола, користи мотивација на страв, репресивни методи и ја потиснува граѓанската иницијатива. *Карактеристики на културата од административно-командeн тип*

- преовладувањето на „забраната“ ориентација на нормите и правилата;
- јасен опис на функциите на вработените, формализирани односи;
- стремеж да се создадат услови за соработка помеѓу вработените на сите нивоа во управувањето;
- хиерархиска структура на управување;
- распространетоста на демонстрацијата на моќта, акцентот на функциите на моќта на секое ниво на хиерархијата на управување;
- фокус на казнување за грешки, строга контрола над исполнувањето на службените должности и упатства;
- поттикнување на универзализам комбинирање на професии и одговорности;
- централизација и персонализација на донесување одлуки и одговорност;
- актуелизација, пред сè, на стратешките цели на развојот на организацијата, нагласување на долгорочното планирање;
- ориентација кон решавање на национални проблеми;[13]

Реформата предвидува премин од административно-командна култура во организациско-адаптивна култура, земајќи ги предвид националните карактеристики. Падот на авторитарно-партискиот режим значеше потреба од демократска децентрализација на управувањето (администрацијата).

Промената од планираната економија во пазарната економија ја утврди потребата од создавање на претприемачка влада, способна да му обезбеди на населението високо квалитетни јавни услуги. Сето ова ја одредува содржината на административната култура од организациски-адаптивен тип.

[13] Пак таму.

Административната култура се манифестира во активностите на институциите во државната служба. Носители на административната култура се професионална група на службени лица. Институционалните норми ги регулираат надворешните (корпоративни) односи на службените лица и внатрешните (организациските) односи. Корпоративните вредности се водечка линија на владините институции. За возврат, институциите, поседувајќи организациски норми, ги одредуваат моделите на однесување на службените лица во административното опкружување, што е поддржано од менаџерскиот тим.

Културен блок	***Елементи на културата***
Административен блок	*Целта на организацијата* *Мотивација и стимулирање* *Отчетност и контрола* *Власт и потчинетост*
Организационен блок	*Службени односи* *Организациона структура* *Работен процес*
Корпоративен блок	*Внатрешна средина* *Надворешна средина* *Јавни односи*
Професионален блок	*Знаење, квалификации, искуство* *Ставови, навики, зависност.*

Административниот блок ја формира основната целна функција на државата - водење на надворешни и внатрешни политики. Специјалист кој влегол во државната служба се обидува да го разбере политичкиот тек, да ја разбере улогата на неговата институција во спроведувањето на државната политика, да ја совлада специфичната задача за обезбедување јавни услуги за граѓаните.[14] Во командно-административна култура, службениците се целосно под контрола на нивните претпоставени. Организационо-адаптивниот тип на култура ги става во двојна подреденост-на раководителите и потрошувачите. Отчетноста му овозможува на работникот да го открие своето место во системот на односи на власните односи. Во моделите на централизирано управување, голем дел од авторитетот е концентриран на врвот на службената пирамида.

[14] https://lektsii.net/2-89950.html [пристапено на 06 Март 2021]

Во децентрализираните, се развиваат различни норми на моќ: овластувањата на субјектите на јурисдикција се префрлаат на основата на административната пирамида, па дури и на граѓанското општество.[15]

Организацискиот блок формира службени односи, првенствено помеѓу раководителите и подредените по синџирот на вертикални врски. Културата за командување и контрола се заснова на веберијанскиот модел на бирократија: строга дисциплина, точност, одговорност, стабилност итн. Тоа го прави однесувањето на службениците предвидливо и гарантира немешање на личниот фактор во продуктивното извршување на нивните должности. Организациско-адаптивната култура се заснова на заеднички интерес на раководителите и подредените, надминување на отуѓувањето меѓу нив, проширување на слободата во самореализација на службениците во рамките на административниот процес. Вториот блок на културата ја поставува организациската структура на управување, регулира и контролира исполнувањето на статусните барањата. На пример, во линеарните структури, стандардите за изведба не дозволуваат никакви отстапувања од одговорните улоги. Изразот „ова не е мое прашање“ е типичен за оваа култура. Во матричните структури, нормите за изведба бараат изнаоѓање на ефективни начини за спроведување на проект. Затоа, овде е дозволена ревизија на моделите на однесување. Организацискиот блок ја одредува природата на работните процеси. Вертикалната култура се фокусира на „команда и контрола. Хоризонталната култура е насочена кон „процес и резултат“.

Блокот на корпоративна култура ги одредува нормите на интеракција на надворешното опкружување. Се формираат норми на рамнодушност па дури и недоверба кон надворешната средина, т.е.граѓанското општество. За организациско-адаптивна култура, интересните групи не се помалку важни од државните. Таа ја формира идеологијата на заемна доверба, соработка и партнерство. Особено внимание се посветува на односите со јавноста поврзани со привлекување на граѓаните да учествуваат во развојот на државните одлуки, организирање на администрација која е заснована на стандарди за квалитет за јавни услуги и воведување на иновации. Сето ова придонесува за интеграција на службените лица и граѓаните околу државните проекти и програми, произведува стил на претприемништво, форми и методи на работа со луѓе.

[15] Пак таму.

Професионалниот блок на култура ги формира вештините, квалификациите, искуството на службениците, дозволувајќи им да постапуваат рационално, претпазливо, со познавање на државните работи. Овој блок развива ставови, навики, емоционални преференции за бирократската свест.[16]

Административната култура се однесува на раководителите кои се одговорни за донесување на важни одлуки во врска со организацијата како целина. Културата на администрација е насочена кон решавање на задачите извршени од администраторите:

- формирање на мисијата на претпријатието, проследено со поставување цели, развој на стратегии и донесување стратешки одлуки:
- поставување стандарди, норми на активност и однесување во претпријатието;
- одговорност за ефективна организација на интеракција помеѓу луѓето, формирање на кадровски потенциал;
- организација на односите со надворешното опкружување;
- учество во разни видови свечени настани (приеми, прослави, состаноци и сл.);
- преземање одговорност во време на криза[17]

[16] Пак таму.

[17] https://students-library.com/library/read/77314-administrativnaa-kultura [пристапено на 05 Март 2021]

1.3. Професионална култура - мерка, квалитет на активноста на една личност во строго ограничена област,професија.

Професионалната култура претставува елемент од општата култура која се заснова врз основа на општо прифатени морални вредности, норми и правила. Определувањето на поимот професионална култура е тесно поврзан со индивидуалните карактеристи на личноста во зависност од видот на работното место. Професионалната култура се карактеризира со норми, стандарди, вредности кои се поврзани со видот на активноста и специфична интеракција, која и припаѓа на личноста во одредена општествена или професионална група. Специфичноста на професионалната култура се однесува на фактот дека претставува јадро не само на професионалните туку и на универзалните човекови вредности. Човекот во процесот на професионалната подготовка дејствува како субјект во совласување на културата кој подоцна станува творец, иницијатор и наследник на професионалните културни вредности. Професионаланта култура како дел од општата култура се спроведува врз основа на формален систем на вредности, норми и морални упатства стекнати врз основа на образование, степен на владеење на теоретски знаења, практични вештини за остварување на одреден вид на активност.

Совладувајќи ја професионалната култура, едно лице всушност ја препознава својата уникатност, се позиционира во културните слоеви на професионална активност, го реализира својот духовен и креативен потенцијал за постигнување на целите и резултатите во развојот на професионалната култура. Професионалната култура ги вклучува потребните стручни знаења, способности, вештини и професионалното искуство што помага да се применат најрационалните техники за ефективна активност и ефикасност. Човекот како субјект на професионаланата дејност има определена целокупност на орентации, кои се неопходни за комуникација, одржување и нормално функционирање во професионалната сфера. Општите норми на човековите односи стануваат предуслов за слободен избор на најсоодветното однесување од гледна точка на јавното мислење во професионална средина.[18]

[18] https://www.studwood.ru/517270/kulturologiya/ponyatiya_professionalnaya_kultura [пристапено на 27 Ноември 2020]

Општата културата е заснована врз основа на општо признати норми односно правила на однесување на луѓето во општеството, но професионалата култура е заснована врз основа на воспоставени и прифатените норми и правила на однесување на луѓето во една професија. Професионалната култура претставува систем во институција, организација, орган, каде што објаснува како една професија треба да се однесува според пропишани правила на однесување кое доведува до формирање на заеднички културен простор кој е опкружен со норми и модели на однесување. Авторитетот на државната власт директно зависи од нивото и содржината на државната служба како институција на професионални раководители – нејзини субјекти.[19] Професионалната култура претставува мерка, квалитет на активноста на една личност во строго ограничена област, професија, во вид на дејност каде што тој се чувствува прилично удобно, самоуверено, слободно. Тоа е разбрано и дефинирано на различни начини, во зависност од дисциплинската, т.е. карактеристика на даденото научно поле.[20] Не постои единствена дефиниција за објаснување и толкување на поимот професионална култура.

Професионалната култура подразбира систем на вредности кој вклучува норми, знаења, симболи поврзани со формални и неформални практики и односи на претставници во одредена професија.[21] Рускиот научник А.В.Анохим професионалната култура ја дефинира како сфера на човековата пракса односно „збир на норми, вредности, правни институции, процеси и форми на однесување кои ја вршат социо-трудовата ориентација функцијата на луѓето во одредено општество (сфера на активност)“. Според Л.В.Ладатко професионалната култура претставува „повисока и поотпорна форма на правна свест и законско однесување во професионалните активности“ [22] Степенот на професионална култура за активностите кои ги извршуваат службениците во институциите претставува еден од основните фактори за ефективноста на извршувањето за постигнување на крајната цел.

[19] Гусева,Ж.В. (2009) Социально-экономические проблемы повышения эффективности российского федерализма // Социология власти. С.171-177.
[20] Модель, И. М. (1993) Профессиональная культура муниципального депутата. Екатеринбург.С.26–27.
[21] Смирновой, Е.Я (2014) Профессиональная культура: опыт социологической рефлексии. Библиотека Журнала исследованийсоциальной политики. М.: ООО Вариант
[22] Пикулькин, А.В. (2008) Система государственного управления.

Поимот на професионална култура е поврзан со индивидуалните карактеристики на човекот поврзани со различните видови на работа. Присуството на разните видови на квалификации го одредува нивото на владеење на професионалната култура.

Професионалната култура може да се разгледува како :

1) стил на управување со производствени и технолошки процеси од страна на раководството во организацијата (индустриска култура);

2) начинот на интегрирање на работниот колектив, обединет во процесот на производствената активност (култура на управување);

3) иструмент за создавање имиџ во општеството (култура на имиџ);

4) средство за проценка на реалните достигнувања и потенцијалните способности на колективот (деловна култура).[23]

Во студијата на Г.И. Железовска и Т.А.Третјакова „Содржината на концептот на професионална култура "е конкретизиран во контекст на одредена професија, а нејзината распределба како атрибутивна сопственост на одредена професионална група на луѓе е резултат на поделбата на трудот. Според Г.И. Железовска и Т.А.Третјакова професионалната култура може да се изучува како:

- како збир на вредности-регулатори на активноста *(аксиолошка компонента);*
- како предуслов, цел, метод, алатка за професионална активност *(технолошка компонента);*
- како концентриран израз на личноста т.е професионалец (лична компонента).[24]

Некои научници сметаат дека професионалната култура претставува комбинација од специјални знаења и искуства за спроведување на професионалните дејности. Потребно е да се напомене дека професионаланта култура се појавува во трудовата активност на човекот, условена преку заеднички активности,социјалната комуникација, колегиалност која создава развој на личните способности и распространување на професионалната култура. Високото ниво на професионална култура придонесува до создавање на морално цврста атмосфера во колективот, што придонесува до продуктивност на трудот, ефективност во одржувањето на позитивна атмосфера кај членовите во тимот и спречување на конфликти.

[23] Кнорринг, В.И.(2009) Основы государственного и муниципального управления.
[24] Пак таму.

Во современата социолошка и социо-антрополошка литература, професионалната култура се однесува на проучување на специфичните карактеристики на навиките за воспитување и практики за вработување, како и организациските карактеристики за манифестацијата на професионални квалитети.[25]

М.Батура издвои специфични елементи на професионалната култура: општо образование, специјално знаење, способности, вештини, навики, искуство, начин на професионална активност, став на вработените кон работата, ефикасност, иницијатива, дисциплина на трудот, култура на говор, комуникација, однесување, чувство на должност, чест, лични квалитети на работникот (точност, уредност, организација).

Поимот професионална култура нагласува дека културата се разгледува во однос на специфичниот квалитет на дејноста на специјалистот и ја открива содржината на предметот на културата утврдена од спецификите на професијата, професионалната активност и професионалната заедница.

Врз основа на горенаведеното професионалната култура може да се дефинира како збир на посебни знаења, квалитети, способности, вештини, чувства, вредносни ориентации на една личност, кои наоѓаат своја манифестација во предметно-деловна активност и обезбедуваат нејзина поголема ефикасност. [26]

Еден од главните показатели на професионалната култура се јавува ***културата на комуникација*** како средство за обезбедување на ефикасност во трудовата активност, топлината во човековите врски во работа, меѓусебно разбирање, почитување службената етика, нормите и правилата на човечкото општествено поведение. Во професионална култура е неопходна заедничка активност со посредство на комуникација, вредносните ориентации на вработени се трансформираат единство во цели, чие постигнување е загарантирано врз основа на поведението на луѓето.[27]

Професионалната култура често се идентификува со концепти ***професионализам и компетентност***. Ова можеме да го објасниме од фактот дека професионалната култура претпоставува високо ниво на вештини, постигнати благодарение на индивидуалните способности за одреден вид активност и совладаното искуство во таа област. Под поимот *професионализам* се подразбира збир на лични карактеристики на една личност неопходни за успешно извршување на дејностите.

---

[25] Щепанская, Т. Б. Антропология профессий // Журнал социологии и социальной антропологии, 2003, T.VI. № 1: 139–161

[26] https://studwood.ru/517270/kulturologiya/ponyatiya_professionalnaya_kultura [пристапено на 02 Декември 2020]

[27] Омаров, А.М. (1983) Управление: искусство общения. С.15.

Професионализмост се смета за внатрешна карактеристика на една личност. Од оваа гледна точка поимот професионална култура и професионалност може да изгледаат како еквивалентни. Сепак професионализмот ја открива главно технолошката, функционална страна на дејноста. Компетентноста претставува интегрална карактеристика на една личност, што ја одредува подготвеноста да ги користи и подобруваа знаењата, вештините, искуствота и личните квалитети за успешна активност во процесот избраната професионална.[28] Компетентноста кај личноста може да се процени врз основа на резултатите на трудот, контролата активностите во согласност со стандардите на професионаланта култура. Процесот на соединување на културата со професионализмот и компетентноста ја создавата професионалната култура како општествен феномен.

Карактеристиките на професионална култура:

- *интегративност* влијае на сите компоненти на професионалната култура врз културата на индивидуата во целост и општиот развој на самата култура;
- *социјалност* укажува на присуството на високо ниво формирана професионална култура кој овозможува на поединецот поефикасно да создава општествено богатство;
- *индивидуалниот карактер* на професионалната култура означува присвојување на личноста во процесот на специјална подготовка на професионални знаења, способности и вештини кои имаат содржина за една личност, бидејќи тие можат да ги задоволат потребите на една личност за исполнување на професионалните активности и спроведувањето на професионалниот развој;
- *динамика и ефикасност*, како одраз на задолжителната мотиваciска сила на професионалната култура, нејзината способност да ја регулираат насоката за развој на личните квалитети;
- *континуитетот* означува високо ниво на професионална култура придонесува за континуиран саморазвој на една личност во областа на неговата професионална активност со цел да ги задоволи сопствените внатрешни професионално насочени стимуланси.[29]

[28] Пак таму.
[29] Пак таму.

1.4 Професионализам на државните службеници

Еден од основните принципи за функционален систем во државно управување претставува професионализмот. Професионализмот во државната служба се изразува пред сè во професионалната подготовка на државните службеници како и во моралното етичкото однесување во службата.[30] Професионализам претставува висок степен на владеење со професионално знаење, способности, вештини и достапност на професионално психолошко искуство. Претставува највисок степен на професионален развој и потенцијал за професионално искуство кај една личност.

Карактеристики на професионализмот :

- Вработување засновано на примена на вештини засновани на теоретско знаење
- Специјално образование
- Присуство кодекс на однесување
- Членство во синдикат
- Висок социјален статус
- Високо ниво на заработувачка плата

Основни карактеристики на професионалецот:

- успешно извршување на службените должности
- професијата како форма на живот
- цели, норми, услови на професионалното опкружување како главни регулатори на трудот, службено и секојдневно однесување на човекот
- развој на корпоративна личност со свој стил[31]

Системот на управување во јавната администрација функционира врз основа на интелектуални и практични активности на луѓе професионално вработени во државниот апарат Културата во управувањето како компонента во системот представува субјективен фактор во јавната администрација врз основа на интелегенцијата и активностите на службениците. Субјективниот фактор ја одразува способноста на службениците во системот да обезбедат стабилност во управувањето и да реагираат на тековните измени во економијата, културната и социјалнта сфера за остварување на крајниот продуктивен ефект.

[30] Старилов., Ю.Н. (1996)Служебное право. Учебник. М.: Изд-во "БЕК" С. 224
[31] Иванова, М.В.(2012) Государственная и муниципальная служба. Санкт-Петербург. *СПбГИЭУ*

Системот на професионална култура може да се разбере и проучи врз основа на анализата на три нивоа:

1) на национално ниво државната служба како јавна институција и носител на специфична корпоративна култура;
2) на ниво на државна институција и неговиот стил на работа, која се формирана врз основа на прифатени, стабилни примероци на административна етика, социо-политички вредности и правни норми, формирани од тимот на традиции, искуство и модерни ориентации;
3) на ниво на личноста - државниот службеник, чија култура содржи одреден сет на професионални квалитети и својства, верувања, знаења, вештини и одреден репертоар на технологии во управувањето;

Систематскиот пристап на професионалната култура на службеникот ни овозможува да ја согледаме структурата на професионалната култура на управување, која се состои од важни компоненти како што се: политичка култура, правна култура, морална култура и всушност менаџерска т.е технолошка компонента односно професионализам. Јавната служба како социјална и морална институција има важно идеолошко значење. Таа е носител на државната идеологија.

Основни карактеристики на професионалната култура, може да се разликуваат три важни компоненти.

- Професионалната култура е феномен што се појавува како резултат на човековата активност и како процес што е во постојан развој.
- Професионалната култура е показател за квалитетна состојба во управувањето
- Претставува комплексен систем на самоорганизирање, врз кои влијаат фактори, услови и однадвор (култура, активности на општеството, светската заедница) и одвнатре, односно законите за развој на самиот систем на административна култура на државните службеници.

Однесувањето и комуникацијата на луѓето во голема мера се определени врз основа на социјалните и професионалните норми. Не постои унифицирана општо прифатена класификација на нормите во професионалната култура на управувањето, но тешко е да се негира присуството на професионалните квалитети на субјектите во управувањето. Во зависност од содржината на активноста, професионалните квалитети можат да се менуваст. Сепак, можно е да се издвојат личните квалитети на државниот службеник, дејствувајќи како универзални.

Моделот на професионална и психолошка подготовка на државен службеник може да биде претставен во форма на три блока:

1. Што треба да знае специјалистот.
2. Што треба да знае специјалистот, кои вештини треба да ги владее
3. Какви способности, лични квалитети треба да поседува специјалистот.

Специфичноста на професионалните активности на државниот службеник се состои во процесот на нејзино спроведување се реализираат функциите и овластувањата на државните органи. Државниот службеник треба да биде привлечен за потрошувачите на услугите во државниот орган - другите органи на државната власт, органите на локалната самоуправа, претпријатија и организации и населението. Нормите на секоја професионална етика се приватни во однос на општите граѓански морални норми.

Нормите на професионалната етика пропишуваат одредени стилови на однесување и поведение и меѓусебни односи. Познавањето на овие норми и придржувањето кон нив ви овозможува правилно да се движите низ ситуацијата и да се однесуваат на таков начин што не предизвикува недоразбирање и осуда од другите. Нормите на професионалната етика обезбедува одредена гаранција дека луѓето можат да се потпрат едни на други. Вклучувањето на човекот во нормативниот контекст е негова социјализација. Затоа, можно е да се тврди дека нормата се јавува како главна форма на постоење на професионалниот морал.[32]

[32] https://studfile.net/preview/5250437/ page:40/ [пристапено на 01 Декември 2020]

Проблемот со професионализам на кадарот во државните служби не ја изгуби својата важност за многу децении, што се должи на најмалку две причини.

- Прво, основно барање за прогресивниот развој на општеството, каде професионализам не е само резултат на совладување на одредена професија, туку е повикано и да се реализира „неопходноста за напреден развој на способностите на една личност, формирање на неговиот интелект.
- Второ, нивото на професионалноста на државните службеници долги години остана далеку од идеално, за што сведочат резултатите од голем број социолошки студии. Во зоната на позитивни вредности на потенцираниот фактор се испитаниците кои ги знаат и ги следат стандардите на своите професионални активности, а исто така имаат прилично јасна претстава за квалитетот на нејзините резултати. Покрај тоа, тие имаат потреба да привлечат и користат во своите активности нови достигнувања во својата професионална област, во овој поглед, тие самостојно ги подобруваат своите професионални квалификации. Ова е веројатно зошто тие успешно се справат со своите професионални задачи, честопати постигнуваат максимални резултати од нивните активности и добиваат задоволство од тоа.[33]

[33]Деркач., А. (2015)Профессионализм управленческих кадров как фактор оптимизации государственного управления: проблемы становления и развития; Безопасность Евразии С 399.

1.5 Култура на дијалог во администрацијата – комуникациите како исктрумент на мотивација.

Факторите кои влијаат врз однесувањето на поединецот на работното место, се поврзуваат главно со работната средина, содржината на самата работа, карактерот на меѓусебните односи во процесот на работа и стилот на управување.[34]

Суштинска потреба за остварување на добар стил на управување е способноста раководителот да комуницира со подредените. Тој треба да знае да ја мотивира нивната работа, откако ќе им ги промени размислувањата од состојбата „јас треба“ во состојбата на „јас сакам“. Тоа е гаранцијата дека вработениот е мотивиран да ги извршува наложените обврски и да ги осознава неговите одговорности при исполнување на организациските цели. Овде е местото на раководителот како убедувач. Не треба да се заборави дека при убедувањето на вработените постојат две суштински закани:

- потценување на вработениот;
- натценување на личните сили на раководителот.

Од потценувањето на вработениот можат да се посочат следните негативни последици:

- недостиг на способност од страна на вработениот да ја разликува правилната од неправилната аргументација на раководителот, создавајќи можност на вработениот да не ја прифати донесената одлука;
- неправилно претставување на донесеното решение и на основа на таквата – неправилна лична оценка на вработениот за последиците од исполнувањето на таквото решение лично за него.

Негативните последици од натценувањето на личните сили на раководителот се:

- не се земаат предвид интересите, потребите и можностите на вработениот при донесување на одлуката;
- не се користат јасни факти и аргументи за да се убеди вработениот во исправноста на одлуката;
- не се почитуваат социо-психолошките принципи во спроведувањето на промените во организацијата.

[34] Повеќе во: Василев, В., Ефремовски, И. (2018) Организациска култура и мотивација на персоналот. Теоретски основи и добри практики. Свети Николе: МЦСП.

Во процесот на мотивирање преку комуникациите во организацијата, можни се дејствија од страна на раководителот кои водат до позитивни и негативни ставови и чувства кај вработените. Овие активности треба да се познаваат за да може да се избегнуваат активностите кои водат до демотивација, а за сметка на тоа да се користат позитивно мотивирачките активности.

Некои вработени се многу силни личности и предизвикуваат страв кај раководителот што доведува до конфронтации и негативни врски. Во овие случаи, раководителот треба да знае како да комуницира со таквите вработени на начин да покаже дека ги знае фактите, има добри аргументи и на крајот да докаже дека неговата одлука е исправна, и покрај отпорот на вработениот. Во такви случаи се спроведува т.н. разговор на маса под „прав агол“. Менаџерот треба да е трпелив при спроведување на комуникација со вработениот. Насиданите искази од типот „ние против тебе“ и „ти си проблемот“ секогаш водат до негативни ставови, демотивација и создавање на растојание, а не на врска помеѓу вработен и раководител. Можноста за влијание во овој случај е со посочување на импликациите за самиот вработен од дејствијата на неговите постапки.

Значењето за мотивирање преку комуникацијата има и времетраењето што го поминал раководителот во спроведување на комуникацијата. Тој не треба да бара избрзани резултати, туку трпеливо и внимателно да го слуша мислењето на вработениот, наоѓајќи соодветен пристап за да го убеди во исправноста на донесената одлука. Ако раководителот е заинтересиран за мислењето на вработениот, тој/таа ќе биде мотивиран да ја спроведе одлуката.

По своја смисла формата „ние“ покажува поврзаност и хармонија, но во случаите кога раководителот ја користи премногу често и не на место, тоа може да предизвика чувство кај вработениот дека е манипулиран. За да се избегне ова, раководителот мора да биде способен да комуницира со вработениот, покажувајќи во процесот на комуникација дека:

- покажува интерес кон мислењето на вработениот;
- има желба за дискусија со него;
- има став за прифаќање на општи заклучоци и решенија од спроведената дискусија;
- демонстрација на учество и сочувство во барањето на заеднички пат за излез од состојбата.

Раководителот не треба да ги потценува проблемите кои ги разгледува заедно со работникот. Исказите од видот на „тоа не е толку важно“ го принудува вработениот да го прифаќа разгледуваниот проблем површински и несериозно. Овој стил на комуникација не може да го мотивира да во насочување на интересите кон решавање на проблемот. Со вербални и невербални активности раководителот треба да ја нагласува важноста на проблемот и да создава амбиент на поврзаност помеѓу мислењето на вработениот и начинот за решавање на проблемот. Од особена важност за мотивацијата на некои вработени е поддршката и помошта во одредени ситуации од страна на раководителот. Чувството за поддршка игра многу силна мотивирачка улога за нововработените или кога извршуваат нова, непозната работа.

Во одредени случаи, кога треба да се поправи однесувањето на вработениот, раководителот треба да одржи охрабрувачки разговор со него. Многу важно за позитивниот ефект на овој разговор е дека вработениот треба да разбере дека постои интерес во неговата личност, неговите проблеми, дека неговиот раководител нуди начини на промени кои се неопходни и прифатливи за двете страни. На овој начин вработениот може да биде стимулиран да се промени и да ги користи способностите и можностите за постигнување на заедничката (општа) цел на организацијата.

Во Табела бр.3 се претставени различните можности за мотивација преку комуникацијата со вработените.

Може да се смета дека доколку раководителите ги познаваат правилата за комуникација и се во согласност со нив во процесот на работа, тогаш вработените ќе имаат можност да се чувствуваат значајни за организацијата, да добијат оценка и задоволство од вложениот труд, што ќе доведе до зголемување на нивната мотивација и оттаму зголемување на ефикасноста од нивната работа во организацијата.

Табела бр. 3 Комуницирање преку комуникација

Вид комуникација	Негативно влијаније	Метод за правилна комуникација
Пристрасност	Води до избрзани заклучоци од страна на раководителот за вработениот.	1. Соживување со потребите на вработениот. 2. Сообразување со мислењето на вработениот.
Страв од вработениот	Доведува до конфронтација со вработениот и несигурност кај раководителот.	1. Добра аргументација во разговорот. 2. Познавање на фактите. 3. Вешто спроведување на разговор. 4. Разговор по „прав агол“.
„Ти си проблемот“	Се создава оддалеченост, а не врска помеѓу раководител и вработени.	Посочување на конкретни пропусти и посочување на последиците од нив за вработените.
Избрзани резултати	Донесување на избрзани оценки без ислучување на вработените.	1. Одделување на доволно време за длабински разговор. 2. Внимателно сослушување на вработениот. 3. Изразување на интерес и емпатија.
Постојано „ние“	Во случај на несоодветна и неправилна употреба на формата „ние“, вработениот се чувствува манипулиран.	1. Барање на дискусија и помош од вработените. 2. Аргументација преку практични примери за еднаквата вредност и за вработениот и за раководителот. 3. Заедничко прикажување на заклучоци. 4. Изразување на сочувство и емпатија. 5. Заедничко одлучување – демонстрирана доверба.
„Внимание, тоа не толку важно...“	Незаинтересираност на вработениот за проблемот и недостаток на мотивација за негово решавање.	1. Однесување на менаџерот што одговара на важноста на решавање проблем. 2. Вербална и невербална комуникација со вработениот за да го убеди за важноста на проблемот.
Поддршка и помош	Недостатокот на поддршка и помош од раководителот доведува до неизвесност и демотивирање.	Директно насочување и помош на подредените.
Вид на комуникација	**Негативно влијаније**	**Метод за правилна комуникација**
Поттикнување на разговор	Неопходно е да се прилагоди однесувањето на вработениот и може да има позитивен мотивирачки ефект само создадавање на верување дека промените се неопходни.	1. Интерес кон личноста на вработениот. 2. Разговорот е пријателски. 3. Заеднички активности со одобрение на вработениот и раководителот.

1.6 Улогата на медиумите во градењето на професионализмот кај јавната администрација

Сегашната ситуација во светот се оценува како нестабилна. Ова се должи на значителната промена во животните стратегии и вредносните ориентации на значаен дел од денешната младина, нивното отуѓување од националната култура, општествено историското искуство на својот народ отсуството на прецизни перспективи во воспитувањето на личноста. Силата на негативното влијание што произлегува од телевизијата, интернетот, безграничното аудио и видео производи, многу пати го надмина влијанието на другите јавни институции. Човекот - младите и возрасни тешко ги разликуваат сопствените желби и мисли од оние што му се наметнати однадвор.[35]

Развојот на моралните квалитети кај идните државни службеници е системски, мултифункционален, управувачки процес.Затоа, спроведувањето на наведените услови е можно во рамките на продуктивен модел за развој на морални квалитети кај идните специјалисти, кој вклучува функционално-целни, содржински, активност-технолошки, критериум-евалуативни и ефективно-корективни компоненти, кои, интегрирајќи го целиот спектар на воспитни активности, претставува вектор на развој на морални квалитети на личноста на идните државни службеници.[36]

Содржината на функционалната целна компонента вклучува приоритетна цел, задачи и функции на процесот за развој на морални квалитети. Компонентата за содржина се манифестира во организирање на соодветната образовна развојна средина прилагодување на содржината на процесот за развој на морални квалитети на државните службеници, варијабилност на содржината во процесот на развој на моралните квалитети, земајќи ги предвид социјалните промени и индивидуалното ниво на специјалист.

Дејносно-технолошката компонента претпоставува соодветна психолошка, методолошка, организациска, информативна, технолошка поддршка за развој на моралните квалитети, употреба на соодветни методи и форми на организирање на професионална обука на идните специјалисти и соодветно управување со процесите.

[35] Мяготин, А.В. (2016) Общественная нравственность и моральный облик государственного служащего.Социально-гуманитарные знания.

[36] Пономарева, Е.А.(2015) Организация профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации гражданских служащих.Государственная власть и местное самоуправление.СТ.34

Критериум-оценувачките и ефективно-корективните компоненти овозможуваат да се изберат критериумите и да се дијагностицира успехот во развојот на идните државни службеници со морални квалитети и да се утврди ефективноста на методолошките решенија (или потребата од спроведување на корективни мерки). Управувањето со развојот на моралните квалитети на идните државни службеници е посебен вид активност нејзините субјекти преку спроведување на функциите на управување (поставување на цели, планирање, организација, извршување, раководство, контрола и корекција), обезбедуваат развој на морални квалитети, организирање на заеднички напори, фокус на постигнување на едукативни цели утврдени со социјалниот поредок, барањата за професионална функционалност на идните специјалисти.[37]

Проектирање на адекватната технологија за управување со развојот на моралните квалитети во професионалната подготовка на идните државни службеници, основана врз основа на идејата за систематски развој на моралните квалитети преку употреба на комплекс од методи, форми и средства на морално образование, земајќи ги предвид спецификите на образовниот процес во универзитетот и спроведувањето на соодветни принципи на управување (хуманизам, лична ориентација, насоченост на задоволување на потребите на студентите во лична и професионална идентификација; потпирање на духовните и моралните основи на професионалната активност и образовните влијанија; прогностичка ориентација, интересите на субјектите на воспитниот процес и можностите на нивна реализација; демократија, фокусирање на слободно и сеопфатно вклучување на поединецот во дискусијата, развојот и донесувањето на раководни одлуки на сите нивоа на управување; отвореност кон влијанијата на надворешното социјално и професионално опкружување, можноста за дискутирање на проблемите и компетентно учеството во нивното решавање на сите заинтересирани лица и социјални институции; насочени ориентација, ориентација на технологија за управување со развој на специфична личност, земајќи го предвид квалитетот на нејзината работа и опсегот на задачи што треба да се решат; соодветно управувачките побарувања од социалното опкружување и индивидуалните потреби на личноста во развој и саморазвој[38].

[37] Коростень, А.В.(2015) Управление развитием нравственных качеств в профессиональной подготовке будущих государственных служащих : автореф. дис.... канд. пед. наук: 13. 00. 08 / А. В. Коростень. – Саратов. СТ 23

[38] Меньшова, В. Н. (2015)О типовой модели и качестве подготовки государственных и муниципальных служащих.Образование и общество № 2. СТ 31.

2. СУШТИНА И ПОИМ ЗА ЕТИКА

2.1. Определување на поимот Етика и Морал

Етиката претставува филозофска дисциплина која го проучува моралот. Зборот етика потекнува од грчкиот збор ethos – што значи обичај и ethikos -морален . Етиката како наука за моралот е вклучена во сите области во животот и активностите на луѓето односно во односите со друѓите луѓе, односот кон службена должност, однос кон вредностите на државата. Моралот и моралните принципи кои предстравуваат предмет на етика претставува една од најсложените области за проучување. Експертите забележуваат дека секој автор кој се занимава со проучување на моралот создава своја визија, свој универзален феномен , свој концепт за моралот. Од своето постоење, етика вклучува голем број на сложени прашања за моралниот поредок на една личност кои не случајно се нарекуваа ,, вечни прашања,, односно што треба да се смета за добро а што лошо, праведно и неправедно, морално и неморално, кои луѓе треба да раководат а кои не, како да се усогласат општествените интереси со личните интереси. Решението на овие прашања е различно во зависност од карактерот на сферата во општествените групи односно во лични, професионални, меѓугрупи, политичка и други области. Моралот е тесно поврзан со вредностите, во човековиот живот не сите вредности се етички. Од предходно наведеното се поставува прашањето како да се разликува етиката од вредностите? Голем број на автори предлаѓаат да се направи разлика помеѓу поимите на ,, правилни,, и ,, добро,, Самиот концепт на „етичко однесување“ во државниот апарат е исто така двосмислен, што се должи на долгогодишниот спор дали моралот на општеството и индивидуата може да се заснова на истите основи.

Во политичката филозофија е позната традиција која датира од времето на Платон за оправдување лаги за доброто на општеството. Многу политичари сметаат дека поради интересите на земјата е потребна одредена измама за надминување на можните потешкотии. Оваа позиција на „криење на вистината“ може да биде оправдана и се користи во ситуации на претстојна инфлација, во меѓународните економски односи, во случаи ако се работи за воени операции и сл.

Проучувањето на која било научна дисциплина треба да започне со научна анализа на концепти директно поврзани со изучениот феномен, откривајќи ја суштината и разликувајќи ја од другите. Совладувањето на апаратот е важно затоа што овозможува не само да се утврдат границите на предметот што се изучува и да се избегнат несогласувања при користење на истите термини и концепти, туку и

подетално да се опише областа на изучуваната област. Неопходно е кога станува збор за нова научна област, како што се етиката и професионалната култура во државната служба. Основните концепти на дисциплината што ја проучуваме, како што имплицира и нејзиното име, вклучуваат такви концепти како „морал“, „етика“, „административна етика“ и „професионална култура на државна и локалната служба“ [39]

Етиката и стандардите на поведение особено во државната служба претставуваат важен елемен во јавниот живот. Многу држави вклучувајќи ги и најразвиените страдаат од намалена доверба кон државната администрација, проблемите на етиката во државната администрација придобиваат се поголемо значење. За да се истражува етиката како поим во администрација неоподно е да се направи разграничување што претставува административна етика. Нема општо профатено теоретско разбирање за поимот ,, етос,, ,,вредности,, ,, етика,, и ,,поведение,, во државната администрација тие изгледаат на следниот начин:

- етос -преставува севкупност од идеи кои ја формираат општата култура во државната администрација и државната служба
- вредности – прифатени принципи или стандарди, кои раководат што е добро, што е лошо
- етика правила кои трансформираат општоприфатливи идеали во секојдневната практика
- поведение – конкретно дејствие и начин на однесување на државните службеници

Преминувањето на етос во конкретно поведение е процес на движење од апстрактно кон конкретно. Врската меѓу етиката и вредностите може да се изрази во прилагодувањето на етичките страндарди и принципи при разрешувањето на конфликти на дејностите и други проблеми поврзани со вредностите.[40]

Моралот преставува форма на општествена свест која ја извршува функцијата на регулирање на човековото однесување. Во научната литература посебно во социјалната филозофија моралот се смета како еден од видовите на регулирање на однесувањето во општевниот живот каде што вклучува систем на норми, принципи со кои се раководат односно однесуваат луѓето.

[39] https://www.psyera.ru/professionalnaya-etika-i-moral_15771.htm [пристапено на 27 Јануари 2021]
[40] Кънdева,Е.(2007) Публична администрация. Четвърто допълнително издание.Сиела. СТ 424

Морал доаѓа од латинските зборови:

- *mos* што значи обичај
- *mores* што значи однесување и
- *moralis* што значи морален

Главна карактеристика на моралниот закон е безличниот карактер и универзалноста на моралните барања. Ова означува дека нормите на моралот имаат универзално значење и се однесуваат за сите луѓе поради тоа што содржат морално искуство на вековитата историја на човештвото. Пред моралот сите луѓе се еднакви.

Етиката како теорија на моралот е научна гранка и филозофска наука која го проучува моралот неговата природа, суштина, функции и развој. Терминот етика се среќава уште од антиката како научна гранка и теоретска дисциплина која ги проучува моралот, неговата природа, суштина, функции, потекло и развој. Традиционалната етика се сметаше за практична филозофија, се гледаше како главен канал за филозофија да влезе во пракса, со чија помош знаењето за светот се трансформира во идеални модели и норми на однесување, изразени во форма на идеи за тоа што треба да се прави. Етиката е нормативна основа за однесувањето и активностите на луѓето, поставувајќи упатства и перспективи на меѓучовечките односи (нормативна етика). Неговата цел не е знаење, туку постапки . Таа не го проучува само моралот, туку учи да ги применува нејзините норми и барања во реалниот живот и практичната на човековатаа активност.[41] Прашањата кои се однесуваат за односот помеѓу етичкото знаење и однесување, моралните норми и практични постапки претставуваат едни од најтешките прашања за етиката. Ова го објаснува постоењето на различни школи и насоки во етиката, кои на различни начини го дефинираат моралот.

Приврзаниците на теоријата на утилитаризам за етиката сметаат дека основен принцип е придобивката. Кант се фокусира на внатрешни мотиви наместо на последиците од дејствијата. Во утилитаризмот, акција или постапка се сметаат за легитимни, што не доведува до поголемо влошување на положбата на некого отколку што би можело да биде со која било друга варијанта на однесување, тогаш за Кант, кој го постави моралот како априорен принцип во неговиот категоричен императив како априорно начело, на задолжителна подреденост на моралниот закон.

[41]Бердяев, Н. (1990)Судьба России. Опыты по психологи и войны и национальности. Репринт.воспроизв. издания 1918 г.

Според Кант „Секогаш постапувај така што твоето дело да биде пример за другите“. Во реалниот живот, едно лице е секогаш повеќе склоно кон „морална софистика отколку кон непристрасна морална анализа на своите постапки“, тој е склон да се смета себеси за подобар отколку што навистина е и да го пренесе злото што го прави како добро. Второ, и не помалку важно, слепо придржување кон моралниот закон е во голема мера неразумно, бидејќи кршењето на тоа не само што е можно, туку и честопати е потребно доколку претпоставката за „зло“ ви дозволува да го избегнете поголемото зло. Категоричното и нереалноста на нормативниот морал беа критикувани од многу филозофи во текот на 19 и 20 век.[42]

Потеклото на етичката антинормативност го наоѓаме во делата на С. Киркегор и Ф. Ниче, кои го критикуваа моралот како форма на свест отуѓена од поединци. Во поблага форма, критиката на нормативниот морал се рефлектираше во позитивизмот особено, во егзистенцијалната филозофија, која ја поткрепи неможноста да се изведат вредности од фактите каде се согледуваше опасноста моралот да се претвори во вештачка идеолошка конструкција што ја лишува етиката од објективна содржина. Овие идеи добија оригинална рефракција во етичкиот индивидуализам на А. Швајцер, кој понуди свое разбирање за етиката, што филозофот го заклучи од волјата на една личност да тврди живот, од почит кон животот како основа на моралот на човековите постапки. Врз основа на горенаведените гледишта, може да се заклучи дека во прашањата за моралот, прекумерниот апсолутизам на барањата (строгоста) честопати не е само несоодветен, туку и неефикасен.[43]

Моралот по својата природа е не вон институционален, тој не се заснова само на добрата волја на една личност, неговата слобода на избор, туку исто така не може да се реализира поинаку освен само преку самата личност. Ништо не може да го принуди човекот да постапува морално, освен неговата лична совест, неговите внатрешни ставови и убедувања и неговата одговорност за неговото лично постоење, за судбината на неговиот вид, неговата земја. Како што напиша Швајцер, тој мора да има, од една страна, доволно интелигенција и трезвеност за да не си постави нереална задача за целосно избегнување на злото, а од друга страна, доволно искреност и храброст да не го помине злото што го прави како добро. Ова воопшто не значи дека моралот може да стори без норми и упатства. Моралните забрани („Не убивај“, „Не кради“, „Не сведочи за лажно сведочење“ итн.), Засновани врз еднаквост на сите луѓе

[42] https://www.psyera.ru/professionalnaya-etika-i-moral_15771.htm [пристапено на 27 Јануари 2021]
[43] Пак таму.

пред моралниот закон и пропишување на она што не треба да се прави под никакви околности, претставуваат основа на моралните односи, без кои моралот би останал едноставна желба за една личност да биде добра. Покрај тоа, во животот на луѓето има многу специфични области на активност каде универзалните морални норми не се доволни за соодветно да ја рефлектираат и потврдат моралноста на постапките, каде што се потребни дополнителни морални барања кои имаат карактер на задолжителни норми.[44] Моралните појави се колективни и индивидуални ставови сватени како видови на реални општествени однесувања, доколку се исполнети со искуство во борба против сите препораки што се спротиставуваат на човечките напори и настојувања.[45]

2.2. Професионална етика - појави поврзани со моралното регулирање на професионалната активност и развивање на таквите процеси.

Професионална етика претставува збир на морални норми кои се основа за однесување во одредена професија или професионална ситуација. Професионалната етика ги проучува карактеристиките на професионалниот морал т.е. моралот на одредени професии, на пример, доктор, правник, раководител од гледна точка на поделбата и конкретизација на општите морални принципи и нормите на професионалната дејност. Бидејќи професионалната етика се формира врз основа на карактеристичните задачи и обврски на дадена професија, повеќето научници сметаат дека најважната функција на професионалната етика е да придонесе за успешно решавање на задачите на професијата.

Авторите на книгата "Етиката во професијата: мисија, кодекс, постапка" В.И. Бакштановски., Ј.В. Согомонов сметаат дека најважната функција на професионалната етика е самокритика во професијата во смисла на постојана корелација се вредностите на општеството. Професионалната етика воведува значителни промени во конфигурацијата на односите на властите во современото општество и е дизајнирана да ја намали зависноста на една личност.[46]

[44] Пак таму.
[45] Gurvic,G, (1942) Sosiologu of Law. New Jersey.
[46] Бакштановский В.И., Согомонов Ю.В., Этика профессии: миссия, кодекс, поступок, с. 17-18).

Во книгата на J.J Петрунина и В.К. Борисова „Деловна етика“се опфатени категориите на моралните принципи неопходни за една личност односно претставник на одредена професија - тоа се принципите на персонална етика, професионална етика и принципи на глобална етика.

Принципи на персоналната етика:

- грижата на човекот за благосостојбата на другите;
- почитување на правото на другиот да биде независен, сигурен и искрен;
- доброволно почитување на законот (со исклучок на граѓанската непослушност);
- правичност;
- добротворни цели,
- спречување на штетни последици

Принципи на професионална етика:

- непристрасност,
- објективност;
- директност;
- доверливост;
- внимание;
- извршување на професионалните должности;
- избегнување на потенцијални конфликти.

Принципи на глобалната етика:

- усогласеност со меѓународното законодавство;
- социјална одговорност;
- заштита на животната средина;
- меѓузависност и одговорност за интегритет;
- почитувачки став

Во јавните дискусии и во специјализираната литература терминот професионална етика се користи претежно за да се означи комплекс на појави поврзани со моралното регулирање на професионалната активност и развивање на тие процеси. Во литературата можат да се најде различна употреба на терминот професионална етика. Сепак, генерално доминира поимот на професионалната етика како систем на морални норми што ја регулираат професионалната активност, т.е. утврдување на она што луѓето треба или не треба да прават во рамките на својата професија.

Професионалната етика пошироко вклучува:

- систем на морални норми на професионална активност или - пошироко - кодекс,
- нормативните основи на професионалната активност,
- когнитивната компонента на експертската поддршка за донесување правила и нормативна пракса во областа на професиите, вклучително и активностите на „етичките комитети“,
- размислување за институциите создадени и спонтано кои се појавуваат за да се обезбеди ефикасност на професионалните етички кодекси и процедурите со кои институциите ја извршуваат оваа задача.[47]

Професионалната етика на државниот службеник помага да ги конкретизира и реализира моралните вредности во услови на сложени и невообичаени ситуации. Професионалната етика не формира нови принципи и концепти на морална свест; се чини дека ги прилагодува веќе познатите принципи и концепти на специфичните сфери во животот на човекот.[48] Првичниот концепт на професионална етика е концептот на *професионална должност.* Осознавањето на службената должност ги охрабрува претставниците на голем број професии да ја третираат својата работа со најголема одговорност, земајќи ги предвид специфични нијанси на односот помеѓу поединецот и општеството, поединецот и колективот. Професионалната должност ја стимулира посветеноста каде што доаѓа конкретниот израз на должноста на човекот.[49]

За ефективно остварување на работните обврски на службениците потребно е да се осознаат службените должности за да се постигнат резултати во склоп на самата институција. Потребно е да се направи разграничување на поимите *професионална чест и професионално достоинство*. Самиот концепт професионална чест се однесува на важноста на одрена професија во општествениот живот. Врз основа на осознавањето службеникот го формира професионалното достоинство и создава самопроценка на своите активности. Важно е да се напомене дека поимите на чест и служба, како општествени феномени се тесно поврзани. Вотолковниот речник на Дал се вели дека честа е збир на повисоки морални и етички принципи кај една личност. Содржи морално достоиство на човекот, доблест, честност, благородност на душата, чиста совест, желбата да се следи возвишениот идеал на вистината, правдата, праведливост,

[47] Апресян,Р.Г (2017) Этика : учебник (Бакалавриат и магистратура).Москва : КНОРУС.
[48] Кочетков, А., Сульдина,Г., Халилова,Т., Занко,Т.,(2014) Государственная и муниципальная служба. Москва. Юрайт.
[49] Оболонский А. В.(2015) Этика и ответственной в публичной службе. С. 918

служење на татковината. Честа не е само морална, туку и историска категорија. Која зависи од условите на епохата во која живеат луѓето и е дел од нивната свест фокусирана на одреден систем на вредности и норми на однесување. Во исто време, честа е активна категорија. Таа се манифестира во постапките на луѓето во нивните односи едни со други.[50]

Врз основа на карактерот и воспоставувањето на односите со другите луѓе постојат неколку видови на чест. Германскиот филозоф од 19 век А. Шопенхауер ги издвои следните видови на чест: граѓанска, службена, воена, витешка, машка и др.[51] Според филозофот граѓанската чест е од големо значење за човекот, поради тоа што ни еден човек не може без честа врз основа на постапките кои ги прави. Честа ги обврзува граѓаните да се грижат за интересите на својата држава, да ги почитуваат законите на државата, да се одржуваат јавен ред, да се грижат за стари лица, да помаѓаат на сиромашните. Во една современа демократска држава секој човек има право на достоен живот. Во современоста поимот служба се однесува на служење за државата, татковината на народот. Социјалното значење на службата е особено манифестирано во критични епохи во животот на државата, кога се зголемува одговорноста на луѓето за судбината на земјата. Службената чест, покрај социјалното значење, има и друга, не помалку важна страна, поврзана со извршувањето на своите должности од страна на службениците. Со оглед на публицитетот на службата дејноста на државните службеници нивните професионални и лични квалитети се под тесна контрола од општеството. Според Шопенхауер, службената чест се однесува генералното на мислењето на другите лица кое се на функција и ги има поседува квалитетите за исполнување на своите службени должности.

Професионалната чест и професионалното достоинство, меѓусебно се надополнуваат и си помагаат во одржувањето на високиот степен на морал. Професионалната чест и професионалното достоинство на државниот службеник ќе бидат изразени во донесените одлуки и различните активности од страна на службениците. Професионалниот морал на државниот службеник го вклучува и поимот професионална праведност. Да се биде праведлив не е едноставно. Државниот службеник треба да потроши многу напор за темелно да истражи одредена ситуација, објективните околности. Праведноста, исто така важна во соработката со колегите.

[50] Пак таму.
[51] Шувалова, Н.Н.(2006) Служебное поведение государственного гражданского служащего моральные основы: учен-практ.пособие.Ростов н/Д Феникс. Ст.14.

Двојните,тројни стандарди во оценката на „своите“ и „туѓите“, погодни и несоодветни, ја уништуваат и моралната свест на самиот специјалист како и моралната и психолошката комуникацијата со одредено лице го сочинува поголемиот дел од работното време од на државни службеници, можно е да се зборува со целосна доверба за таков концепт на професионален морал како професионален такт.[52] Посветеноста на службеникот кон професионалните етички барања е можна доколку се почитува достоинството на една личност, без оглед на неговиот социјален статус.

Административната хиерархија на подреденост по вертикалата не ја исклучува можноста кај секоја личност, на било кое скалило од хиерархиската скала што тој стои, да види, пред сè, личност. Една од противречностите што се јавуваат како резултат на присуството на државните службеници меѓу раководната елита и народот, се однесува на спецификите на духовниот свет на државниот службеник -постојаното надминување на желбата да се зачува одреден степен на независност во однос на институцијата и националната линија. Способноста да се направи правилен морален избор е показател за интегритетот на неговата духовна култура, заснована врз извршувањето на општото добро, свесен избор на насоката на дејноста,чувството на одговорност пред неговата совест и пред општественото мислење за последиците и резултатите од неговите активности.

Важно прашање за професионалната етика е прашањето за санкции, без кое ниту една етика не може да биди ефективна. Присуството на професионални здруженија се од суштинско значење, бидејќи тие (а не општеството) можат директно и компетентно да ги контролираат активностите на нивните членови. Авторитетот на професионалното здружение не треба да ја ограничува автономијата на професионалците. Професионалци треба да ги спроведуваат барањата на професионалните етички кодекси. За да го направите ова, општеството мора да биде уверено дека професионалците всушност му служат за општествено добро. Оваа доверба може да се тврди и поткрепи со фактот дека општеството всушност спроведува постојана контрола врз активностите на професионалци, стимулирајќи таков квалитет што може да инспирира доверба во општеството[53]

[52] Моисеев, А. Д.(2014) К вопросу о профессионализме государственных служащих СТ 43
[53] Апресян,Р.Г (2017) Этика : учебник (Бакалавриат и магистратура).Москва : КНОРУС.

2.3. Административната етика – вид на применета и професионална етика

Административната етика претставува еден вид на професионална етика која во исто време може да се толкува како наука за примена на морални принципи на однесување на службениците. Административната етика, како самостојна област во научното поле, беше формирана пред околу четириесет години, во средината на 1970-тите. И покрај фактот дека оваа дисциплина е релативно нова, во последните децении има активен развој на административната етика низ целиот свет.[54]

Научната литература има формулирано различни дефиниции за концептот на административна етика.

1)Административната етика е еден вид професионална етика, што претставува збир на принципи, норми, правила, стандарди утврдени со социјалната и јавно-правна природа на карактеристиките на активностите на државните органи и органите на локалната самоуправа, регулирајќи ги активностите и однесувањето на службените лица, вработените во државната и локалната администрација.[55]

2) Административна етика претставува примена на општи морални норми во сферата на човечки односи, кои можат да се наречат административни односи.[56]

3) Административната етика е вид професионална етика, нормативна дисциплина во која систематизира и формулираа етички принципи, норми, забрани, правила на службеното однесување на државните службеници и локалните службеници како посредници во односите меѓу државата и граѓаните.[57]

4) Административната етика се однесува на правилата што овозможуваат спроведување на одредени етички идеали и идеи во секојдневната практика и однесување на државните службеници.[58]

[54] Cooper,T.L.(2004) Big Questions in Administrative Ethics:A Need for Focused, Collaborative Effort// Public Administration Review.№4 – pp. 395-407
[55] Осипова, И.Н. (2009) Этика и культура управления.Форум.
[56]Orlić,R.(2004) Main areas of administrative ethics// Management: Journal for Theory and Practice Management. pp. 9-11
[57] Шувалова, Н.Н.(2018) Этика и этикет государственной и муниципальной службы. Юрайт. СТ.69.
[58] Ирхин,Ю.В.(2011) Возрастающая роль этических кодексов государственной службы в управленческих парадигмах и практиках: сравнительных анализ// Контуры глобальных трансформаций: политика, экономика, право. №6.СТ. 94-104.

Актуелноста за изучување на оваа проблематика се однесува на подготовка на практични препораки за подобрување на моралното регулирање на административните активности и службените односи. Вакните препораки се значајните за создавање на поволни услови за совладување на пазарно-демократските реформи. Една од основните задачи претставува изучувањето на моралните проблеми во државната и локалната служба кои се однесуваат на утврдување на законитоста на моралниот развиток во системот на една современа држава, запознавање со специфичните морални принципи, определување на моралните потреби на службеникот во управувачката структура.

Функции на административна етика :

- социјална и морална ориентација,
- морална регулатива,
- образовна во целост - обезбедување на јачина, авторитет, историски капацитет на државата и нејзините структури.

Предмет на административната етика се: морални норми, принципи со кои треба да се водат државните службеници за ефикасно извршување на своите функции; главниот фокус на нивната морална свест; морални судири на државната администрација. Од оваа гледна точка, треба да се проучат моралните основи на државната и локалната служба, да се анализираат моралната свест и моралното однесување на вработените, како и средствата и формите на социјално одобрување или осудување за нивните постапки и дела.[59]

Како што можеме да увидиме од предходно наведеното најчесто административната етика е дефинирана како еден вид на професионална етика. Во странската литература доста често се употребува терминот применета етика. Според професорот на Универзитетот Харвард Денис Френк Томпсон основач на Центарот за етика „ Едмонд Сафра“ во еден од своите трудови ја дефинираше административната етика како дел од политичката етика.[60]

[59] Ратникова, Ю.С. (2018) Кодексыпрофессиональной этики государственных и муниципальных служащих в России: Сравнительый анализ. Выпускная квалификационная работа по направлению 47.03.02 Прикладная этика. Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Санкт-Петербургский государственный университет»

[60] Thompson,D.F.(1985)The Possibility of Administrative Ethics//Public Administration Review №5.pp. 555-561

Тери Купер, професор на Универзитетот во Јужна Калифорнија, д-р по социјална етика, во својот труд „Глобални прашања на административната етика: „ Потребно е заедничка целисходна соработка“, наведува четири главни прашања, дискусијата која може значително да придонесе за развој на административната етика како научна дисциплина.[61] Првото прашање што авторот го предлага за дискусија: Кои се нормативните основи за административната етика? т.е врз основа на кои етички и филозофски теории се заснова административната етика.

Авторот издвојува пет главни алтернативи што фигурираја во научната литература во последните 30 години:

1. режимски вредности и теорија на Уставот,
2. теорија на граѓанското општество,
3. социјална еднаквост,
4. теорија доблести,
5. општествени интереси.

Вредностите на режимот и теоријата на Уставот. Овие идеи се изразени во делата на Џон Рор американски политиколог професор на Политехничкиот универзитет во Вирџинија. Рор тврди дека административната етика е втемелена во уставните традиции и режимските вредности. На примерот во Соединетите држави, Рор идентификува три основни вредности: слобода, еднаквост, сопственост. Тој пишува дека секој државен службеник мора да ги разбере и поддржи основните уставни вредности што постојат во земјата, во влегувањето во службата- не е само профитабилно решение во кариера или во економска смисла, таа е, пред сè, етичка одлука.[62]

Теорија на граѓанското општество. Во оваа теорија, граѓанинот доаѓа до израз за развојот на државниот систем. Службеникот, во овој поглед, се разгледува во улога на специјално надлежен граѓанин професионалец кој претставува претставник за сите граѓани. Оваа теорија ја нагласува важноста на активностите на службените лица

[61] Cooper, T.L.(2004) Big Questions in Administrative Ethics: A Need for Focused, Collaborative Effort// Public Administration Review.№4 pp. 395-407
[62] Rohr, J. A.(1984) Civil Servants and Second Class Citizens// Public Administration Review.pp. 135-140

насочени кон привлекување граѓани кон активно учество во животот на општеството, поттикнување општествени иницијативи, почитување на достоинството на поединецот и грижа за општото добро.

Социјална еднаквост .Овој принцип беше основа врз која се темелеше административната етика во времето на нејзиното формирање како посебна научна дисциплина, во 1970-тите. Американскиот политички и морален филозоф Џон Ролз во „Теорија на правдата“ тврди дека правдата е главниот принцип на организирање на владата. Концептот на нова јавна администрација(New Public Administration) ја наведува социјалната еднаквост на Ролс како нејзин централен етички принцип.

Ролс издвојува два главни принципа на праведност:

1. Еднакво право на секого за најширока слобода, компатибилно со слободата на другите,
2. социјални и економски нееднаквости мора да претставуваат разумни предности поврзани со позициите отворени за сите врз основа и услови еднакви можностите.[63]

Теоријата на доблестите. Во оваа теорија, акцентот е ставен на важноста на индивидуалните карактеристики на личноста. Во 1981 година, американски политички научник, новинар, професор на Универзитетот во Колумбија, Марк Лила зборуваше против аналитичкиот пристап за донесување етички одлуки во областа на државната служба. Тој предложи да се развие „демократски етос, дух“ во државните структури, со цел да се формираат карактеристики неопходни за државните службеници во општеството. Доблестите, индивидуални карактеристики на човекот- еден од главните елементи врз кои се гради административната етика. Сите етички принципи, граѓански обврски и вредности на режимот ќе исчезнат без храброст и доверба во сопствените убедувања.[64]

Општествени интереси. Служењето за општествениот интерес е цел на државната служба воопшто. Како прво, концептот на општествени интереси има практична ориентација - да ги поттикнат државните службеници во која насока да се движат, како да се постапуваат во одредена спорна ситуација, како да се реши проблемот на

[63] Rawls J.A (1971) Theory of justice. – N. Y.560 p.–P. 60
[64] Lilla Mark T. Ethos, “Ethics”, and the Public Service// Public Interest. – 1981. - №63 (1). –pp. 3-17)

најдобар начин. Второто прашање што авторот го предлага за дискусија: На каков начин нормите на административната етика на САД се вклопуваат во глобалниот контекст? Потоа, тој додава прашања што следуваат од горенаведеното: дали нормите на административната етика треба да се создадат специјално за секоја земја или постојат универзални правила? Дали има нешто што може да се нарече „глобална административна етика“? Доколку административната етика е социјално условена, а светот е под огромно влијание на трговијата, патувањата и комуникациите, вклучително и интернетот, дали може да се појави нова глобална етика во државната служба? *Авторот идентификува пет вредности, без кои административната етика е невозможна во глобален контекст:*

- самоопределување,
- слобода,
- искреност,
- доверба
- стабилност.

Третото прашање презентирано во трудот: Како треба да се организираат организации за да се одржи моралното однесување на вработените? Авторот пишува дека уште во 60-тите години на минатиот век се докажало дека структурата и културата на една организација не се неутрални во однос на однесувањето на вработените. Типичен бирократски систем на организации не само што не е ги охрабрува вработените да преземат морални активности, но често ги попречуваат нивните намери да ја направат вистинската работа.[65] Потребно е да се направи разграничување помеѓу применета и професионална етика. Доктор по филозофски науки, специјалист по етика Владимир Николаевич Назаров во учебникот за насоките за обука „применета етика“ ја дава следната разлика помеѓу професионалната и применетата етика: „Имаме тенденција да ја разбираме применетата етика како наука што ги проучува специфичните морални ситуации во нивниот општо валиден израз, додека професионалната етика се смета како конкретизација на општите морални барања во однос на одредена професија.[66] Професионалната етика развива одредени стандарди на однесување за одреден круг на специјалисти, применетата етика исто

[65] Ратникова, Ю.С. (2018) Кодексыпрофессиональной этики государственных и муниципальных служащих в России: Сравнительый анализ. Выпускная квалификационная работа по направлению 47.03.02 Прикладная этика. Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Санкт-Петербургский государственный университет»

[66] Назаров, В.Н.(2005) Прикладная этика: Учебник. М.: Гардарики.

така го стандардизира однесувањето на општеството како целина. Можеме да заклучиме дека применетата етика делува како регулатор на активностите во одредена област однадвор, а професионалната етика - одвнатре. „Професионалната етика е збир на морални норми, утврдување на односот на една личност кон неговата професионална должност и со посредство на луѓето е поврзан поради природата на неговата професија и во целост со општество.[67]

Сферата на проучување на професионалната етика вклучува:

- односи меѓу претставници на професионалното опкружување и општеството;
- односи во рамките на колективните трудови;
- традиции и обичаи на одредено професионално опкружување;
- специфични морални стандарди во сферата на трудот;
- лични квалитети на специјалисти кои влијаат на професионална активност.

Постојат неколку задачи на професионална етика: регулирање на трудовата активност; регулирање на однесувањето на специјалисти; усогласување на односите помеѓу членовите на тесното професионално опкружување и општеството; помош за личен развој на специјалист и професионална област во целост. Професионална етика се формира во одредена средина на специјалисти под влијание и на историските фактори и на реалните барања на општеството. Во овој поглед, нормите на професионалната етика се динамични и подлежат на промени. „Секој вид професионална етика се определува според оригиналноста на професионалната активност, има специфични барања од областа на моралот“ [68]

Кодексот на професионална етика делува како алатка за регулирање на однесувањето на специјалистите во одредена област. Професионалната етика е најтесно поврзана со областите чии претставници се во интеракција и контакт со луѓе. Јавната служба е една од таквите области. Од сето горенаведено, можеме да заклучиме дека административната етика може да се дефинира и како дел од применетата етика и како посебен вид на професионална етика. Главната цел на административната етика како вид на професионална етика е регулирање на активностите државни и локалните службеници. Но, треба да се напомене дека дури и во горенаведениот контекст, областа на административната етика не се ограничува на само еден аспект на етикета.

[67] Росенко, М.Н.(2004) Основы современной философии.Лань.
[68] Крохина,Н.Б.,Парфенова, И.Ю., Антипов,Г.А.(2013)Этика государственной и муниципальной службы. Новосибирск: Изд-во СибАГС.

Како и да е, еден од главните проблеми на оваа дисциплина е проблемот со регулирање на однесувањето на службените лица. Според докторот на правни науки Оболонски Александар Валентинович, „етичката компонента е една од централните во создавањето на нов модел на државна служба“. Административната етика може да помогне во подобрување на квалитетот на работата на државните службеници, а во исто време и за развој на државата и формирањето на доверливи односи меѓу општеството и владата. Како што пишува во својот труд посветен за етика и одговорност во јавната служба: „прашањето за етичко и законско регулирање на однесувањето на државните службеници стана едно од клучните прашања во последните години.[69]

На крајот на 20 век, моделите на јавна администрација во многу земји се соочија со криза поврзана со нивните перформанси и со ставовите на јавноста и со нивото на јавна доверба во властите. Оболонски Александар Валентинович и Барабашев Алексеј Георгиевич во својот труд „Концептот на кадровски промени во државниот апарат тие пишуваат дека емпириските студии спроведени во различни земји укажуваат на намалување на престижот на државата во целост. „Старите државни механизми со векови стануваат сè помалку адекватни. Затоа, постои отфрлање, „делигитимирање“ на постојниот систем на односи меѓу државната бирократија и граѓанското општество, желбата да се ревидира класичниот „социјален договор“ помеѓу нив. Јавноста во таков период очекува да види промени во структурите на влата особено во однесувањето на државните службеници. За прв пат соочен со криза на моќ, во многу земји, пред се во западните земји, беа направени обиди за формирање на нов модел на државна служба. Една од нив е концептот на Нова јавна администрација (New Public Administration или New Public Management) со активностите на поддржувачите, чиешто формирање на административна етика е во голема мера поврзано. Во рамките на овој концепт, на граѓанинот се разгледува како примател на државни услуги, а државата, пак, како производител на општествени добра: „Владата не прави, туку обезбедува услуги на населението“[70] Реформите во системот на јавната администрација засновани врз овој концепт користат деловно искуство и најдобри практики на управување, затоа терминот «Administration» често се заменува со «Management».

[69]Оболонский, А.В.(2015) Этика и ответственной в публичной службе// Вопросы государственного и муниципального управления.

[70]Тютин,Д.В.(2014) Эволюция Нового ГосударственногоУправления:логика эффективности, результативности именеджмента публичных ценностей//Теория и практика общественного развития. СТ. 179-181

3. ЕТИЧКИТЕ КОДЕКСИ НА ЈАВНИТЕ/ДРЖАВНИ СЛУЖБЕНИЦИ И МЕТОДОЛОГИИ ЗА ИЗРАБОТКА НА КОДЕКСИ НА ПРОФЕСИОНАЛНАТА ЕТИКА

3.1. Улогата на етичките кодекси во активностите на државните службеници во јавната администарција

Формирањето на административната етика датира од средината на 1970-тите, но интересот за предметот на нејзиното проучување и предусловите за формирање на оваа научна дисциплина беа формирани порано. Во далечната 1924 година, Меѓународната асоцијација на градски администратори (Меѓународна асоцијација за управување со град) го изработи првиот етички кодекс.[71] Во 1958 година, Соединетите Американски Држави го воведоа првиот етички кодекс за државни служби, усвоен од Конгресот и три години подоцна изменет од претседателот Џон Кенеди. Во 1970-тите, беше признаено дека „одржливоста и легитимноста на политичкиот систем во земјата во голема мера зависи од тоа колку владините институции и високи функционери ги исполнуваат преовладувачките вредности и идеали во општеството, а нивното однесување да е во согласност со на нормите на општествениот морал.[72]

Етичкиот кодекс се дефинира како збир на правила за совесно, антикорупциско однесување на државните службеници. Етичкиот кодекс е наменет да се спречи недобросовесно и опасното корумпирано поведение на државните службеници, зајакнување на секојдневното поведение на државните службеници со норми на добросовесност и нетолеранција кон корупцијата обезбедување помош на службениците за исполување на нормите и информираност на граѓаните за тоа какво однесување можат да очекуваат од службеници.[73] Етичкиот кодекс буквално ја презеде улогата на морален компас или навигатор во современото западно општество. Во сферата на државната служба, потребата за ваков навигатор е оправдана дури и повеќе отколку во трговскиот сектор, бидејќи целта на државната служба, не е да оствари профит или економски бенефит туку да служи интересите на општеството. Најдобро функционира во оние земји каде принципите наведени во кодексите ги исполнуваат барањата на општеството и се насочени кон подобрување на системот, но истовремено одговараат на традициите и обичаите на културата.

[71] Государственное управление. Словарь-справочник (по материалам "International Encyclopedia of Public Politic and Administration") - ООО "Издательство "Петрополис"", 2000. - 632 с.
[72] Оболонский, А.В. Этика и ответственной в публичной службе. С. 918
[73] Жирков, Р. П.(2015) Этика государственной службы и государственного служащего: учеб. пособие для вузов. Стефаниди. - СПб.: Интермедия. СТ 162

3.2 Етички кодекс на Соединетите Американски Држави.

Во Соединетите Американски Држави, системот на етички кодекси на државните службеници се регулирани од страна на посебни федерални органи кои се наречени Канцеларија за службена етика на државните органи (The Office of Government Ethics). Овој орган е создаден во 1978 година, врз основа на усвоениот закон „ службената етика на државните органи“ ги извршува своите активности до денес. Првично, Канцеларијата за службената етика на државните органи на САД беше дел од американската канцеларија за човечки ресурси, но 11 години подоцна, во 1989 година, доби статус на посебна институција. Задачи на институцијата се :

- идентификување на можни причини и спречување на судир на интереси меѓу државните службеници на извршната власт на владата;
- развој на унифицирана политика за професионална етика за државните службеници;
- спроведување на едукативни програми за државните службеници за етички прашања;
- следење на состојбата на моралот во институциите[74]

Основна цел на Канцеларијата за службената етика на државните органи е спречување и преземање на превентивни мерки за прекршоците. Во 1992 година, Канцеларијата го објави првиот сеопфатен комплекс од стандарди за морално однесување за федералната влада, која вклучува повеќе кодекси на однесување, изработено од страна на федералните институции[75] Овој комплекс на стандарди, кој се состои од повеќе од 90 страници, беше именуван како „Норма на етичкото поведение на службениците во извршната власт“. Претставува еден од главните оперативни кодекси на етика во структурата на органите на владата на САД до денес. Пред издавањето на Кодексот за етичко однесување за службените лица во извршната власт, претседателот Џорџ Буш 12 април 1989 година потпиша наредба за 14 основни принципи на етичко однесување на службениците извршната власт на САД.[76] Оваа наредба беше еден вид реформа во законот од 1978 година.

[74] Левакин И.В.(2015) Этический кодекс государственного и муниципального служащего: зарубежный и российский опыт противодействия коррупции. Российская Юстиция.СТ. 47-49
[75]Бочарова,Е.Ю.(2011)Особенности регулирования этики государственной службы в США // Государственное управление № 29. СТ. 1-6
[76] https://www.oge.gov/web/oge.nsf/Legal%20Research%20Search%20Collection?OpenForm [пристапено на 05 Февруари 2021]

Принципите на етичко однесување за вработените во извршната власт на Соединетите држави вклучува:

- неопходно е државните службеници да го почитуваат Уставот, законот и етичките правила повеќе од сопствените интереси;
- предупредување против вклучување во финансиски активности што би предизвикале судир на интереси;
- забрана за незаконско користење на државните информации;
- забрана за примање подароци од лица со кои се спроведува деловна комуникација;
- чесност
- непристрасност во вршењето на овластувањата
- забрана за преземање на обврски насочени кон ограничување на слободата на активностите на владата;
- забрана за добивање лични придобивки од државна служба;
- почит кон федералниот имот;
- забрана за вработување, мешање во извршувањето на службените обрски или во спротивност со принципите на државната служба.
- должност да ги информира соодветните органи за случаи на измама, корупција и други прекршувања на законот;
- совесно исполнување на граѓанските обврски;[77]

Врз основа на анализата на искуството на САД за етичките кодекси за службените лица може да се извлечат неколку заклучоци:

1) во Соединетите држави, принципите на морално однесување на државните службеници се јасно формулирани и ги исполнуваат барањата на општеството
2) во оваа земја постои целосен и детален етички кодекс за службените лица („Стандарди за етичко однесување на службените лица во извршната власт“);
3) исто така, во оваа земја постои орган на власта кој ја регулира состојба на кодексот и, генерално, да го одржуваат моралното однесување меѓу државните службеници (Канцеларија за етика во американската влада)

[77]https://www2.oge.gov/Web/oge.nsf/Resources/Executive+Order+12674+(Apr.+12,+1989):++Principles+of+Ethical+Conduct+for+Government+Officers+and+Employees [пристапено на 05 Февруари 2021]

3.3 Меѓународен кодекс на однесувањето на државните службеници.

Овој кодекс е донесен на 12 декември 1996 година со резолуција 51/59 на Генералното собрание на Обединетите нации и се состои од единаесет точки, во шест поглавја:

1. Општи принципи
2. Конфликт на интереси и откажување од права
3. Комуникација на информации за средствата
4. Прифаќање подароци и други знаци на внимание
5. Доверливи информации
6. Политичка активност

Во првата глава од овој кодекс вклучува три членови. Првиот член се однесува на задача и должност на јавните службеници е да дејствуваат во интерес на државата, бидејќи јавните служби се поврзани со довербата на општеството. Вториот член се однесува на тоа дека службениците треба да се стремат кон најефиктивно управување со државните ресурси. Исто така, се укажува дека државните службеници се повикани да ги исполнуваат своите обврски потпирајќи се не само на законодавните акти, туку и на нивната совесност. Третиот член ги опишува личните квалитети и карактеристики што треба да ги поседуваат државните службеници и да ги покажуваат во односите со јавноста. Ова е внимателност, правичност, непристрасност, непризнавање на дискриминација и злоупотреба со податоците на овластувањата што им се дадени.

Втората глава е најобемна и се состои од четири дела: Тие го потенцираат проблемот судир на интереси и обезбедуваат упатства, како да се избегне таков конфликт. Забележано е дека државните службеници „не учествуваат во трансакции, не заземаат никаква позиција, не извршуваат никакви функции и немаат никакви финансиски, трговски или други слични интереси што не се во согласност со нивната позиција, функции, должности.[78] Особено е значајно да се напомене фактор дека по престанокот на професионалната активност, јавен службеник не треба да ја злоупотребува претходната службена положба.

[78] URL:http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/int_code_of_conduct.shtml [пристапено на 25 Февруари 2021]

Третата глава е посветена за личните средства на државните службеници. Државните службеници, во согласност со нивната службена позиција и како што е дозволено или побарано од законот и административните прописи, ги исполнуваат условите за декларација или откривање на лични средства и обврски, како и, каде што е можно, информации за имотот и пасивата на брачен другар и / или зависни лица.[79]

Во четвртата глава, на службените лица им е забрането да добиваат подароци и награди за нивната професионална активност. Државните службеници не бараат или добиваат, директно или индиректно, било какви подароци или други учтивости што можат да влијаат врз извршувањето на нивните функции и остварувањето на своите обврски.

Петтата глава се обврзуваат државните службеници да ги чуваат во тајност сите доверливи информации (освен ако со закон поинаку не е предвидено), вклучително и по напуштањето на работа. Последната, шестата глава е посветено на можноста службениците да се занимаваат со политички и други активности кои не зависат од државната служба. Државните службеници имаат право да вршат политички и други активности во рамките на законодавството и „на таков начин што не ја нарушуваат довербата на јавноста во непристрасното извршување на своите функции и должности.[80] Меѓународен кодекс на однесувањето на државните службеници не содржи посебна глава поврзана со корупцијата, резолузија во врска со кој е усвоен кодексот се нарекува Борба против корупција. Кодексот е алатка што можат да ја применуваат земјите- членки на ООН во борба против корупцита. Врз основа на горе наведеното може да се заклучи дека проблемот со корупцијата ги натера ООН да го усвојат Меѓународен кодекс на однесување државни службеници. Основна задача за намалување и спречување на корупција е подигнување на нивото на моралот и професионализмот кај државните службеници.

[79] Пак таму.
[80] Пак таму.

3.4 Етички кодекс и службено однесување на државните службеници на Руската Федерација и вработените во локалната самоуправа.

Етичкиот кодекс и службеното однесување на државните службеници на Руската Федерација и вработенитените во локалната самоуправа е донесен на 23 декември 2010 година и се состои од четири глави:

I. Општи одредби

II. Основни принципи и правила на службено однесување на државните (локалните) службеници

III. Етички правила на службеното однесување на државните(локалните)службеници.

IV. Одговорност за повреда на одредбите од етичкиот кодекс

Првата глава на кодексот се состои од девет членови и се опфатени општите одредби. Во првиот член се опишуваат на законските акти, во согласност со кој е изработен овој кодекс. Треба да се напомене дека овој кодекс се заснова не само на одредбите на руските законодавни акти, како што се Уставот на Руската Федерација, Федералните закони на Руската Федерација, Указите на претседателот на Руската Федерација итн., туку и врз основа на барањата на меѓународното законодавство, на пример, Меѓународниот кодекс на однесување на државните службеници, Кодекс на однесување на државните службеници. Исто така се прецизира дека покрај од цитираните документи, кодексот „се заснова на општо признатите принципи и норми на руското општество и држава “[81]

Вториот член укажува на тоа дека овој кодекс е пример и основа за развој на етички кодекси од различни државни структури и органи на локалната самоуправа. Трет, четвртиот и петтиот член укажува на универзалноста на кодексот: секој вработен, без оглед на позиција, мора да се запознае со барањата на кодексот и да ги исполни, а секој граѓанин на Русија, има право да очекува од службениците да се однесуваат во согласност со норми на кодексот.

Во 6 член е опфатена целта на Кодексот е воспоставување на етички норми и правила на службено однесување на државните и локалните службеници за достојно извршување на професионални активности, како и зајакнување на авторитетот на државните и локалните службеници, довербата на граѓаните кон државните органи и органи на локалната самоуправа, и да се обезбеди унифицирана морална и регулаторна

[81] Типовой кодекс этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих.

рамка за однесувањето на државните и локалните службеници. Целта е да се подобри ефикасноста на државните и локалните службеници во нивните службени должности.[82] Во седмиот член се однесува на главните задачи на кодексот: зголемување на ефикасноста во исполнување на должностите од страна на државните службеници. Осмиот член ја нагласува важноста на овој кодекс, дефинирајќи го како „основа за формирање на правилен морал во сферата на државната и локалната служба, институцијата на општествена свест и морал на државните (локалните)службеници и нивна самоконтрола“ Последниот, деветти член на ова поглавје вели дека познавањето и почитувањето на нормите на кодексот од страна на службените лица е еден од критериумите за проценка на квалитетот на нивните активности.

Втората глава најобемна и се однесува на основните правила и принципи на службено однесување на државните и локалните службеници. Така, значително внимание во ова глава се издвојува на проблемот со корупцијата. Истакнати се неколку членови, во кои се наведени должностите на државните службеници, прво, да се спротивстави на корупцијата, второ, да контактираат со соодветните органи во случај на склоност кон корупција и, трето, да спречат манифестации на корупција меѓу подредените. Исто така, во петнаесеттиот член е пропишана обврската да не се дозволи личен интерес и судир на интереси во службена активност. Шеснаесеттиот член ги обврзува државните службеници да обезбедат информации за нивниот приход и семејниот приход. Осумнаесеттиот член е посветен на забраната за примање на награда, вклучувајќи подароци, од физички и правни лица во врска со службени активности. Исто така, тука, како и во Меѓународниот кодекс на однесување државни службеници, се посочува дека државниот службеник треба да се стреми кон најефективно управување со ресурсите во неговата област на одговорност.

[82]URL:https://studwood.ru/562003/etika_i_estetika/analiz_tipovogo_kodeksa_etiki_sluzhebnogo_povedeniya_gosudarstvennyh_sluzhaschih [пристапено на 22 Април 2021]

Деветнаесеттиот и дваесеттиот член се однесува на прашањето за постапување со службени информации, специфицирајќи дека државниот службеник има право да ги обработува и пренесува, предмет на релевантните норми и барања, во други случаи обврска за одржување на безбедноста и доверливоста на информациите.[83] Во некои членови во втората глава ги нагласуваат личните карактеристики и квалитети што треба да ги има еден службеник. Почитување и заштита на човековите и граѓанските права и слободи, совесно и професионално извршување на должности, исправност и внимателност во односите со граѓаните, почитување и толеранција кон другите култури, како и искреност, непристрасност и правда.Меѓу другото, во оваа глава се фокусира на односите на државните службеници со подредените, како и со медиумите.

Третата глава е наречена „Препорачани етички правила за службено однесување на државните (локалните) службеници“ Во дваесет и петтиот член, е напишано дека во професионалната дејност на државните службеници неопходно е да се заснова врз основа уставната одредба за признавање начовекот, неговите права и слободи како највисока вредност.

Во дваесет и шестиот член пропишува дека државните службеници мора да се воздржат од дискриминација, грубост, ароганција, закани, навредливи постапки и дејствија. Интересно е што заедно со горенаведените барања, во овој член се наведува дека државните службеници треба да се воздржат од пушење додека вршат професионални активности. Дваесет и седмиот член е посветен на односите на државните службеници со граѓаните и колегите. Пропишано е дека државниот службеник мора да покаже учтивост, коректност, толеранција и добра волја во комуникацијата, да се стремиме кон градење деловни односи и конструктивна комуникација во колективот. Последниот член од ова глава е посветен на изгледот на државните и локалните службеници. Последната, четврта глава вклучува еден член посветен на одговорноста за нарушување на овој кодекс.

[83]Пак таму.

3.5.Етички кодеск на Република Северна Македонија

Владата на Република Македонија во 1999 година за првпат ја донесе Стратегија во која се утрдуваше воспоставувањето на службениот систем во државата. Како резултат на имплементацијата на Стратегијата во 2000 година, Собранието на Република Македонија за прв пат го усвои првт Закон за државни службеници. Законот за државните службеници служел и служи како *lex specialis* пропис со кој се уредени статусот, правата и обврските на службениците вработени во органите на државната и локалната власт и другите државни органи. Овој Закон претрпе 21 законски измени и дополнувања и 6 укинувачки одлуки на Уставниот суд. За регулирање на статусот на останатите вработени во јавниот сектор кои немаат статус на државни службеници, а сепак работат во јавната администрација сфатена во најширока смисла, во 2010 година се донесе Закон за јавни службеници со кој требаше да се регулира статусот на сите вработени во јавниот сектор, особено во: јавните установи, јавните претпријатија, фондови, регулаторни тела, итн. Законот за јавни службеници од самиот почеток на неговото суштествување во правниот промет беше повеќе пати менуван, а Уставниот суд најде бројни забелешки на неговите одредби, заради што донесе неколку укинувачки пресуди. Овој Закон никогаш не доживеа своја реална примена. во февруари 2014 година се донесоа два нови закона: Законот за вработени во јавниот сектор, со кој се прави обид да се регулира статусот на целокупниот број на вработени во јавниот сектор (како замена и надополна на Законот за јавни службеници) и Законот за административни службеници, кој го регулира статусот на класичните чиновници, или според старата законска терминологија – на државните службеници вработени во државната управа и локалната самоуправа (наместо претходниот Закон за државни службеници). Примената на одредбите од овие два закона беше одложена за една година и тие почнаа да произведуваат правно дејство на 13.2.2015 година.[84]

[84] Форум за јавна администрација ,,Службенички систем на Република Македонија. Проф. д-р Борче Давитковски., Проф. д-р Ана Павловска – Данева., Доц. д-р Елена Давитковска., Најновите законски репенија за статусот на вработените во јавниот сектор во Република Македонија и нивната практична имплементација : реалност или утопија).

Хронологија на службеничкиот систем во Република Македонија:

- Закон за државни службеници (lex specialis) (59/2000 и 114/2009 од 05.02.2015 не се применува Закон за работни односи (lex generalis)
- Закон за јавни службеници 2010 од **05.02.2015 не се применува**
- Закон за вработени во јавен сектор 2014
- Закон за административни службеници 2014 **(последни измени и дополнувања јануари 2018)**
- Закони кои регулираат посебни односи Единствен каталог на работни места (21.05.2015 (Пр. Закон за внатрешни односи)
- Акт за систематизација на работни места Уредба за описот и звањата.[85]

Кодексот за административните службеници е составен од 23 членови каде се регулираат етичките стандарди и правила за правилно однесување на администартивните службеници. Во член 2 од Кодексот на администастративните службеници се пропишува „*Целта на овој кодекс е поттикнување на доброто постапување и однесување на административните службеници и зајакнување на довербата на граѓаните во работата на институциите на јавниот сектор*„ [86]

За непочитување на одредбите на Кодексот на административни службеници се одговора дисциплински. Во членот 6 се однесува на професионалноста на администартивниот службеник „*Административниот службеник ги извршува работите посветено и професионално, врзоснова на своите работни компетенции и на правилата и процедурите на службата. Административниот службеник ја извршува работата самостојно и навремено, посветувајќи внимание и почитувајќи ги приоритетите и редоследот на задачите. Административниот службеник се однесува одговорно и работи на градење и одржување на општото добро, растот и општествените вредности, создавајќи услови за одржлив човечки и социјален развој. Административниот службеник работи на свое постојано стручно усовршување и зајакнување на работните компетенции и вложува во своето образование и лична надградба. Тој го користи наученото за подобрување на својата работа и развојот на институцијата и придонесува во градењето и одржувањето на институционалната меморија*„[87]

[85] Административно право : прв дел (материјално право) / Борче Давитковски, Ана Павловска-Данева. - 3. изменето и дополнето изд. - Скопје : Универзитет "Св. Кирил и Методиј", 2018
[86] Службен весник на РМ, бр. 183 од 12.12.2014 година Кодекс за административни службеници
[87] Службен весник на РМ, бр. 183 од 12.12.2014 година Кодекс за административни службеници.

Значајно е да се напомене во работењето административниот службеник да се однесува непристрасно, да ги почитува и промовира демократските вредности и владеење на правото. Членот 13 од Кодексот на администаривни службеници се однесува на злоупотреба на статусот на административниот службеник при вршење на приватни работи за осварување на лична корист. Во кодекстот е опфатено однесување на административниот службеник на работно место, приватниот живот и јавноста Административниот службеник го разбира и доживува работењето во администрацијата како одговорна, угледна и почитувана професија. Без да се оневозможи остварување на правото на градење на сопствен став и јавно изразување на мислење, административниот службеник се воздржува од давање на штетни изјави за службата. Административниот службеник во службата, во приватниот живот и во јавноста се однесува достоинствено и не постапува на начин со кој би се нарушил неговиот личен углед, угледот на институцијата и на администрацијата во целина. Во своето однесување и дејствување надвор од работата, во претставувањето на јавни настани, на социјалните мрежи или во каков било друг облик на комуникација, административниот службеник претставува пример за соодветно и достоинствено однесување. Води кратки и концизни службени телефонски разговори, додека приватните телефонски разговори не ги води во присуство на странки или кога странките чекаат одговор или кога имаат намера да постават прашање. Административниот службеник во јавните настапи во кои ја претставува институцијата изнесува исклучиво официјални ставови на институцијата во согласност со прописите и добиените овластувања и овој кодекс. Во јавните настапи во кои не ја претставува институцијата не изнесува податоци од делокругот на работа на институцијата и од работното место, со кои би се нарушил угледот на институцијата и би се нарушила довербата на граѓаните во администрацијата.[88]

Во завршниот дел од Кодексот опфатено е однесувањето на административните службеници со странки, со колеги и претпоставени. Во членот 21 од Кодексот на административните службеници се оденсува на потпишување на изјава при вработорување во службата „ *Административниот службеник при вработувањето во службата потпишува Изјава за прифаќање на Декларацијата за заедничката мисија на вработените во јавниот сектор, која е дадена во Прилог и е составен дел на овој кодекс*„

[88] Службен весник на РМ, бр. 183 од 12.12.2014 година Кодекс за административни службеници

4. МЕТОДОЛОГИЈА ЗА ФОРМИРАЊЕ И РАЗВОЈ НА ПРОФЕСИОНАЛНА КУЛТУРА НА ДРЖАВНИТЕ ОРГАНИ

Професионалната култура на организацијата е формирана под влијание на различните фактори, меѓу најзначајни се влијанието на раководството како иницијатор за промените во кадровската служба. Современото искуство покажува дека професионалната култура на организациите, се развива и е поддржана на систематска основа, за да се постигнат високи резултати при извршување на потребните задачи и функции со минимални трошоци со помош на вредности и јасни насоки за активностите на работникот, создавање на поволна средина во колективот, мотивирање на одговорност и иницијатива.

Со цел да се подобри државното управување, ефикасно спроведување на задачите и функциите на државните органи, развој на професионалниот потенцијал на државните службеници на Руската Федерација (во натамошниот текст државни службеници), одобрување на ефективноста на нивните активности, ова искуство може да се примени на државната државна служба на Руската Федерација (во натамошниот текст - државна служба)[89]. Имплементација на професионална култура во државните служби се врши земајќи ги во предвид спецификите на правниот статус на државните органи вклучени во унифициран систем на државното управување. За разлика од професионалната култура во една организација способна за се развие одделно, професионалната култура конкретно за државниот орган се формира врз основа на уставно правната природа и се заснова на нормативните правни акти што го дефинираат статусот, задачите и функциите на државниот орган.

Професионална култура на државниот орган (вонатамошниот текст-професионална култура)- целокупност од воспоставени вредности, мисии, принципи и правила однесување, придржувањето придонесува до ефикасно спроведување на задачите и функциите на државниот орган од страна на државните службеници. Основа за формирање на професионална култура на државниот орган се регулира со одредбите за Федералниот закон од 27 јули 2004 година бр. 79-ФЗ „ државната граѓанска служба на Руската Федерација "(во натамошниот текст - Федерален закон бр. 79-ФЗ), Уредба на Претседателот на Руската Федерација од 12.08.2002 година бр. 885"

[89] Министерство труда и социальной защиты Российской Федерациии „Методика формирования и развития профессиональной культуры государственного органа„ Москва 2018

«Утврдеување на општите принципи на службено поведение на државните службеници»(во натамошниот текст - Уредба бр. 885), Етички кодекс и службеното однесување на државните службеници на РФ и општинските службеници, одобрени со одлуката на Президиумот на Советот на претседателот на Руската Федерација за борба против корупцијата од 23 декември 2010 година (протокол бр. 21)(во натамошниот текст: Етички кодекс). Со цел да се обезбеди методолошка и практична помош на раководителите на државните органи и кадровската служба во формирање развој на професионална култура, изготвена е Методологија за формирање и развој на професионална култура на државниот орган (во натамошниот текст - Методологија).

Методологија може да се користи за формирање професионална култура унифицирана за повеќе државни тела, обединети со заеднички цели и задачи или државни органи на конститутивен субјект на Руската Федерација. Исто така, се препорачува да се земат во предвид и одредбите од Методологијата во општинската служба за формирање на професионална култура на органите во локалните самоуправи. Професионалната култура е насочена кон создавање во државниот орган позитивна морална и психолошка клима, која би дозволила на државниот службеник, без оглед на позицијата што се занимава за да се развие како личност и професионалец со издвојување на творечкиот потенцијал,остварување на вредноста и вклучување во решавањето на приоритетните задачи со кои се соочува државниот орган. Покрај тоа, професионалната култура влијае на имиџот на државниот орган и е насочена кон зголемување на престижот во државната служба, кохезијата на државните службеници посветени на заедничките вредности, а исто така претставува средство за формирање и контрола на почитување на принципите и правилата на однесување од страна на државните службеници.

Професионална култура ќе ја зголеми:

- мотивација и вклученоста на државните службеници како последица од ефективноста на професионално работење;
- взаемно разбирање помеѓу државните службеници и создавање и одржување на пријателска средина во тимот што доведува до намалување на трошоците за реализација на задачите и функциите на државниот орган;
- ефективноста на превентивните мерки во областа на борбата против корупција;
- задоволување на државните службеници од условите на службата на државниот орган

4.1. Формирање на професионална култура на државните органи: вредности и мисија, принципи и правила на однесување на службениците

Формирање на професионална култура на државните органи се состои во утврдување на нејзините главни компоненти, како што се вредностите, мисијата, принципите и правилата на однесување за државните службеници, нивно консолидирање во правни документи на државниот орган и спроведување на мерки за остварување на посветеност на целиот тим кон нив. Посебен јавно-правен статус на државните службеници, за извршување на надлежностите на државните органи, наметнува одредена категорија лица врз основана на федералните законите обврските да се придржуваат кон ограничувањата, исполнуваат обврски и барања за службено однесување.

Принципите на професионалнта службена етика и основните правила на службено однесување со кои треба да се раководат државните службеници, без оглед на должноста , исто така се содржани во Уредба бр. 885 и Етички кодекс, кој е основа за развој на етички кодекси и службено однесување на државните службеници од страна на државните органи (во натамошниот текст - Кодекс на етиката). Имајќи предвид дека компонентите на професионалната култура формираат заеднички упатства за целиот тим на совесно работење од страна на државните службеници службени должности, во етичкиот кодекс се препорачува да се внесат вредности и целта на државниот орган. Фундаментално е важно да се вклучат максимален број државни службеници на државниот орган во дискусијата за компонентите на професионалната култура. Одобрување на компонентите на професионалната култура на генерален состанок на државниот орган и формирање на протоколот дозволува значително ја зголемуваат посветеноста кон професионалната култура државните службеници кои се вклучени во решавањето на приоритетните задачи со кои се соочува државниот орган. Во иднина, се препорачува редовно да се спроведуваат анонимни истражувања на државните службеници со цел да се процени нивото на посветеност на професионална култура на државниот орган.

Во случај на откривање на ниско ниво на посветеност на професионалната култура државниот орган треба да обрне внимание за неопходноста од спроведување на активности предвидени во II и III од Методологијата.

Фундаментална основа за формирање на професионална култура на државниот орган се регулира врз основа на одредбите на Уставот на РФ. Во согласност со член 2 од Уставот на Руската Федерација човекот , неговите права и слободи се најголема вредност. Признавањето, почитувањето и заштитата на правата и слободите на една личност и граѓанинот на Руската Федерација (во натамошниот текст граѓанин) е должност на државата. Оваа обврска, во согласност со член 18 од Уставот на Руската Федерација, го одредува значењето, содржината и примената на одредбите на законодавството на Руската Федерација, активностите на законодавната, извршната власт и правосудството. Назначените норми на Уставот на Руската Федерација треба да ја формираат основата на сите правни (инструктивни) документи на државниот орган што ги регулира професионалната службена дејноста на државните службеници. Државниот службеник, обезбедува извршување на надлежностите на државниот орган, секогаш мора да запомни дека признавањето, почитувањето и заштитата на правата и слободите на една личност, граѓанинот е негова основна уставна обврска, во своето однесување и донесенувањето на решенија го потврдува посветеноста кон вредностите.

Основни вредности на државните службеници :

1. професионализам и компетентност на државните службеници;
2. чесност и непристрасност во извршувањето на службените должности од страна на службениците.

Наведените вредности во генерализирана форма ги одразуваат одредбите на членовите 4 и 18 од Федералниот закон бр. 79-ФЗ, Уредбата бр. 885 и Етичкиот кодекс и се насоки за утврдување, без промена на нивното општо значење, вредностите на државниот орган, земајќи ги предвид спецификите на задачите и функциите на државниот орган. Вредности во комбинација со овластувањата на државниот орган дава можност да се дефинира мисијата на државниот орган. Содржината на мисијата ви овозможува да ја откриете суштината на активностите на државниот орган, одговарајќи на прашања за неговата цел, да им го пренесат на државните службеници концизен и достапен облик за значењето на нивното професионално работење во општеството, да формираат јасна идеја кај граѓаните, организациите и општеството за приоритетните области и резултатите од активностите на државниот орган.

При дефинирање на мисијата, потребно е да се анализираат:

- прописите на државниот орган, која ги содржи основните задачи и функции на државниот орган;
- област (и) и вид (и) на професионална службена дејност (во понатамошниот текст како област и вид на активност//дејност) реализинарана од службениците
- историјата на создавање и развој на државниот орган , вклучувајќи ги и нејзините традиции;
- потреби и очекувања на граѓаните, организациите и општеството од дејностите на државниот орган;
- достапност на ресурсите на државниот орган за спроведување на мисијата на државниот орган.

Основни прашања, одговорите на кои треба да се земат предвид при формирање на мисија се:

1. Што треба да се исполни и да се очекува од дејностите на државниот орган?
2. Кои се вредностите со кои се водат државните службеници при извршувањето на своите дејности ?
3. Кој е посакуваниот резултат на државниот орган што треба да се постигне во иднина?

Содржината на мисијата се препорачува да се ажурира најмалку еднаш на пет години, како и да се постигнат потребните резултати и да се земат предвид значителни промени во овластувањата, приоритетните цели и целите на државниот орган.

Раководителот на државниот орган да ги утврди компоненти на професионална култура во еден модел на вредностите и мисијата на државниот орган, како и професионални и лични квалитети (компетенции),кој потребно е да се води од државен службеник за спроведување на активности професионалната службена дејност (во понатамошниот текст - унифициран модел). Препорачаниот унифициран модел на вредности и мисија на државниот орган, професионалните и личните квалитети (компетенции), кои мора да бидат водени од државен службеник при спроведување на професионални дејности , е претставен во Прилог бр. 1. Се препорачува одредбите од унифицираниот модел да бидат вклучени во кодексот на етика. Во развојот на унифициран модел и за одржување на нивото на доверба и почитта на граѓаните, организациите и општеството за дејностите на државниот орган, препорачливо е да се вклучат во кодексот на етика. Упатство за професионална интеракција на државните

службеници и Стандард за појава на државни службеници (во натамошниот текст-Упатство за интеракција,Стандард за изглед, соодветно). Инструкциите за интеракција треба да ги опишат принципите за градење на односите меѓу службеници, насочени кон создавање поволна психолошка клима и управување со конфликти во тимот, ефективно и ефикасно извршување на дејноста од страна на државните службеници и спроведување на задачите и функциите на државниот орган. Препорачани инструкции за интеракција на државните службеници се дадени во Прилог бр.2. Препорачливо е да се разработи еден стандарден изглед со цел да се консолидираат правилата на службено однесување и формирање на имиџот на државниот службеник, што ја возбудува довербата и почитта од граѓаните, организациите и општеството за нивните постапки. Овој стандард може да се претстави и во форма на визуелна илустрација за изгледот на државниот службеник, опишувајќи го официјалниот стил на облекување, типично за државните служби, како и други препораки за надворешниот изглед на државенот службеник. Во Прилог број 3 е претставена формата на тестот за само-тестирање за спроведување на компонентите на професионалната култура на државениот орган, содржејќи список на прашања, одговорите на кои јасно се укажува на нивното присуство или отсуство во државениот орган.

4.2. Подигање на свеста за професионалната култура на државниот орган

Со цел распротстранување во државниот орган идеите и верувања што се предвидени од страна на вредностите и мисијата на државниот орган, развојот на посветеноста на службеници, раководителот на државниот орган заедно со кадровската служба препорачливо е да обезбедат:

- ***Издавање од страна на државниот орган информативни и едукативни материјали*** (брошури, белешки, постери) кои ја опишуваат важноста при извршување на службените должностите од страна на службениците наведени во вредностите и мисијата (во натамошниот текст - информативни и едукативни материјали);
- ***создавање на симболи, пароли со вредности и мисија на државниот орган и нивно распределување*** (конференциски сали, собранискисали на државниот орган, кантина, вклучена), во канцеларииите на раководителот на државениот орган, раководители на структурни оддели и нивни заменици, како и обезбедување на запознавање со нив и државните службеници и посетителите на државниот орган

Овие документи се подготвени во концизен и достапен облик и можат да се користат за информирање на граѓаните при влез во државната служба. Исто така е важно да се подигне свеста за професионалната култура со позиционирање на вредностите и мисијата на државниот орган, воспоставените принципи и правила на однесување за државните службеници на официјалната веб-страница на државниот орган, други информативни ресурси, во медиумите, како и на службени настани (состаноци, натпревари, конференции).

4.3. Интеграција на професионалната култура на државниот орган во основните области во работата кадарот.

Компонентите на професионална култура се ефективни алатки за организирање и управување со кадровски процеси во државниот орган. Насоките во кадровската работа треба да се засноваат на компонентите на професионалната култура, обезбедувајќи примена од страна на државниот орган вредностите како што се професионализам и компетентност, чесност и непристрасност на службеници преку нивно почитување на утврдените
принципи и правила на однесување. Компонентите на професионалната култура, интегрирани во сите кадровски процеси на државното тело, претставува средство за :

- ориентација на кадровските процесите кон целите и задачите, исто така и приоритетнитедејности на државниот орган;
- развој на морална и правна свест на државните службеници;
- контрола за совесно почитување од страна на државните службеници утврдените вредности ,мисијата на државниот орган, принципите и правилата на однесување

1). Земајќи ги предвид компонентите на професионалната култура при привлекување и избор на кадар

1.Компонентите на професионалната култура, резултатите од активностите на државниот орган, донесените решенија, тековните и планираните активности, вклучително и во медиумите, ја формираат сликата и угледот на државниот орган како атрактивен работодавач. Да се привлечат стручни кадри со поседување на професионалните и личните квалитети предвидени во унифицираниот модел, неопходно е да се одржи имицот на државниот орган кој инспирира доверба кај граѓаните, општеството и организациите во дејностите на државниот орган и, го зголемува интересот на граѓаните. За компонентите на професионалната култура е потребно е да се информираат граѓаните за - потенцијални кандидати за работните места (во натамошниот текст: кандадати) на сите можни начини од страна на држвниот орган. Поточно, да се спроведат активности за привлекување потенцијални кандидати од редот на младите луѓе и специјалисти со работно искуство преку

интеракција со образовни организации, спроведување научни и практични настани, учество на саеми за работа, дистрибуција на информации и едукативни материјали за професионалната култура од страна на државниот орган во професионалното опкружување. Препорачливо е да се објават компонентите на професионалната култура и резултатите од активностите на постигнати од страна на државниот орган, официјална веб-страница во форма на банери и други средства за информации кои ги позиционираат потребните професионални и лични квалитети и ги охрабруваат апликантите да бидат вклучени во активностите на државниот орган. Реализираните активности за распространување на информативно едукативни материјали и за привлекување на кадри кои создаваат услови за ефективен избор на кандидат,потенцијално способни за вршење службени должности на високо професионално ниво.

1.2. Проценката на професионалните и личните квалитети се состои во утврдување на сообразност на животните вредности на подносителот и мисијата на државниот орган предвиден со единствен модел, потенцијалот за усогласеност со принципите и правилата на однесување одобрени од страна на државниот орган. Главната цел на проценка на професионалните и личните квалитети на кандидатот, спроведена за време на процедурите за проценка со употреба на методи за проценка, како што се индивидуално интервју, прашалници и групни дискусии, да се утврди неговата способност да се посвети на професионалната култура на државниот орган. Постапката за проценка на професионалните и личните квалитети на кандидатот се спроведуваат во согласност со законодавството на Руската Федерација за државните служби и земајќи ги предвид методолошките материјали подготвени од Министерството за труд на Русија.

1.3.Потврда за посветеност на граѓаните кои прв пат се вработуваат во државна служба, што претставува професионална култура на државниот орган, свесност за целосна одговорност пред општеството за нивните постапки во статусот на државен службеник, препорачливо е да се изврши преку свечен настан.Во случаите предвидени со законодавството на Руската Федерацијата, заклетва може да се користи како свечен настан, во други случаи - церемонија на започнување како државни службеници или друг настан, постапката за која се утврдува со одлука на раководителот на државен орган (во натамошниот текст - свечен настан). За да се исклучи формализам при

планирање на организација на свечен настан, неопходно е да се земе предвид нивото на обрт на кадарот и вработените, што обезбедува нивно одржување во државниот орган. Овој настан се одржува во свечена атмосфера пред државното знаме на Руската Федерација, симболизирајќи чувства на патриотизам, гордост во земјата, желба да се покаже вклученост на граѓаните во нејзината судбина. Раководителот на државниот орган го објаснува значењето на свечена манифестација, големата одговорност на државните службеници за правилно извршување на службените должности, им доделува службен сертификат. На свечената церемонија се препорачува да се поканат менторот,ветерани кои вршеле активности во државниот орган, државни службеници, наградени државни службеници од страна на на Руската Федерација, членови на Општествениот совет , претставници на државни органи и организации.

2) Компонентите на професионалната култура во професионалниот развој на државните службеници

2.1. Реализација на вредноста на професионалноста и компетентноста државните службеници не се можни без создавање на средина во државниот орган, поддржан, од раководителот и охрабрување на државните службеници за професионален развој. Раководителот на државниот орган се препорачува позиционирање на важноста на професионалниор развој на државните службеници со посредство на лично присуство при отворање и сумирање на програми за дополнително стручно образование и други настани за професионален развој. Професионален развој на државните службеници и професионалната култура на државниот орган се во тесна интерконекција и меѓусебно се надополнуваат, придонесуваат за развојот на државниот службеник како професионалец со современи знаења и вештини, способен да го реализира својот потенцијал во услови модерно општество и високо морална личност која споделува вредности, мисија на државно тело, принципи и правила на однесување.

2.2. Вредностите и мисијата на државниот орган треба да бидат вклучени во материјалите на дополнителни програми за професионален развој, семинари, обуки, предавања, мастер класи, настани за размена на искуства, вклучувајќи конференции, тркалезни маси и практиканти за услуги, активности за адаптација, системи за самообука за државните службеници кои користат технологии за учење од далечина и

интерактивни курсеви за обука. Спроведувањето професионален развој на државните службеници на систематска основа обезбедува зголемување на општото ниво на компетентност на државните службеници, вклучително и развој на професионалните и личните квалитети како стратешко размислување, тимска интеракција, лична ефикасност, флексибилност и подготвеност за промени, како и одлуки за лидерство и управување потребни за достојно извршување на професионалните службени должности.

3) компонентите на професионалната култура во време на организирање настани за мотивирање на државните службеници

3.1. Државниот службеник треба да биде свесен дека професионалноста што придонесува за постигнување на целите и задачите на државниот орган е одобрена и охрабрена. Во државниот орган неопходно е да се обезбеди праведлив однос на мотивирање на државните службеници за постигнување на ефективни резултати во спроведувањето на задачите и функциите на државниот орган. Покрај тоа, заедно со материјални стимуланси за развој професионалната култура на државниот орган влијание за спроведување на мерките за нематеријална мотивација на државните службеници. Компонентите на професионалната култура на државно тело треба да бидат изразени и визуелизирани на следните настани за нематеријална мотивација на државните службеници.

3.2 Компонентите на професионалната култура на државниот орган треба да бидат изразени и визуелизирани на следните настани за нематеријална мотивација на државните службеници:

- ✓ Честитки од страна на раководителот на државниот орган државните службеници за празници и значајни датуми;
- ✓ Резултати во текот на годината постигнати во институцијата раководителот ги наградува и охрабрува во свечена церемонија
- ✓ колективно одбележување на значајни настани во активностите на орган на државната управа, државните службеници на структурните поделби на државениот орган;
- ✓ културни и спортски настани
- ✓ одржување на натпревари во државната институција, учество на државните службеници кои имаат интерес за постигнување високи резултати во

професионални перформанси генерира и определува „лидери“ во специфични области и активности.

При организирање на натпревари, се препорачува да се земат предвид задачите и функциите на државниот орган, да се обезбеди дека комисијата што ги одредува победниците на конкурсот има авторитативни експерти - специјалисти во одредени области и видови на професионална услуга, што одговара на задачите и функциите на државниот орган;

- ✓ изучување и формирање на државни службеници историја на државниот орган(себјект на РФ)

Изучувањето и формирањето на историјата на државниот орган (субјект на Руската Федерација), што предизвикува кај државните службеници гордост за државната институција и желба да биде вклучен, се однесува на создавање на музеј на државниот орган во кој ќе бидат содржани историски значајни предмети поврзани со моментите на активностите на државниот орган, како и значајни настани во историја на државата, присуство на спомен плоча во државно тело, предавања за историјата на државно тело.

Во овој случај, важно е да се утврди односот помеѓу вредностите и мисијата на државниот орган со претходно постигнатите резултати од своите активности;

- ✓ церемонија во чест на државните службеници.

Оваа церемонија е свечена манифестација, чија главна цел е да искажеме благодарност на државниот орган до државниот службеник за совесна работа, ефикасно и ефикасно спроведување на активности за професионални услуги за долг временски период (повеќе од 5 години). Периодите на оддавање чест на државните службеници се утврдува со одлуката на раководителот на државниот орган и може да вклучува 5, 10, 15, 20 години;

- ✓ Церемонијата за пензионирање за државните службеници

Карактеристична карактеристика на оваа церемонија се зборови на благодарност за придржување кон вредностите и мисијата на државниот орган, истакнувајќи го личниот придонес на државниот службеник во извршувањето на задачите и функциите на државниот орган. При одржување на овие церемонии, важно е да се обезбеди присуство на раководителот на структурна единица, претставник на кадровската служба во државниот орган, државни службеници кои имаат сертификат за чест и други видови награди за беспрекорна и ефективна државна служба. Кадровската служба на државниот орган со цел да се задржи моралот на

пензионираните државни службеници, препорачливо е при организирање на овие настани во државен орган да се обезбеди нивно учество, да се извршат честитки од раководителот на државниот орган во различни форми (честитки, цвеќиња, благодарници и сл.).

4) Спречување на корупција и други прекршоци

Сите превентивни мерки против корупција, спроведени во државниот орган треба да бидат насочени кон обезбедување државните службеници да ги почитуваат вредностите на чесност и непристрасност во извршувањето на своите должности. Се препорачува државниот орган да создаде средина на модговорност на сите државни службеници во државниот орган за почитување на прекршоци што ги кршат принципите и правилата на антикорупциско однесување.За да се спречат државните службеници да вршат дела кои не се компатибилни со барањата за службено однесување, се препорачува државниот орган да спроведува објаснувачки активности (предавања, разговори) со државните службеници за важноста и неопходноста од доставување на информации за познатите случаи на корумпирани дела, прекршување на службеното барање, судир на интереси, објавување информации и едукативни материјали во државната институција насочена кон подигање на свеста на државните службеници, граѓаните кои влегуваат во државната служба, за мерките против корупција.

Државниот орган потребно е да се обезбеди развој на систем на стимулации за државните службеници кои пријавиле обиди да ги поттикнат да вршат кривични дела за корупција, како материјални така и нематеријални. Препораки за организирање на едукативни настани, како и други мерки во рамките на борбата против корупцијата се содржани во методолошките материјали подготвени од Министерството за труд на Русија за спречување на корупција, објавени на официјалната веб-страница.

4.4. Упатство за развој на управување професионална култура на државниот орган

Државниот службеник со личен став ги формира принципите и правилата на однесување за своите потчинети. Однесувањето на државниот службеник заземајќи ја раководната позиција, неговата способност да управува со подредените, да спроведува објаснувачки работи и да создаде морална и психолошка клима во колективот , придонесува до развој на доверба и иницијатива на државните службеници, нивно вклучување во достигнувањата на целиот тим, да ја зголеми ефикасноста и ефективноста на нивните професионални службени активности. Значајно е државниот службеник кој ја завзема раководната позиција во своите активности да одржува врска со неговите подредени, што вклучува:

- индивидуален пристап кон секој државен службеник имајќи ги во предвид особеностите на неговиот карактер, квалификациите и ставот кон делото;
- одржување емоционална смиреност во однос на подредените;
- помагање на државните службеници во решавањето доделени задачи, дозволувајќи му самостојно да ги спроведува;
- благодарност за успешната работа на подредените;
- постојано одржување на интересот на подредените во резултатите од нивните активности;
- внимателна дискусија за коментари и предлози подредени;
- самокритика, признание за грешки при донесување на одлуки;
- заедничка анализа на резултатите од работењето, вклучително и причини за неуспех;
- идентификување на можности за кариерен развиток за државните службеници, нивните „јаки“ и „слабости“ во професионалната службена дејност.

Создавање морална и психолошка клима во тим е можно само кога државниот службеник заменувајќи ја водечката позиција, во согласност со хиерархијата, се грижи за подредените, ги мотивира и контролира нивната одговорност за квалитет и завршување на задачите навреме и поттикнување на ентузијазам и ефикасност на државните службеници. Објаснувачката работа во тимот се спроведува во процес на секојдневни активности на професионални услуги на државните службеници за време на состаноци, работа на персоналот, обука, свечена и други настани за развој на професионални култура во институцијата.

ЗАКЛУЧОК

Анализа на делата на странски и руски научници од областа на формирање и развој на професионалната култура на службениците во државното управување идентификување на заедничките карактеристики, проценка на реалната состојба во сегашната фаза на формирање и барање оптимални начини за наменско креирање и подобрување на административната култура. Професионалната култура се изразува во правните и културните ориентации на службеникот, во активностите за нивно спроведување, во резултатите од спроведувањето на овие ориентации, како и во проценката на службениците за сопственото знаење и нивната перцепција на правните идеи и познавање на законот. Административната етика како посебна дисциплина има релативно кратка историја на развој, само 40 години. Потекнува во 1970-тите, кога беше признаено дека одржливоста на државниот систем на една земја во голема мера зависи од нивото на морален развој на службениците. Сепак, и покрај нејзината кратка историја, административната етика е релевантна и активно развивачка научна област. Административната етика може да се дефинира и како дел од применетата етика и како посебен вид на професионална етика. Задачата на административната етика како применета етика е да ги реши актуелните морални проблеми и прашања што се јавуваат во опкружувањето на државното управување. Главната цел на административната етика како вид на професионална етика е регулирање на активностите на државните и локалните службеници. Главен инструмент на административната етика како вид професионалната етика е етички кодекс.

Го анализиравме искуството на Соединетите Американски Држави и Русија можеме да ги донесеме следните заклучоци. Во законодавството САД принципите на морално однесување на државните службеници се јасно формулирани. Овие земји имаат целосни и детални етички кодекси за службените лица исто така овие земји имаат надлежни органи нивна основна задача е регулирање на моменталната состојба на кодовите и во целост одржување на моралното однесување кај државните службеници. Најпрво треба да се издвојат сличностите и разликите помеѓу Меѓународниот кодекс и Етички кодекс и службено однесување на државните службеници на РФ и вработените во локалната самоуправа. Една од основните сличности помеѓу кодексисте се однесува на тоа што ти ги дефинираат основните принципи на државната служба. Тие укажуваат на личните карактеристики што треба да ги има државниот службеник.

Кодексите содржат членови посветени на главните проблеми со кои може да се соочи службено лице: судир на интереси, прифаќање подароци, пријавување информации за приход и имот, како и одржување на доверливоста на службениците информации. Разликите помеѓу Етички кодекс и службено однесување на државните службеници на РФ и вработените во локалната самоуправа и Меѓународниот кодекс на државните службеници се однесува на недостатокот на членови во содржината. Меѓународниот кодекс на државните службеници не ги пропишува цели и функции, повикувајќи се директно на основните принципи државната служба. Во Етичкиот кодекс и службено однесување на државните службеници на РФ и вработените во локалната самоуправа нема дефинирање на целите на државната служба. Потребно е да се напомене дека службените лица се обрзани да дејствуваат исклучиво во интерес на државата и општеството. Исто така значајно е да се напомене дека Етичкиот кодекс и службено однесување на државните службеници на РФ и вработените во локалната самоуправа нема членови посветени на можноста на службениците да учествуваат во политички и други активности што не се дел од нивните службени должности. Врз основа на горенаведеното можеме да заклучиме дека Етичкиот кодекс и службено однесување на државните службеници на РФ и вработените во локалната самоуправа е основан врз основа на Меѓународниот кодекс на однесување на државните службеници и го надополнува. Врз основа на анализата спроведена во магистерскиот труд можеме да уврдиме дека проблемот со формирањето, подигнувањетото на нивото на администартицна култура на службениците не е доволно истражувана. Проблемот со истражувањето се должи на присуството на противречност помеѓу потребата за подобрување и развој на администаривната култура на службениците во државното управување и недоволната теоретска разработка на механизмите за управување со овој процес. Горенаведеното ни овозможува да ја формулираме главната хипотеза на истражувањето што се заклучува дека недоволно ефикасно управување со развојот на административната култура во државното управување се должи на недостаток на ефективен модел на администратицна култура.

КОРИСТЕНА ЛИТЕРАТУРА

1.Давитковски,Б., Павловска-Данева, А.(2018) Административно право: прв дел (материјално право) - 3. изменето и дополнето изд. - Скопје : Универзитет "Св. Кирил и Методиј.

2. Апресян,Р.Г (2017) Этика : учебник (Бакалавриат и магистратура).Москва : КНОРУС

3.Атаманчука, Г.В.(2009) Система государственного и муниципального управления.

4.Апресян,Р.Г (2017) Этика : учебник (Бакалавриат и магистратура).Москва : КНОРУС.

5.Бакштановский В.И., Согомонов Ю.В., Этика профессии: миссия, кодекс, поступок.

6.Бердяев, Н. (1990)Судьба России. Опыты по психологи и войны и национальности. Репринт. воспроизв. издания 1918 г.

7.Бочарова,Е.Ю.(2011)Особенности регулирования этики государственной службы в США // Государственное управление № 29. СТ. 1-6

8.Василев,В., Ефремовски, И.(2018) Организациска култура и мотивација на персоналот. Теоретски основи и добри практики. Свети Николе: МЦСП

9.Государственное управление.Словарь-справочник (по материалам "International Encyclopedia of Public Politic and Administration") - ООО "Издательство "Петрополис"", 2000. - 632 с

10.Гусева,Ж.В. (2009) Социально-экономические проблемы повышения эффективности российского федерализма // Социология власти. С.171-177.

11.Gurvic,G, (1942) Sosiologu of Law. New Jersey.

12.Жирков, Р. П.(2015) Этика государственной службы и государственного служащего: учеб. пособие для вузов. Стефаниди. - СПб.: Интермедия. СТ 162

13.Зинченко,Г.П. (2003) Социология управления. Изд-во Северо-Кавказской академии государственной службы

14.Иванова, М.В.(2012) Государственная и муниципальная служба. Санкт-Петербург. *СПбГИЭУ*

15.Ирхин,Ю.В.(2011) Возрастающая роль этических кодексов государственной службы в управленческих парадигмах и практиках: сравнительных анализ// Контуры глобальных трансформаций: политика, экономика, право. №6.СТ. 94-104.

16.Капитонов, Э.А.(2003) Корпоративная культура: стратегическое направление развития социально-трудовых отношений. Ростов н/Д. СТ. 40-42.

17.Cooper, T.L.(2004) Big Questions in Administrative Ethics: A Need for Focused, Collaborative Effort// Public Administration Review.№4 pp. 395-407

18.Коростень, А.В.(2015) Управление развитием нравственных качеств в профессиональной подготовке будущих государственных служащих : автореф. дис.... канд. пед. наук: 13. 00. 08 / А. В. Коростень. – Саратов. СТ 23

19.Кочетков, А., Сульдина,Г., Халилова,Т., Занко,Т.,(2014) Государственная и муниципальная служба. Москва. Юрайт

20. Кнорринг, В.И.(2009) Основы государственного и муниципального управления.

21.Крохина,Н.Б.,Парфенова, И.Ю., Антипов,Г.А.(2013)Этика государственной и муниципальной службы. Новосибирск: Изд-во СибАГС.

22.Кънdева,Е.(2007) Публична администрация. Четвърто допълнително издание.Сиела. СТ 424

23.Левакин И.В.(2015) Этический кодекс государственного и муниципального служащего: зарубежный и российский опыт противодействия коррупции. Российская Юстиция.СТ. 47-49

24.Lilla Mark T. Ethos, “Ethics”, and the Public Service// Public Interest. – 1981. - №63–pp. 3-17)

25.Меньшова, В. Н. (2015)О типовой модели и качестве подготовки государственных и муниципальных служащих.Образование и общество № 2. СТ 31.

26.Министерство труда и социальной защиты Российской Федерациии ,,Методика формирования и развития профессиональной культуры государственного органа,, Москва 2018

27.Моисеев, А. Д.(2014) К вопросу о профессионализме государственных служащих

28.Модель, М.М., Модель, Б.С.(1997) Профессиональная культура предпринимателя //Социологические исследования

29. Модель, И. М. (1993) Профессиональная культура муниципального депутата. Екатеринбург.С.26–27.

30. Моль, А (1973) Социодинамика культуры (Перевод с французского Вступительная статья, редакция и примечания Б. В. Бирюкова, Р. Х. Зарипова и С. Н. Плотникова) Издательство «Прогресс» Москва

31.Мяготин, А.В. (2016) Общественная нравственность и моральный облик государственного служащего.Социально-гуманитарные знания.

32.Назаров, В.Н.(2005) Прикладная этика: Учебник. М.: Гардарики.

33.Оболонский А. В.(2015) Этика и ответственной в публичной службе. С. 918

34.Оболонский, А.В.(2015) Этика и ответственной в публичной службе// Вопросы государственного и муниципального управления.

35.Омаров, А.М. (1983) Управление: искусство общения. С.15.
36.Осипова, И.Н. (2009) Этика и культура управления.Форум.
37.Orlić,R.(2004) Main areas of administrative ethics// Management: Journal for Theory and Practice Management. pp. 9-11
38.Пикулькин, А.В. (2008) Система государственного управления.
39.Пономарева, Е.А.(2015) Организация профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации гражданских служащих.Государственная власть и местное самоуправление.СТ.34
40.Ратникова,Ю.С.(2018)Кодексы профессиональной этики государственных и муниципальных служащих в России: Сравнительный анализ. Выпускная квалификационная работа по направлению 47.03.02 Прикладная этика. Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Санкт-Петербургский государственный университет».
41.Rawls J.A (1971) Theory of justice. – N. Y.560 p.–P. 60
42.Росенко, М.Н.(2004) Основы современной философии.Лань
43.Rohr, J. A.(1984) Civil Servants and Second Class Citizens// Public Administration Review.pp. 135-140
44.Службен весник на РМ, бр. 183 од 12.12.2014 година Кодекс за административни службеници
45.Смирновой, Е.Я (2014) Профессиональная культура: опыт социологической рефлексии. Библиотека Журнала исследованийсоциальной политики. М.:ООО Вариант
46.Старилов., Ю.Н. (1996)Служебное право. Учебник. М.: Изд-во "БЕК" С. 224
47.Типовой кодекс этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих.
48.Thompson,D.F.(1985)The Possibility of Administrative Ethics//Public Administration Review №5.pp. 555-561
49.Тютин,Д.В.(2014)Эволюция Нового Государственного Управления:логика эффективности, результативности именеджмента публичных ценностей//Теория и практика общественного развития. СТ. 179-181
50.Шувалова, Н.Н.(2006) Служебное поведение государственного гражданского служащего моральные основы: учен-практ.пособие.Ростов н/Д Феникс. Ст.14.
51.Шувалова, Н.Н.(2018) Этика и этикет государственной и муниципальной службы. Юрайт. СТ.69.

52.Щепанская, Т. Б. Антропология профессий // Журнал социологии и социальной антропологии, 2003, T.VI. № 1: 139–161

ИНТЕРНЕТ РЕСУРСИ

1.https://dal.slovaronline.com/ [пристапено на 10 Февруари 2021]
2.https://www.studopedia.net/14_20014_professionalnaya-kultura-ee-cherti-i osobennosti.html [пристапено на 01 Февруари 2021]
3.https://students-library.com/library/read/77314-administrativnaa-kultura [пристапено на 05 Март 2021
4.https://www.studwood.ru/517270/kulturologiya/ponyatiya_professionalnaya_kultura [пристапено на 27 Ноември 2020]
5. https://lektsii.net/2-89950.html [пристапено на 06 Март 2021]
6. https://www.psyera.ru/professionalnaya-etika-i-moral_15771.htm [пристапено на 27 Јануари 2021]
7.https://studwood.ru/517270/kulturologiya/ponyatiya_professionalnaya_kultura [пристапено на 02 Декември 2020]
8. https://studfile.net/preview/5250437/ page:40/ [пристапено на 01 Декември 2020]
9. https://www.psyera.ru/professionalnaya-etika-i-moral_15771.htm [пристапено на 27 Јануари 2021
10.https://www.oge.gov/web/oge.nsf/Legal%20Research%20Search%20Collection?OpenForm [пристапено на 05 Февруари 2021]
11.https://www2.oge.gov/Web/oge.nsf/Resources/Executive+Order+12674+(Apr.+12,+1989):++Principles+of+Ethical+Conduct+for+Government+Officers+and+Employees [пристапено на 05 Февруари 2021]
12. URL:http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/int_code_of_conduct.shtml [пристапено на 25 Февруари 2021]
13.URL:https://studwood.ru/562003/etika_i_estetika/analiz_tipovogo_kodeksa_etiki_sluzhebnogo_povedeniya_gosudarstvennyh_sluzhaschih [пристапено на 22 Април 2021]

ПРИЛОЗИ:

Прилог № 1[90]

Препорачан унифициран модел на вредностите, мисијата на државниот орган, професионални и лични квалитети (компетенции), кои неопходно треба да бидат водени од страна државен државниот службеник при спроведување на професионалните активности во работа

«Потврдувам»

(претставник на работодавачот)

_____

"____"_____20__

Државни службеници во спроведувањето на професионалната службена дејност неопходно да се раководат врз основа на идеи и верувања, терефлектирани во вредностите и мисијата на државниот орган и да се имплементираат преку професионалните и личните квалитети (компетенции) претставени во овој модел.

Мисија _____: например,

(назив на државниот орган)

Развој на социјалната и трудовата сфера за да ги задоволи потребите на граѓаните на Руската Федерација и организации во трудот и социјалната заштита

Вредности _____ (назив на државниот орган)	(надлежности) на службенивите
Професионализам и постојан саморазвој	Лична ефикасност, системи за размислување, флексибилност и подготвеност за промена
Чесност и искреност	
Одговорност за резултатите	
Обезбедување на заштита на законските интереси на граѓаните на РФ и организациите	

[90] Министерство труда и социальной защиты Российской Федерациии ,,Методика формирования и развития профессиональной культуры государственного органа,, Москва 2018

Креативност и иновации	
Меѓусебно почитување во интеракција	Тимска интеракција

Прилог № 2[91]

Препорачана инструкција за професионална интеракција на државните службеници

Според став 4 член 15 од Федералниот закон од 27 јули 2004 година Бр. 79-ФЗ „На државна служба на Руската Федерација“,државниот службеник (во натамошниот текст службеник) е должен да ги почитува правата и интереси на граѓаните на Руската Федерација (во натамошниот текст: граѓани), организациите и општество во извршувањето на службените должности.

Службеници при интеракција со граѓаните, општеството и организации, се препорачува да се почитуваат стандардите :

- со цел да се покаже почит кон соговорникот (граѓанин, претставник на организацијата) службеникот неопходно треба да појасни:

"Како можам да Ви се обраќам ?

-да бидат љубезни и добронамерни

-доколку службеникот во својство на функционална должност треба да врши контрола, надзор над почитување на законодавството на Руската Федерација или остварување државни услуги, во комуникација службеникот неопходно е со почит да се однесувате кон постарите лица, пензионерите и инвалидите;

- да покаже почит кон моралните обичаи и традиции на народите во Руската Федерација;
- да покаже интерес за прашањата на граѓанинот, претставникот на организацијата и да сноси лична одговорност за резултатот;

- да не го прекинува граѓанинот или претставникот на организацијата во текот на разговорот;

[91] Министерство труда и социальной защиты Российской Федерациии „Методика формирования и развития профессиональной культуры государственного органа„ Москва 2018

- службеникот треба да ги изрази своите размислувања јасно и во убедлива форма, избегнувајќи навреди или грубост во комуникацијата;

-избегнувајте конфликтни ситуации што можат да го оштетат угледот или авторитетот на државниот орган;

- во согласност со утврдените правила на јавно говорење и доставување на службени на информации.

Со укажаните стандарди се препорачува да се раководи и со директен контакт и преку телефон, е-пошта, независно од околностите.

Службениците независно од државниот орган во кој ги исполнуваат позициите на државната служба, се обединети со заеднички обврски за поминување на државната служба, при интеракција едни со други потребно е:

- да обезбеди поддршка и помош во согласност со забраните и ограничувањата утврдени во законодавството на Руската Федерација;
- покажување на почит, забрането е обраќање на «ти»
- почитување на субординацијата
- самостојно ги извршуваат своите службени должности, исклучувајќи префрлањето на нивната работа на колегите
- да покажуваат воздржаност и отпорност на стрес;
- не дозволуваат дискусија за личните и професионалните квалитети на службеници во тимот
- да не се дозволат јавни изјави, пресуди и проценки, вклучително и во медиумите, во врска со активностите на државните органи, нивните, раководители вклучително и решенија на повисок државен орган или државен орган во кој државниот службеник ја заменува функцијата државна служба;
- да помогне во формирањето на меѓусебното разбирање взаемна помош и добра волја во тимот

Се препорачуваа на раководителите на државните институции исто да ги определат препораките за однесувањето на службеници надвор од работното време, вклучително и на социјалните мрежи, кои треба да придонесат за позитивна перцепција за јавноста за активностите на државните службеници и угледот на самиот службеник.

Стандардите за комуникација претставени во иструкцијата се препорачуваат и може да се прошират или намалат содржината со одлука на раководителот на институцијата.

Прилог № 3[92]

Форма на листата за само-тестирање за воведување на професионална култура во институција

Списокот на прашања што ја рефлектираат содржината на компонентата на професионална култура, одговорите на кои јасно укажуваат за присуство или отсуство во државната институција:

№	Прашања што ја рефлектираат содржина на компонентите на професионална култура	Одговори на прашањата	Етички кодекс и службено однесување на службениците.	Одобрено од претставникот на работодавачот	Други правни (инструктивни) документи за присуство на компонента професионална култура
Да	Не	Присуство			
1.	Достапност на вредности на државен орган				
2.	Достапност на мисија на државен орган				
3.	Присуство на единствен модел вредности и мисија на државниот орган и исто така професионални и лични квалитети (надлежности), кои се неопходно за раководење на службениците за остварување на професионална службена дејност.				
4.	Достапност на упатства за професионална интеракција				

[92] Министерство труда и социальной защиты Российской Федерациии ,,Методика формирования и развития профессиональной культуры государственного органа,, Москва 2018

	државни службеници				
5	Достапност на стандард за појава на јавни државни службеници				
6.	Достапност на информации за едукативни материјали за професионалната култура				
7.	На веб-страницата на државата институција или други страниците се објавуваат: Етички кодекс и службено однесување на службениците симболи, пароли и други атрибути на професионалната култура професионални и лични квалитети состојба на професионалната култура и постигнати резултати од активностите на институциите				
8.	Спроведување на настан за Посветеност на граѓанин,кој за прв пат доаѓа до Државната служба, конституент на професионална култура на државно тело: државна заклетва на државните службеници церемонија на посветена на државните службеници				
9.	Вредности и мисии на државниот орган вклучени во програмите од различни форми за професионален развој				
10.	Присуство на систем за стимулирање на државни службеници за посветеност државниот орган (постигнување ефективни резултати во спроведувањето задачите и функциите државниот орган)				
11.	Присуство на настани за нематеријална мотивација на државните службеници: Честитање на службениците ~~празници и значајни дати~~ Од страна на раководителот				

	сумирање заклучоци во текот на годината Учество на колективот во културни и спортски активности. Спроведување на церемонии Чествувањето државните службеници - 5 год - 10 год - 15 год - 20 год Спроведување на церемонија за пензионирање Спроведување на настани за доставување информации на службеници за случаите на корупција прекршоци, нарушување на службеното однесување во конфликт на интереси. Достапност на информации од едукативни материјали за мерки за спречување на корупција Присуство на систем за стимулирање службеници, кој пријави обиди за корупција				
12	Анализа на степенот на развиток на професионалната култута во институцијата т.е стекнување на повратна врска од службениците				
13	Годишен мониторинг и оценка на ефективноста од процесот на формирање иразвиток на професионалната култура во институцијата.				