

Список використаних джерел

1. **Базаров Т. Ю.** Управление персоналом / Т. Ю. Базаров, Б. Л. Еремин. – М. : Банки и биржи; ЮНИТИ, 1998. – 422 с.
2. **Гончарук Н. Т.** Керівний персонал у сфері державної служби України: формування та розвиток : монографія / Н. Т. Гончарук. – Д. : ДРІДУ НАДУ, 2007. – 239 с.
3. **Гончарук Н. Т.** Кадри аграрного сектора економіки України: формування та розвиток / Н. Гончарук, С. Серьогін ; за ред. Н. Р. Нижник. – Д. : ДРІДУ УАДУ, 2003. – 168 с.
4. **Гончарук Н. Т.** Вища управлінська еліта на сучасному етапі державотворення / Наталія Гончарук, Інна Сурай // Вісн. НАДУ. – 2011. – № 2. – С. 5 – 10.
5. **Лукьяненко В.** Формирование кадрового резерва / В. Лукьяненко // Служба кадров. – 2003. – № 2. – С. 39 – 43.
6. **Новий** тлумачний словник української мови. У 4 т. Т. 3 / уклад.: В. В. Яременко, О. М. Сліпушко. – К. : Аконті, 1999. – 927с.
7. **Одегов Ю. Г.** Управление персоналом в структурно-логических схемах : учебник / Ю. Г. Одегов. – М. : Академ. проект, 2005. – 1088 с.
8. **Омаров А. М.** Руководитель. Размышления о стиле управления / А. М. Омаров. – 2-е изд., доп. – М. : Политиздат, 1987. – 366 с.
9. **Организация** обучения хозяйственных руководителей (опыт социалистических стран) / под ред. Ф. М. Русинова, Т. В. Бугреевой. – М. : Экономика, 1986. – 256 с.
10. **Президентський** кадровий резерв. – Режим доступу : www.presidentcr.gov.ua.
11. **Про затвердження** Положення про формування кадрового резерву для державної служби : Постанова Кабінету Міністрів України від 28 лют. 2001 р. № 199. – Режим доступу : zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=199-2001-%EF.
12. **Про затвердження** Порядку проведення конкурсу із зарахування до кадрового резерву на посади державних службовців першої – третьої категорії, призначення на які здійснюється Президентом України за поданням Прем'єр-міністра України або Кабінетом Міністрів України чи погоджується з Кабінетом Міністрів України : Постанова Кабінету Міністрів України від 21 лют. 2007 р. № 272. – Режим доступу : zakon1.rada.gov.ua.
13. **Про Президентський** кадровий резерв «Нова еліта нації» : Указ Президента України від 5 квіт. 2012 р. № 246/2012. – Режим доступу : zakon2.rada.gov.ua/laws/show/246/2012.
14. **Пройдення** державної служби в Україні : навч.-метод. посіб. / уклад. І. Г. Сурай. – К. : Вид-во НАДУ, 2008. – 69 с.
15. **Савченко Б. Г.** Резерв керівних кадрів у державному управлінні / Б. Г. Савченко // Теорія та практика держ. упр. – 2010. – № 1(28). – Режим доступу : www.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum/Trpu/2010_1/doc/4/02.pdf.
16. **Сурай І. Г.** Забезпечення професіоналізму еліт в державному управлінні / Інна Сурай // Акт. пробл. держ. упр. : зб. наук. пр. – О. : ОРІДУ НАДУ, 2010. – № 1 (41). – С. 159 – 163.

17. **Управление** персоналом : учебник / общ. ред. А. И. Турчинова. – М. : Изд-во РАГС, 2003. – 488 с.

18. **Щодо** утворення структурних підрозділів з упровадження економічних реформ та залучення до їх роботи фахівців з Президентського кадрового резерву : доручення Президента України від 5 квіт. 2012 р. – Режим доступу : www.president.gov.ua/documents/14659.html.

19. **Энциклопедический** словарь / под ред. А. М. Прохорова. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Большая Рос. энцикл. ; Спб. : Норит, 2004. – 1456 с.

Надійшла до редколегії 21.05.12

УДК 328. 18

Сергій ПОПОВ, Ілля ДИШЛЕВИЙ

*Національна академія державного управління
при Президентові України*

Одеський регіональний інститут державного управління

ОСВІТНЯ ГЕТЕРОФІЛЬНІСТЬ СЛУЖБОВЦІВ ОРГАНІВ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ТА ЇХ ІННОВАЦІЙНИЙ ПОТЕНЦІАЛ

Розглядається вплив різних видів вищої освіти на інноваційний потенціал органів публічного управління з погляду професійної готовності їх службовців до успішного впровадження інновацій.

Ключові слова: гетерофільність, інновації, службовці органів публічного управління, інноваційний потенціал, теоретична та практична компетентності.

Сергей Попов, Илья Дышлевой. Образовательная гетерофильность служащих органов публичного управления и их инновационный потенциал

Рассматривается влияние разных видов высшего образования на инновационный потенциал органов публичного управления с точки зрения профессиональной готовности их служащих к успешному внедрению инноваций.

Ключевые слова: гетерофильность, инновации, служащие органов публичного управления, инновационный потенциал, теоретическая и практическая компетентности.

Serhiy Popov, Illia Dyshlevyi. Educational heterophily of servants of public authorities and its innovation potential

The influence of different types of higher education on innovative potential of organs of public authorities from point of professional readiness of their servants to successful introduction of innovations are examined.

Key words: heterophily, innovations, servants of public authorities, innovation potential, theoretical and practical competences.

Успішність демократичних реформ у сучасному українському суспільстві значною мірою залежить від ефективності та

результативності діяльності органів публічного управління (далі – ОПУ). Суспільна значущість таких перетворень та висока відповідальність за досягнення кінцевого результату потребують відповідної теоретичної та практичної компетентності службовців у сфері публічного управління. Водночас у публічному управлінні зайняті особи з різною вищою освітою, далеко не всі з них мають державно-управлінську освіту. Функціональні обов'язки службовців ОПУ мають спільні цілі та завдання, що визначаються відповідними нормативно-правовими документами та розпорядженнями.

Один із аспектів проблеми гетерофільності службовців ОПУ загалом виявляється в їх освітніх відмінностях, різних рівнях професійного досвіду, зокрема щодо участі в проведенні реформ та впровадження в їх межах публічно-управлінських нововведень. У цьому контексті актуальними постають теоретична компетентність та поінформованість, практична компетентність, пов'язана з набутим досвідом перетворень у публічному секторі. Теоретична та практична компетентності, які опосередковано пов'язані з такими особистісними якостями, як відповідальність та креативність, утворюють професійну компетентність. Сукупність професійних компетентностей посадовців становить базу інноваційного потенціалу службовців ОПУ.

Під час підготовки статті ми брали за основу результати проведеного у 2012 р. в Одеському регіональному інституті державного управління Національної академії державного управління при Президентові України соціологічного дослідження «Інновації в системі державного управління: основні тенденції на Півдні України». Основними методами збору даних у цьому дослідженні були анкетне опитування (обсяг вибіркової сукупності – 150 осіб (слухачі Інституту)) та фокус-групові інтерв'ю з аспірантами інституту.

Інтеграція України в Європейський Союз вимагає відкритості та прозорості в діяльності ОПУ та забезпечення ними захисту та реалізації прав громадян. Це обумовлює необхідність впровадження інновацій у сфері публічного управління, де нині зайняті службовці з різною освітньо-професійною підготовкою. Процес поширення інновацій комунікаційними каналами в соціальній системі аналізується американським соціологом Е. Роджерсом. Ця проблематика висвітлюється в роботах сучасних українських соціологів А. Арсеєнка [1], В. Ворони, В. Врублевського, О. Резніка [5], М. Шульги. Польський соціолог П. Штомпка розглядає інновації в публічному секторі як складову соціальних змін у посткомуністичних країнах. Такі фахівці з державного управління, як Л. Приходченко, В. Бакуменко, С. Кравченко, А. Михненко, Б. Колос [2], О. Молодцов [3], М. Туленков [7] висвітлюють роль та значення інновацій у публічному управлінні в контексті проведення соціально-економічних, політичних та інших реформ у сучасному українському суспільстві. Слід зазначити, що проблематика

гетерофільності службовців ОПУ в контексті успішності впровадження інновацій у публічному управлінні є новою для української науки, але дотепер їй не надається достатньо уваги як у теорії, так і в практиці публічного управління.

Серед невіршених раніше частин загальної проблеми слід зазначити такі: 1) професійна компетентність як спосіб соціально-професійної взаємодії осіб з різною вищою освітою, діяльність яких спрямована на досягнення спільних цілей та завдань у державному управлінні; 2) зв'язок різних видів освітньої підготовки зі специфікою теоретичної компетентності у сфері інновацій у публічному управлінні; 3) порівняння інноваційного потенціалу посадовців публічного сектору з різною базовою освітою в контексті їх готовності до впровадження нових інструментів публічного управління. На нашу думку, необхідно розкрити та охарактеризувати в загальних рисах ці частини проблеми на основі результатів проведеного соціологічного дослідження.

Мета статті полягає в позначенні та аналізі контурів та основних характеристик взаємопов'язаності посадовців публічного сектору, які мають різну освітню підготовку, у контексті впровадження інновацій. У даному ракурсі ключовою є категорія «*інноваційний потенціал*», яка є базовим показником, що надає можливість виявити вплив на готовність упровадження нововведень освіти й досвіду роботи службовців ОПУ. Основне завдання статті – оцінити характер гетерофільності державних службовців, які мають різну освіту, у контексті нормативно закріпленої на нинішньому етапі розвитку України необхідності успішно та оперативно впроваджувати інновації у сфері публічної влади. Слід зазначити, що в контексті акцентування уваги на гетерофільності найбільш важливою постає теоретична компетентність, яка у структурі інноваційного потенціалу переважно й розглянута в статті.

У межах здійсненого дослідження, поряд з іншими, була висунута та перевірялася така гіпотеза: вища освіта не з державного управління значною мірою не відповідає сутності публічно-управлінських інноваційних змін. Також на основі результатів дослідження була висунута гіпотеза, яку можна перевірити в майбутньому дослідженні: державно-управлінська освіта відповідає потребам інноваційного розвитку публічного сектору.

Згідно зі структурно-функціональним підходом інновації аналізуються як інструменти, що є адекватними процесам змін [2, с. 427 – 428]. Інновації в ОПУ створюють необхідні передумови для проведення соціально-економічних, соціально-політичних та освітньо-культурних реформ, тому що здійснення реформ можливе, зокрема, за наявності та реалізації нових функцій управління. Взаємозв'язок інновацій у публічному управлінні та реформ у різних сферах суспільного життя утворює процес модернізації.

Саме інновації відповідають на запитання: «як виправити недоліки»,

«як підвищити результативність», «як поліпшити», що надзвичайно важливо в ситуації модернізації сучасного українського суспільства, спрямованого на підвищення якості функціонування різних інститутів та організацій, головним чином, ОПУ [9, с. 52]. У цьому контексті найбільш зрозуміле уявлення інновацій як інструментів якісних змін.

Взаємопоєднання теоретичної та практичної компетентностей утворює професійну компетентність. У свою чергу, як уже було зазначено вище, професійна компетентність у сфері інновацій у публічному управлінні є основою інноваційного потенціалу службовців ОПУ. Ступінь професійної компетентності визначає інноваційну спроможність ОПУ до інноваційної діяльності. Як особисті якості, що впливають на інноваційний потенціал, у межах цієї статті виділяються відповідальність та креативність [5, с. 118].

У ході здійснення соціологічного дослідження було виділено шість освітніх груп осіб: особи з вищою економічною освітою, особи з вищою юридичною освітою, особи з вищою технічною освітою, особи з вищою педагогічною та гуманітарною освітою, особи з вищою медичною освітою, особи з вищою менеджерською освітою.

Найбільш значущими для публічної служби, як виявилось, є знання, що поєднують юридичні (для 95 % опитаних, з яких для 78 % юридичні знання «дуже важливі»), економічні (для 94 % респондентів, з яких для 69 % економічні знання «дуже важливі»), соціологічні (для 90 % респондентів, з яких для 44 % соціологічні знання «дуже важливі»), комп'ютерні технології (для 88 % слухачів, з яких для 61 % комп'ютерні технології «дуже важливі»). Майже однакови за значущістю на п'ятому місці в суб'єктивних оцінках є політологічні (для 81 % опитаних) та психологічні (для 80 % респондентів) знання. Ця ієрархія суб'єктивної значущості різних видів знань для системи публічного управління адекватна вимогам трансформації сучасного українського суспільства й відповідає сформованому в незалежній Україні ринку освітніх послуг. Виявлена ієрархія значущості різних видів знань дозволяє охарактеризувати освітню гетерофільність саме як спосіб взаємозв'язку: можна зробити висновок про відкритість службовців ОПУ до взаємного інтелектуального обміну з новими співробітниками, які мають найбільш актуальну та затребувану, за суб'єктивними оцінками, освіту задля більш ефективного виконання нових функцій – впровадження інновацій у публічному секторі. Слід зазначити, що статистично показано, – представники різних освітніх груп не схильні до максимізації значущості власної освіти, що також відображає їх відкритість до сприйняття знань від осіб з іншою освітою. На підставі цього можна зробити попередній висновок про структуру значущості (з позиції посадовців) різних видів знань для діяльності ОПУ в цілому.

Найменшу суб'єктивну значущість, згідно з результатами анкетного опитування, становлять військові знання (тільки для 29 % респондентів вони важливі) і медичні (тільки для 31 % опитаних вони є значущими в

системі публічного управління). Також порівняно малозначущими є релігійні знання (вони важливі тільки для 35 % слухачів). Якщо низька суб'єктивна значущість військових знань для публічного сектору з'ясована ще за демілітаризації України після набуття нею незалежності, то низька значущість медичних знань суперечить з потребами сучасної соціальної політики в галузі охорони здоров'я і соціального захисту населення в умовах високої смертності населення, демографічних проблем, епідемії ВІЛ, зростання захворюваності туберкульозом і високих показників України зі споживання алкоголю, тютюну, наркотиків [4, с. 102 – 103]. Насторожує також порівняно низька значущість релігійних знань, оскільки відродження різних релігійних організацій у незалежній Україні вимагає кваліфікованого врегулювання міжконфесійних стосунків у контексті поліконфесійності та релігійного плюралізму [1, с. 415 – 417].

Слухачі Інституту інноваційного потенціалу так оцінили свою базову вищу освіту. Лише трохи більше за чверть опитаних (29 %) вважають, що їх базова вища освіта включає знання, уміння й навички, які дозволяють сприймати й впроваджувати нововведення. Тобто тут ідеться саме про оцінку респондентами, які мають різну базову освіту, власного професіоналізму щодо інновацій [6, с. 175].

Серед тієї частини слухачів, які вважають отриману ними базову вищу освіту за таку, що містить необхідні для впровадження інновацій знання, уміння, навички, переважають особи з економічною та юридичною освітою в однакових частках – по 30 % від загального обсягу цих частин слухачів. Зовсім відсутні серед категорії слухачів з такою позитивною оцінкою інноваційного потенціалу особи з медичною освітою. Також характерною є відносно мала наявність у цій групі слухачів осіб з менеджерською освітою. Це підтверджує порівняно невелику теоретичну компетентність осіб з медичною та менеджерською базовою вищою освітою у сфері інновацій.

При цьому спостерігається досить значна висока самооцінка гнучкості власного мислення як результату отриманої базової вищої освіти: 52 % опитаних вважають, що здатні сприймати й впроваджувати інновації завдяки креативному і гнучкому мисленню. Тут ідеться не стільки про отриманий професіоналізм, скільки про загальний інтелектуальний розвиток [3, с. 81].

Порівняно мала частка респондентів (18 %) заявляють про свою неготовність до впровадження нововведень, аргументуючи це тим, що це вимагає додаткової освітньо-професійної підготовки. Очевидна досить висока самооцінка теоретичної компетентності у сфері впровадження інновацій, проте переважання в ній високої самооцінки загального інтелектуального рівня, а не професійних знань, умінь, навичок, свідчить про деяку розмитість цієї когнітивної характеристики інноваційного потенціалу і про абстрактність упевненості у власній здатності усвідомлювати та впроваджувати інновації.

Проведене дослідження дозволяє охарактеризувати гетерофільність службовців ОПУ як можливий спосіб взаємозв'язку осіб з різною базовою вищою освітою, що виражається в ступені професійного взаєморозуміння, сприйнятливості до різних видів освіти та узгодженості дій у процесі виконання колишніх і особливо нових функціональних обов'язків. Під новими функціональними обов'язками в даному контексті розуміється впровадження директивно визначених інновацій у сфері публічного управління. Під інноваційним потенціалом розуміються, передусім, рівень і міра готовності усвідомлювати та впроваджувати нововведення у своїй роботі в певні часові терміни. Основними чинниками, що визначають інноваційний потенціал, є освіта, досвід роботи та особисті якості [7, с. 241]. Як було зазначено вище, структурно інноваційний потенціал можна розкласти на теоретичну та практичну компетентність.

Висновки щодо специфіки гетерофільності між службовцями ОПУ, які мають різну базову вищу освіту, з погляду рівня і характеру інноваційного потенціалу в ситуації модернізації системи публічного управління сучасної України, є евристичними та корисними для управління змінами та вдосконалення кадрової політики публічної влади і вимог, що висуваються до роботи на публічній службі [8]. Проведені в межах здійсненого соціологічного дослідження фокус-групові інтерв'ю показали, що особи з державно-управлінською освітою мають більш високий інноваційний потенціал, ніж особи з вищою освітою не з державного управління. Уточнення та статистичне обґрунтування цього можливе в наступному анкетному опитуванні.

Проведене анкетне опитування дозволило виявити середню когерентність (скорельованість, узгодженість професійних компетентностей, де домінує практичний досвід) як характерну рису гетерофільності, яку розуміють як спосіб взаємодій індивідів з різною освітньою підготовкою, серед службовців ОПУ та інших осіб, які здобувають вищу освіту з державного управління. Також результати проведеного анкетного опитування дають основу для уточнення поширених у публічному дискурсі уявлень про вкрай низький рівень професійної компетентності службовців ОПУ у сфері інновацій. Виявлена недостатня теоретична компетентність у сфері інновацій службовців публічної влади, представників бізнесу та співробітників державних організацій. Також виявлена специфічна і не цілком достатня практична компетентність, пов'язана з упровадженням нововведень. Проте наявні розуміння управлінських інновацій і структуровані уявлення про них. Проведене фокус-групове дослідження показало порівняно високу професійну компетентність осіб, які вже мають вищу освіту з державного управління, ніж у осіб, які такої освіти не мають.

Проведені фокус-групові інтерв'ю дозволяють припустити наявність порівняно більш високої інноваційної готовності осіб з вищою освітою з державного управління, ніж осіб без такої освіти, до впровадження

публічно-управлінських нововведень. Статистичне доведення цього можливе під час наступного анкетного опитування осіб з вищою освітою з державного управління та порівняльного аналізу рівня їх інноваційної готовності з виявленим у результаті вже проведеного анкетного опитування рівнем інноваційної готовності осіб без вищої освіти з державного управління – з різною базовою освітою.

В органах публічної влади побічні результати технічної, медичної, педагогічної та гуманітарної освіт взаємно компенсуються. Більш того, як виявилось за результатами анкетування, особи з вищою технічною освітою (їх у вибірковій сукупності 31 %) мають певну задовільну практичну компетентність, а саме в механізмах державного управління, їх упровадженні, а також у них є логічність і послідовність у знаннях, що становлять їх теоретичну компетентність у сфері управлінських інновацій.

У результаті проведеного дослідження виявилось, що недостатня теоретична і практична компетентність осіб, які не мають вищої освіти з державного управління, але одержують її, не є критичною. Також отримані дані свідчать про те, що відносно вирівняна гетерофільність службовців ОПУ з різною базовою освітою є певною мірою результатом загальної об'єднуючої основи цих осіб, – наявність досвіду публічної служби та єдності сфери зайнятості, яка висуває загальні вимоги до всіх учасників.

З позиції забезпечення успішності здійснення публічно-управлінських нововведень, а відповідно й реформ у публічному секторі, основна практична рекомендація полягає у підвищенні значущості державно-управлінської освіти у відборі та кар'єрному зростанні службовців ОПУ, незалежно від виду первісно отриманої ними базової вищої освіти.

Список використаних джерел

1. **Арсеєнко А. Г.** Вызовы глобализации и Украина / А. Г. Арсеєнко, А. Н. Малюк, Н. В. Толстых. – К. : ИС НАНУ, Азбука, 2011. – 517 с.
2. **Колос Б. О.** Управління державою III тисячоліття, або Стратегія і тактика побудови Української національної держави / Б. О. Колос. – Л. : Ініціатива, 2004. – 976 с.
3. **Молодцов О.** Парадигма публічного управління у вимірах інформаційного суспільства / О. Молодцов // Зб. наук. пр. Укр. акад. держ. упр. при Президентові України. – К., 2004. – № 2. – С. 78 – 88.
4. **От трансформации к обществу для всех.** Региональный доклад о человеческом развитии. – Братислава : Региональное бюро ПРООН по странам Европы и СНГ, 2011. – 132 с.
5. **Резнік О.** Громадські практики в перехідному суспільстві: чинники, суб'єкти, способи реалізації / О. Резнік. – К. : ІС НАНУ, Азбука, 2011. – 336 с.
6. **Сивак А.** Соціальна держава: від декларацій до втілення / А. Сивак // Акт. пробл. економіки. – 2006. – № 3. – С. 174 – 180.
7. **Туленков М. В.** Концептуальні засади організації сучасного менеджменту : монографія / М. В. Туленков. – К. ; Ніжин : Аспект, Поліграф, 2006. – 312 с.

8. **Foreign Operations Appropriated Assistance: Ukraine.** – Режим доступу : www.state.gov/p/eur/rls/fs/167380.htm.

9. **Keen M. F.** *Stalking the Sociological Imagination: J. Edgar Hoover's FBI Surveillance of American Sociology* / Mike Forrest Keen. – Westport, Conn : Greenwood, 1999. – 248 p.

Надійшла до редколегії 15.08.12

УДК 35.08:17.02.1

Людмила ЯЦУБА

Головне управління державної служби України в Дніпропетровській області

РЕПУТАЦІЯ ДЕРЖАВНОГО СЛУЖБОВЦЯ ЯК СКЛАДОВА ІМІДЖУ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ

Визначається поняття «репутація державного службовця» та вивчається механізм формування позитивного іміджу державної служби. Обґрунтовуються організаційно-функціональні, соціальні та інші складові процесу формування позитивного іміджу органів влади та місце в цьому процесі репутації державного службовця.

Ключові слова: державний службовець, репутація, ділова репутація, репутація державного службовця, імідж державної служби.

Людмила Яцуба. Репутация государственного служащего как составляющая имиджа государственной службы

Определяется понятие «репутация государственного служащего» и изучается механизм формирования положительного имиджа государственной службы. Обосновываются организационно-функциональные, социальные и другие составляющие процесса формирования положительного имиджа органов власти и место в этом процессе репутации государственного служащего.

Ключевые слова: государственный служащий, репутация, деловая репутация, репутация государственного служащего, имидж государственной службы.

Liudmyla Yatsuba. Reputation of public servant as a component of the image of public service

The definition of «reputation of a public servant» and the mechanism of formation of positive image of public service are identified. The scientific and functional, social and other components of the process of forming a positive image of authorities and place in this process image of the public servant are justified.

Key words: civil servant, reputation, goodwill, reputation of a public servant, the image of public service.

Сьогодні відносини громадян із державною владою не можна назвати партнерськими, побудованими на довірі та співпраці. Усе більше випадків, коли сторони не можуть знайти вихід із якої-небудь ситуації,

що супроводжується виникненням напруження в суспільстві, безкінечними страйками громадян, наріканнями на державну владу та претензіями до будь-яких дій державних службовців, непідтриманням державних програм тощо. Складність ситуації полягає ще й у тому, що змінювати думку людей щодо іміджу державної служби набагато складніше, ніж її формувати, але можливо. Підвищення довіри громадян до державної влади має ключове значення в процесі побудови демократичної правової держави і громадянського суспільства.

Цю проблему розглядали як вітчизняні, так і зарубіжні фахівці. Це, зокрема, М. Спіллейн, Л. Браун, які досліджували зовнішній аспект формування іміджу. П. Берд, Г. Даулінг розглядали вплив іміджу на ефективність діяльності організації. Ряд праць науковців присвячена питанням формування іміджу, а також формуванню політичного іміджу, серед них: О. Перелигіна, А. Панасюк, Г. Почепцов, В. Шепель, А. Трубецький, В. Бебик, М. Головатий, А. Жмиріков, В. Королько, В. Лісничий, О. Феофанов, Б. Кухта, Л. Приходченко, Т. Хомуленко. І. Гофман досліджував імідж як філософську категорію. Щодо питання іміджу у сфері державного управління, то його вивчали такі вчені: С. Колосок, І. Колосовська, Т. Пахомова, Є. Ромат, Л. Руйс-Мендісаль та ін. Проте, незважаючи на велику кількість досліджень з цього питання, не приділяється достатньої уваги механізм формування іміджу органів державної влади та створення позитивної репутації державних службовців як складових цього іміджу в контексті підвищення рівня довіри до державної служби з боку громадськості.

Метою статті є визначення поняття «репутація державного службовця» та наближення до найбільш ефективного механізму формування репутації державного службовця як складової іміджу державної служби.

Зазначена проблема повинна розглядатись через систему оцінок влади громадянами, оскільки імідж влади та державної служби формується у свідомості громадян на підставі особистісних уявлень та вражень, які мають суб'єктивний характер та є фактором довіри суспільства до влади. Так, С. М. Сьєрогін визначив, що поняття «імідж держави, державної влади» є корпоративним уявленням громадян, що формується в громадській думці творами мистецтва, засобами масової інформації та PR-технологій і інтегрується як з окремих образів державних осіб, так і з оцінок діяльності гілок і органів влади, стану загальнодержавної політики та рівня її соціальної спрямованості. Таким чином, говорячи про імідж, ми маємо враховувати можливості й наслідки досить відчутного зовнішнього впливу, конструктивної складової, в якій має бути зацікавлена, перш за все, сама влада. У такому випадку імідж влади має бути підкріпленим позитивними образами державних службовців [5, с. 26]. Учений зазначив, що імідж влади формується у свідомості громадян у результаті оцінок, по-перше, об'єктивно існуючої