

Київський національний торговельно-економічний університет

Кафедра публічного управління та адміністрування

ВИПУСКНА КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на тему:

**«ФОРМУВАННЯ ЕТИКИ ДЕРЖАВНОГО СЛУЖБОВЦЯ
В УМОВАХ ПРОФЕСІОНАЛІЗАЦІЇ ДЕРЖАВНОГО
УПРАВЛІННЯ»**

Студента 2 курсу, 8м групи,
спеціальності 281 «Публічне
управління та адміністрування»
спеціалізації «Публічне
управління та адміністрування»

(підпис студента)

Русецького
Владислава
Вікторовича

Науковий керівник

(підпис керівника)

Лазебна
Ірина
Василівна

Гарант освітньої програми

(підпис гаранта)

Орлова
Наталія
Сергіївна

Київ 2019

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. КОНЦЕПТУАЛЬНІ ЗАСАДИ ЕТИКИ ДЕРЖАВНОГО СЛУЖБОВЦЯ.....	7
1.1. Поняття, основні цілі та принципи службового етикету.....	7
1.2. Особливості етики державного управління.....	14
1.3. Сутність етичного кодексу державних службовців та його місце в чинному законодавстві.....	18
РОЗДІЛ 2. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ ЕТИКИ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ.....	22
2.1. Система впровадження норм службової етики.....	22
2.2. Рівень конкурентоспроможності України в процесі реформування державного управління.....	25
2.3. Загальні правила етичної поведінки державних службовців та їх регулювання на державній службі.....	29
РОЗДІЛ 3. УДОСКОНАЛЕННЯ ПРОЦЕСУ ФОРМУВАННЯ ЕТИКИ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ УКРАЇНИ НА ОСНОВІ ЗАРУБІЖНОГО ДОСВІДУ ЕТИЗАЦІЇ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ.....	33
3.1. Формування професійно-етичних знань і навичок етичної поведінки державних службовців у процесі підготовки і підвищення кваліфікації.....	33
3.2. Соціально-психологічні засади формування етичної поведінки державного службовця.....	37
3.3. Шляхи та умови практичної реалізації правил етики поведінки.....	42
ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ.....	46
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	48

ВСТУП

Сучасний стан і тенденції розвитку українського суспільства вимагають повноцінно нового осмислення оцінки професійної діяльності державних службовців. Статус та функції державної служби як професійної діяльності має законодавче закріплення та нормативно-правове оформлення, але основні правила етики поведінки та її моральні цінності у практичному застосуванні вимагають «створення цілісної етичної системи державної служби, яка забезпечить комплексний підхід до її вирішення» [11, с.7].

Актуальність обраної теми. На сьогоднішній день чинними нормативними документами не визначено, що таке етика державної служби та етична поведінка державного службовця. Аналіз існуючої системи законодавства України про публічну службу свідчить про те, що вона не відповідає достатньо високим і постійно зростаючим потребам суспільства у забезпеченні ефективного виконання завдань і функцій держави. Це призводить до гальмування демократичного розвитку та впровадженню європейських стандартів урядування, що є стратегічним курсом держави.

Історією підтверджено, що розвиток моральності суспільства безпосередньо залежний від розвитку морального стану влади та етичних засад її професійної діяльності. Жодна країна розвиненої демократії не може існувати без довіри народу до влади, що досягається шляхом підвищення ефективності управлінської діяльності.

В процесі реформування державної служби в Україні підвищеної уваги потребує питання поведінки державних осіб в усіх сферах управління та мораль в діяльності адміністративного апарату всіх рівнів, оскільки саме від цього залежить довіра народу до влади та вірність громадян. Враховуючи події останніх років, які пов'язані з порушенням територіальної цілісності України. На фоні цього болючого питання громадяни отримують регулярні новини про корупцію та безлад у державному апараті і, як результат, звинувачують депутатів у їх бездіяльності та корумпованості. Суспільство вимагає від влади відчутних змін, а

не просто перепису законодавства і обіцянок, вимагає підвищення рівня життя, умов праці та гідної заробітної плати.

Останнім часом засоби масової інформації звертають особливу увагу на риси, якими має володіти людина, що займає посаду в органах державної служби. Світова практика, історичний досвід свідчить про те, що державні службовці повинні мати не тільки професійні знання, вміння і навички, а й такі моральні якості, як чесність, справедливість, відповідальність перед законом, поважне (а ще краще – шанобливе) ставлення до громадян, самодисципліна.

Щоб поведінка державних службовців була адекватною і відповідала правилам і нормам, необхідний внутрішній і зовнішній контроль і такі механізми, які дали б змогу реалізувати ці норми на практиці. Внутрішній контроль здійснюється завдяки моральним принципам, якими керуються державні службовці, особливо при прийнятті ними управлінських рішень.

Тільки в сукупності всі вищезазначені фактори призведуть до демократичних перетворень, перебудова правових, соціальних та економічних стандартів життєдіяльності кожного громадянина, суспільства і держави, реального покращення добробуту людей.

Тому багато науковців та практиків вивчали явище професійної етики державного службовця. Одні приділяли увагу питанням та способам реформування етики у сфері державного управління: Т. Василевська, В. Колтун, М. Нинюк, А. Півень та ін. Інші розглядали професійну етику у структурі державного управління, вивчали її значення та місце: Т. Безверхнюк, М. Рудакевич та ін. Проте питання формування етики залишається досі *актуальним*, і вимагає продовження детального вивчення та проведення наукових досліджень.

Завданням дослідження є аналіз зарубіжного досвіду в області етичної поведінки державних органів показав, що у демократичних державах Заходу проблеми державної етики перебувають у центрі уваги, досить розвинене законодавство в галузі державної етики існує в США, де відповідні акти з питань етики приймаються Конгресом, законодавчими органами штатів і місцевою

владою, а основними напрямками діяльності тут є введення обмежень зі встановленням відповідних санкцій за їх порушення [41, с.19].

Метою дослідження є обґрунтування ефективного впровадження реформи державної служби, вироблення практичних рекомендацій щодо реформування етики державних службовців.

Поставлена мета зумовила необхідність вирішення таких дослідницьких завдань:

- 1) Визначити поняття, основні цілі та принципи службового етикету;
- 2) Пояснити особливості етики державного управління;
- 3) Розкрити сутність етичного кодексу державних службовців та його місце в чинному законодавстві;
- 4) Розглянути систему впровадження норм службової етики;
- 5) Проаналізувати рівень конкурентоспроможності України в процесі реформування державного управління;
- 6) Розглянути загальні правила етичної поведінки державних службовців та їх регулювання на державній службі;
- 7) Сформулювати професійно-етичні знання і навички етичної поведінки державних службовців у процесі підготовки і підвищення кваліфікації;
- 8) Виявити соціально-психологічні засади формування етичної поведінки державного службовця;
- 9) Запропонувати шляхи та умови практичної реалізації правил етики поведінки.

Об'єктом дослідження є морально-етичні відносини та поведінка державних службовців в умовах професіоналізації державного управління.

Предметом дослідження є теоретичні й практичні основи формування професійної етики державних службовців в умовах демократизації і професіоналізації державної служби.

Фактично дослідження шукає відповідь на такі *питання*: які існують позитивні і негативні якості у поведінці державних службовців; які умови і мотиви сприяють їх високоморальній поведінці; як прищепити їм високі моральні

принципи та налагодити контроль за дотриманням етичної поведінки, як реформувати управління державними органами та які дії влада повинна виконати для досягнення цілі.

Від успішного розв'язання цих питань залежить наскільки ефективно і корисно органи державного управління будуть працювати на суспільство та підвищувати свій престиж і авторитет влади в очах громадськості.

Структура роботи. Випускна кваліфікаційна робота складається з вступу, трьох розділів, висновків та списку використаних джерел.

Результати дослідження опубліковано в статті «Сутність фінансової децентралізації в Україні та її особливості» Публічне управління та адміністрування в умовах суспільних трансформацій. Збірник наукових статей. 2019. – С. 331.

РОЗДІЛ 1

КОНЦЕПТУАЛЬНІ ЗАСАДИ ЕТИКИ ДЕРЖАВНОГО СЛУЖБОВЦЯ

1.1. Поняття, основні цілі та принципи службового етикету

Термін етика походить від давньогрецького слова «ethos» (етос), яке першочергово означало місце проживання, спільне житло, дім. В подальшому воно змінило свій зміст та набуло значення характеру якого-небудь явища, звичаю, вдачі, характеру. Вперше цей термін вжив Арістотель і надав слову означення «етичний». Таким чином, цим терміном філософ позначав чесноти, які стосуються людських якостей: вдачі, властивості характеру, темпераменту людини – їх також називають душевними якостями [30].

Звернувшись до будь-якого термінологічного словника, знайдемо таке значення терміну етика – це наука, що вивчає мораль, норми та правила людської поведінки, звичаї [34].

Етика – це не тільки правила гарного тону за якою-небудь дією, але й правила поведінки людини, загальноприйняті порядки, які несуть у собі відбиття особистості людини, її духовного рівня й характеру загалом, порядок поведінки в певній ситуації [39, с. 178].

Відповідно, етика повинна сформулювати принципи і норми, які б сприяли долученню людей до блага, формуванню моральної культури, з'ясуванню шляхів і методів морального виховання [39, с.54].

Це поняття невід'ємно пов'язане з явищем «етикет».

Етикет (франц. *etiquette* – ярлик, від *estiquier* – прикріплювати) – сукупність правил поведінки, що регулює зовнішні прояви людських взаємин (поведінка в громадських місцях, поводження з оточуючими людьми, форми звертання і привітання, манери поведінки, одяг тощо). Термін «етикет» з'явився тільки у XVIII ст., але звіт правил поведінки було створено ще в Стародавньому Єгипті, в III тисячолітті до н. е. – «Інструкція по поводженню». Великого значення надавав етикету Конфуцій, на думку якого, етикет повинен регулювати поведінку в сім'ї,

відносини підданих і правителя тощо. Досконала поведінка високо цінувалася і в античній Греції та Стародавньому Римі. Етикет може значно відрізнятися залежно від конкретної епохи і культурного середовища [39, с. 177-178].

Великий тлумачний словник сучасної української мови подає етикет як установлені норми поведінки й правила ввічливості в будь-якому товаристві [4].

Важливо розрізняти поняття «етика» і «етикет». Відмінність полягає в тому, що перше поняття включає в себе внутрішній аспект особистості, а друге пов'язане з формами зовнішнього прояву – регламентує поведінку людини в певних ситуаціях.

Як зазначає В.М. Кушнірюк, етикет є естетичною формою вияву моральності професійної етики, своєрідною єдністю культури моральної свідомості і поведінки [29]. І хоча етикет є зовнішньою формою прояву моральної культури людини, але форма, як відомо, перебуває в тісному взаємозв'язку зі змістом, а тому ігноруючи етику, людина іноді поводить себе як дикун, має вигляд вкрай аморальної.

На сьогоднішній день етикет має різні види та підвиди і охоплює широкий спектр знань. Тому, крім загальних правил, відокремлюють ще й специфічні різновиди етикету: дипломатичний, професійний (військовий, медичний, юридичний тощо), службовий, релігійний, тощо.

В даній науковій роботі розглядається такий підвид як професійна етика, який в свою чергу відноситься до блоку прикладної етики.

Прикладна етика отримала широке розповсюдження в кінці XX століття і виникла як відповідь на практичні потреби і вимоги сучасного суспільства. Прикладна етика - це сукупність принципів, норм і правил, що виконують практичну функцію регуляції поведінки людей в конкретних ситуаціях і в певних сферах їх життєдіяльності [1].

У сфері професійної діяльності сформовані специфічні інституційні моральні норми, тому професійна етика ґрунтується на загальних моральних принципах і установках, але розглядає їх з позиції специфічних проблем в різних

видах трудової діяльності. Для професійної діяльності дуже важливі такі моральні установки, як професійний обов'язок, професійна відповідальність.

Вона відображає спеціалізовані форми діяльності людей – це етика бізнесу, етика ділового спілкування і ділова етика, політична етика, медична етика, педагогічна етика, етика цензури та інші.

Всі моральні аспекти діяльності державних службовців і керівників досліджує адміністративна етика.

Адміністративна етика (нім. *administrieren* – керувати, від лат. *administrare* – керувати) – вид професійної етики, наука про застосування моральних принципів і норм до діяльності і поведінки посадових осіб в апаратних структурах державної влади і місцевого самоврядування, дотримуючись яких керівник чи державний службовець визначає моральні стандарти до виникаючих в установі проблем, самостійно аналізує ці стандарти і несе особисту відповідальність за прийняті рішення [39, с. 17].

У представників різних професій виникають специфічні норми взаємодії, ціннісні орієнтації, відносини. Це дає підстави говорити про існування професійної моралі [5, с.9].

«Професійна мораль» відображає особливості моральної свідомості, взаємовідносин, поведінки людей, які обумовлені специфікою професійної діяльності [5, с.9].

Професійна мораль конкретизує загальні моральні норми і оцінки, які визначають ставлення людини до своїх професійних обов'язків, а опосередковано – до людей, з якими вона взаємодіє відповідно до своєї професії і до суспільства в цілому. Її змістом є, перш за все, відповідні моральні кодекси, тобто склепіння моральних норм і правил, які необхідно виконувати. Вони приписують певний тип відносин між людьми, які вважаються оптимальними з точки зору виконання людиною своїх професійних обов'язків [40].

Для чіткого оформлення і надання інституційного значення терміну «професійна мораль» виникає «професійна етика».

Професійна етика поширюється на ті соціальні групи, до яких висуваються найбільш високі моральні вимоги. За словами Рудакевич професійна етика характеризує вимоги до службових відносин [36, с. 27].

Поняття професійної етики можна описати наступним чином – це система моральних принципів, норм і правил поведінки фахівців різного профілю з урахуванням особливостей їх професійної діяльності і конкретної ситуації.

Як система норм професійна етика – це кодекс правил, що визначає поведінку спеціаліста у службовій обстановці, норм, які відповідають існуючим законам та відомчим нормативним документам, професійним знанням, стосункам у колективі, глибокому усвідомленню моральної відповідальності за виконання професійних обов'язків [3].

Професійна етика публічних службовців – сукупність моральних правил поведінки публічних службовців, за допомогою яких можна оцінити їх діяльність з точки зору таких цінностей, як справедливість, доброчесність, сумлінність, гідність, лояльність, чуйність, толерантність, відповідальність, професіоналізм тощо [41].

Отже, професійна етика - це, перш за специфічний моральний кодекс людей певної професії. Знання та розуміння правил та поведінки професійної етики є обов'язковим для регулювання взаємовідносини людей у трудовій діяльності та ставлення людини до своїх професійних обов'язків і боргу. Кожна професія висуває до людей, які її обрали, відповідні моральні вимоги, породжує особливі моральні проблеми.

В даний час розвиваються і удосконалюються професійні норми, змінюються суспільні відносини. І в цій новій картині світу як ніколи важливе вміння з повагою ставитися до оточуючих. Це і є головна перевага професійної етики представників будь-якої професії.

Особливі етичні вимоги висуваються до професійного життя державних службовців, що пов'язано з особливістю професії – державної служби.

У статті 1 Закону України «Про державну службу» [11] міститься зокрема наступне визначення: «Державна служба в Україні – це публічна, професійна,

політично неупереджена діяльність із практичного виконання завдань і функцій держави».

Державну службу виконують особи, які за визначенням є державними службовцями. Відповідно до ч.2 цього закону: «Державний службовець - це громадянин України, який займає посаду державної служби в органі державної влади, іншому державному органі, його апараті (секретаріаті), одержує заробітну плату за рахунок коштів державного бюджету та здійснює встановлені для цієї посади повноваження, безпосередньо пов'язані з виконанням завдань і функцій такого державного органу, а також дотримується принципів державної служби» [11].

Службовець, окрім виконання безпосередньо своїх обов'язків, зобов'язань, що на нього покладає держава, повинен дотримуватись відповідних правил у відносинах з іншими службовцями, працівниками та громадянами. В українському законодавстві і тлумачних словниках української мови немає терміну «службовий етикет». Але в багатьох навчальних посібниках, наукових статтях та інтернет-ресурсах можна знайти визначення цього поняття, і нижче наведені деякі з них, які пояснюють значення етикету державного службовця.

Службовий (діловий) етикет це:

1) сукупність найдоцільніших правил поведінки людей у трудових колективах, зумовлених найважливішими принципами загальнолюдської моралі й моральності [45, с.312];

2) система норм поведінки, за допомогою якої людина навчається поважати гідність інших людей і захищати власну гідність, створюючи умови для запобігання виникненню конфліктів і досягнення визначених цілей [44];

3) є сукупність правил, пов'язаних з умінням тримати себе в суспільстві, зовнішньою охайністю, правильністю побудови бесіди і ведення листування, письменністю і ясністю викладу своїх думок, культурою поведінки за столом і в інших ситуаціях ділового спілкування [21];

Службовий (діловий) етикет потребує постійного удосконалення та нововведень в процесі сучасного розвитку професійної діяльності державних органів та кар'єрного розвитку державних посадовців.

Етика державного службовця основана на усвідомленні професійного призначення системи професійно-етичних цінностей, принципів і норм, які відображаються у свідомості державних службовців, орієнтують і регулюють їх відносини, діяльність у сфері державної служби та механізмів підтримки професійно-етичної складової державної служби (Рис. 1.1) [5].

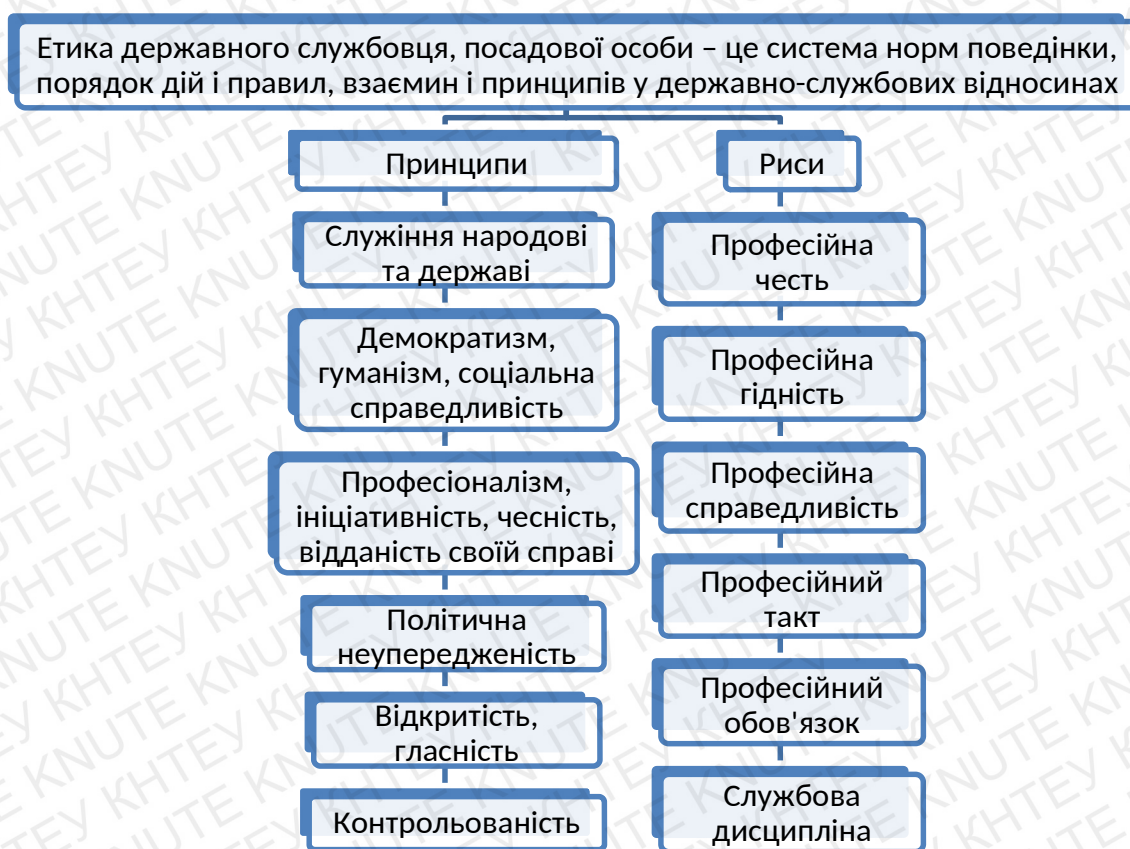


Рис. 1.1. Етика державного службовця.
Джерело: побудовано автором

Принципи етичної поведінки є невід'ємними складовими системи цінностей кожної особистості. Державні службовці у своїй діяльності керуються принципами етики державної служби, що ґрунтуються на положеннях Конституції України, законодавства про державну службу та запобігання

корупції. Згідно статті 4 Закону України «Про державну службу» [11] державна служба здійснюється з дотриманням таких принципів (Рис. 1.2.):



Рис.1.2. Блок-схема принципів етичної поведінки працівника державної служби [11]

Право має конкретний моральний зміст, що визначається зв'язком між правом і мораллю. Оскільки норми права розвиваються і змінюються під впливом норм моралі, так і принципи етикету державного службовця повинні також містити загальноприйняті принципи моралі, такі як доброзичливість та привітність, грамотність та культура мовлення, пунктуальність та ін. Ці принципи торкаються внутрішніх моральних цінностей і визначають взаємовідносини у суспільстві.

Сутність службової етики полягає у визначенні та регулюванні тих норм і правил, якими повинні володіти державні службовці, і дотриманні цих положень на державному рівні.

1.2. Особливості етики державного управління

Етика державного службовця посідає особливе місце в системі професійної етики, оскільки вона значною мірою характеризує взаємовідносини держави і громадянина.

Специфіка професійної етики державного службовця полягає, передусім, в особливостях правового статусу, можливостях здійснювати владні повноваження від держави, у поєднанні формально-процедурного регламенту службових дій посадової особи зі значними можливостями приймати вольові суб'єктивні рішення, де мірилом справедливості виступає лише совість.

Розглядаючи морально-етичні вимоги до поведінки окремих категорій чиновників, А.В. Матіос вважає, що етика державних службовців не лише спирається на їх совість, а й визначається суспільними потребами. Відповідно, етичні норми під час виконання службових обов'язків передбачають спеціальні процедури та методи контролю, що залежать від багатьох обставин і визначаються окремо. Службова поведінка, за визначенням, є контрольованою поведінкою [24].

Розглядаючи права та обов'язки державного службовця, необхідно розуміти, що з моменту, як особа офіційно вступила на державну службу, вона зобов'язана не лише виконувати прописані законом права та обов'язки. Дія професійної етики також поширюється на позаробочий час кожного працівника. Державний службовець не має права займатися іншими видами діяльності чи виконувати дій, які заборонено суміщати з його професійною службою. Саме так служіння на благо держави стає не лише професією, а й стилем життя.

Відповідно до Закону України «Про запобігання корупції» від 14 жовтня 2014 р. №1700-VII (розділ IV) державні службовці, посадові особи місцевого самоврядування під час виконання своїх службових повноважень зобов'язані неухильно додержуватися вимог закону та загальновизнаних етичних норм поведінки, бути ввічливими у стосунках з громадянами, керівниками, колегами і підлеглими [12].

У статті 5 Закону України «Про державну службу» [11] визначені основні вимоги етики поведінки державного службовця: сумлінно виконувати свої службові обов'язки; шанобливо ставитися до громадян, керівників і співробітників, дотримувати високої культури спілкування; не допускати дій і вчинків, що можуть зашкодити інтересам державної служби або негативно вплинути на репутацію державного службовця. Дані вимоги засновані на моральних нормах.

В статті 10 п.3 Закону України «Про державну службу» [11] прописані обмеження, що державний службовець не має права:

- 1) бути членом політичної партії, якщо такий державний службовець займає посаду державної служби категорії «А». На час державної служби на посаді категорії «А» особа зупиняє своє членство в політичній партії;
- 2) обіймати посади в керівних органах політичної партії;
- 3) суміщати державну службу із статусом депутата місцевої ради, якщо такий державний службовець займає посаду державної служби категорії «А»;
- 4) залучати, використовуючи своє службове становище, державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування, працівників бюджетної

сфери, інших осіб до участі у передвиборній агітації, акціях та заходах, що організовуються політичними партіями;

5) у будь-який інший спосіб використовувати своє службове становище в політичних цілях.

Стаття 25 Закону України «Про запобігання корупції» [12] доповнює обмеження щодо сумісництва та суміщення з іншими видами діяльності для осіб, зазначених у пункті 1 частини першої статті 3 цього Закону:

1) займатися іншою оплачуваною (крім викладацької, наукової і творчої діяльності, медичної практики, інструкторської та суддівської практики із спорту) або підприємницькою діяльністю, якщо інше не передбачено Конституцією або законами України;

2) входити до складу правління, інших виконавчих чи контрольних органів, наглядової ради підприємства або організації, що має на меті одержання прибутку (крім випадків, коли особи здійснюють функції з управління акціями (частками, паями), що належать державі чи територіальній громаді, та представляють інтереси держави чи територіальної громади в раді (спостережній раді), ревізійній комісії господарської організації), якщо інше не передбачено Конституцією або законами України.

Відповідно до статті 38 Конституції України [19] громадяни України мають право рівного доступу до державної служби та служби в органах місцевого самоврядування. Це право знайшло відображення і деталізацію у статті 4 Закону України «Про державну службу» [11].

Право на державну службу мають громадяни України:

1. незалежно від походження, соціального і майнового стану, расової і національної приналежності, статі, політичних поглядів, релігійних переконань, місця проживання;
2. які одержали відповідну професійну підготовку;
3. які пройшли у встановленому порядку конкурсний відбір або іншу процедуру, передбачену Кабінетом Міністрів України.

Ще однією важливою особливістю є порядок проведення конкурсу на зайняття вакантної посади державної служби [11, стаття 22, глава 2, п.3], який визначає:

- 1) умови проведення конкурсу;
- 2) вимоги щодо оприлюднення інформації про вакантну посаду державної служби та оголошення про проведення конкурсу;
- 3) склад, порядок формування та повноваження конкурсної комісії;
- 4) порядок прийняття та розгляду документів для участі в конкурсі;
- 5) порядок проведення тестування, співбесіди, інших видів оцінювання кандидатів на зайняття вакантних посад державної служби;
- 6) методи оцінювання кандидатів на зайняття вакантних посад державної служби.

Конкурс у системі державної служби - це особлива процедура добору кадрів на вакантні державні посади у відповідності до рішення конкурсної комісії. Конкурс є відкритим та прозорим і проводиться з метою створення умов для реалізації права громадян на рівний доступ до державної служби, прийняття на державну службу осіб, спроможних виконувати покладені на них функції. Вступ громадянина на державну службу і зарахування його на відповідну посаду юридично фіксується прийняттям адміністративного акту (указу, розпорядження, наказу) державного органу або уповноваженої особи.

При прийнятті на державну службу може встановлюватися випробування терміном до шести місяців [11, стаття 18], метою якого є виявлення відповідності претендента посаді, яку він займає. В період випробування на державного службовця поширюється законодавство про державну службу. У разі невідповідності вимогам, працівника, що не витримав випробування, звільняють з посади згідно із статтею 28 Кодексу законів про працю України [17].

Стаття 23 та стаття 25 Закону «Про державну службу» [11] визначає правила оприлюднення інформації про вакантну посаду державної служби та оголошення про проведення конкурсу і документи для участі у конкурсі

відповідно. Також законом встановлені вимоги до конкурсної комісії [11, стаття 27] і до оформлення та оприлюднення результатів конкурсу [11, стаття 28].

При порушенні умов проведення конкурсу, що могли вплинути на результат, відсутності переможця або виявлення за результатами спеціальної перевірки обмежень щодо вступу на державну службу переможця конкурсу та відсутності другого за результатами конкурсу кандидата на зайняття проводиться повторний конкурс [11, стаття 29]. Повторний конкурс проводиться у порядку, визначеному для проведення конкурсу.

Державні службовці та вищі органи державної влади мають дотримуватись низки морально-етичних вимог та принципів, стандартів етичної поведінки, а також загальновизнаних норм моралі. Службовці повинні дбати про власну репутацію, поважати честь і гідність інших державних службовців, громадян України, іноземців та осіб без громадянства. Ці положення є обов'язковим для виконання з моменту призначення працівника на посаду.

1.3. Сутність етичного кодексу державних службовців та його місце в чинному законодавстві

Етичні правила поведінки та діяльності державного службовця закріплюються етичними кодексами – це кодекси поведінки людей при виконання ними своєї професійної діяльності.

Кодекс (лат. *codex* – книга) — систематизований нормативно-правовий акт, що регламентує однорідну сферу суспільних відносин [46], має у своєму складі законодавство відповідної галузі права або інституту. Ці ознаки дозволяють виокремити його з-поміж інших правових документів.

Кожна державна служба, установа або організація має свій внутрішній кодекс етичної поведінки, який є публічним документом, який містить перелік принципів і стандартів етичної поведінки працівників при виконанні ними посадових обов'язків та в повсякденному житті. Дотримання Кодексу сприятиме запобіганню та врегулюванню можливих конфліктних ситуацій, розвитку

організаційної культури, забезпеченню гарантії високої якості та ефективності роботи.

Кодекси поведінки найчастіше мають чіткі та стислі вказівки щодо того, якої поведінки чекає організація від своїх членів і яких ідеалів прагне досягти. Мета кодексу поведінки державних службовців є трисединою:

1. Характеризувати етичний клімат, що переважає у державній службі.
2. Сформулювати, яких норм етичної поведінки чекають від державних службовців.
3. Роз'яснити громадськості, якої поведінки слід чекати від державних службовців та як треба поводити себе у відносинах із ними.

Правове врегулювання етики поведінки службовців спрямоване на підвищення рівня службової дисципліни, сприяє забезпеченню професійності і неупередженості під час прийняття ним рішень чи вчинення інших службових дій. Професійну етику публічних службовців розглядають «як одну з умов підвищення якості публічної служби» [49].

Положення Кодексів поведінки державних службовців умовно можна поділити на (Рис.1.3) [13]:

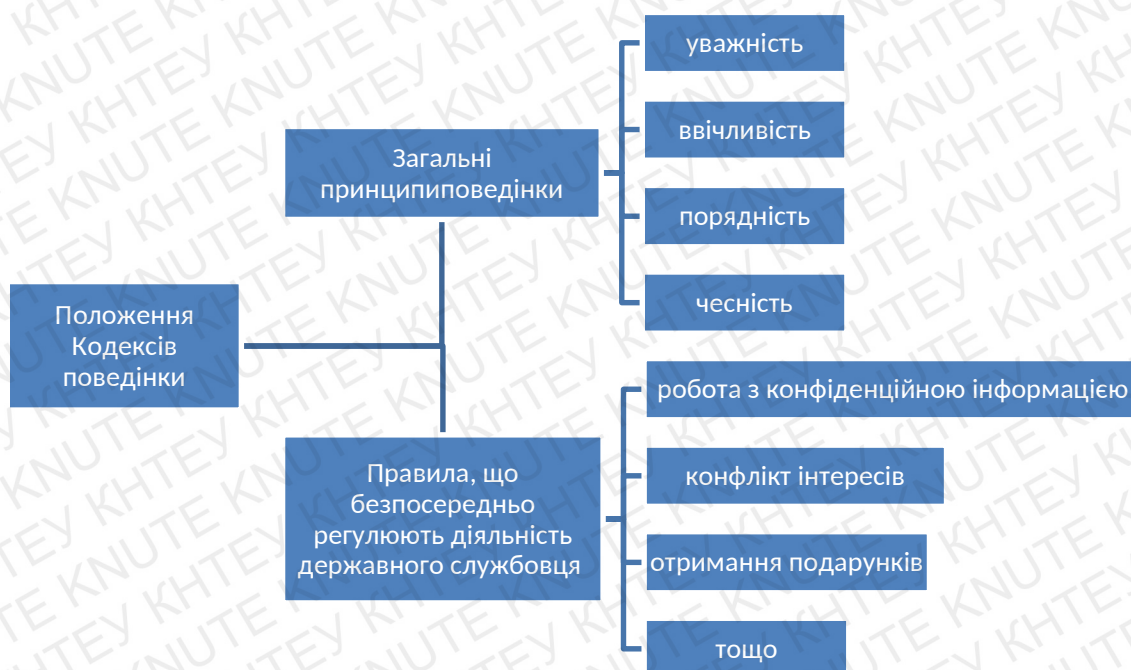


Рис. 1.3. Положення кодексів поведінки державних службовців [13]

На сьогоднішній день система норм поведінки, порядок дій і правил, взаємин і принципів у державно-службових відносинах регламентуються діючими нормативно-правовими актами з питань етики.

Закріплення певних стандартів поведінки державного службовця міститься у положеннях Модельного кодексу поведінки для державних службовців [10].

Цей акт *визначає* кодекс як такий, що «повинен бути частиною положень, що регулюють працевлаштування державних службовців» і *містить* «чітке визначення стандартів честі та поведінки, яких повинні дотримуватись державні службовці». Головні *вимоги* Кодексу – перевірка чесності кандидата на державну службу [10, стаття 24], а також контроль за дотриманням етичних вимог [26, статті 25, 28]. *Особливістю* Кодексу є наголос на взаємності обов’язків державних службовців і тих, хто контролює їх діяльність або здійснює керівництво.

З метою узагальнення та проведення навчання стандартам публічної етики у 1999 році Конгресом місцевих і регіональних влад Ради Європи було ухвалено Рекомендацію 60 (1999) щодо політичної етики обраних представників на місцевому і регіональному рівнях.

Законом України від 16 грудня 1993 р. № 3723 «Про державну службу» визначається етика поведінки державного службовця (стаття 5 Закону). Дії закону недостатньо для врегулювання відносин в сфері державної служби, про що свідчить неодноразова втрата чинності та внесення змін. Проте поточна редакція від 11.10.2017 значно ширше визначає поняття та сутність державної служби.

Стандарти етичної поведінки державних службовців розробляються для досягнення ефективної боротьби та протидії корупції. Так, Законом України від 14 жовтня 2014 р. № 1700 «Про запобігання корупції» визначені основні правила щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів (Розділ V), декларування відомостей про доходи та прийняття подарунків (Розділ VII), поводження з інформацією та ін. Розділ VI закону присвячений Правилам етичної поведінки суб’єктів, на яких поширюється дія цього Закону, у тому числі на осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування та ін. Стаття 37

встановлює цей Закон як «праву основу для кодексів чи стандартів професійної етики».

Моральні, духовні, релігійні, ділові та правові цінності, якими мають володіти особи, уповноважені на виконання функцій державної влади або органів місцевого самоврядування, знайшли своє закріплення в «Загальних правилах етичної поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування». Ці Загальні правила є узагальненням стандартів етичної поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування, якими вони зобов'язані керуватися під час виконання своїх посадових обов'язків [25].

Етичні кодекси орієнтовані на організацію взаємозв'язку державна влада – громадянин. Кодекси, з одного боку, регулюють службові відносини між представниками виконавчої влади і соціальні відносини із громадянами, а з іншого – забезпечує повагу та позитивне ставлення до владних органів.

Національні кодекси та державні інституції з етики створюються на основі етичних цінностей, визначених стандартами та рекомендаціями країн ЄС. Концепції розвитку та адаптації інституту державної служби до стандартів Європейського Союзу регулюють вимоги професійної етики державних службовців.

На основі існуючих державних кодексів здійснюється нормування поведінки державних службовців. Етичні кодекси роблять поведінку службовців менш корумпованою, мають профілактичний ефект, підвищуючи відповідальність, прозорість, підконтрольність та підзвітність, сприяють формуванню професійної поведінки публічного службовця відповідно до цінностей та принципів суспільства в даний період розвитку держави [38].

РОЗДІЛ 2

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ ЕТИКИ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

2.1. Система впровадження норм службової етики

Впровадження етичної інфраструктури у публічному управлінні залежить від багатьох механізмів. Існує два шляхи впровадження етичних норм – централізований і внутрішній.

Централізоване впровадження відбувається під керівництвом державної влади, шляхом прийняття та затвердження законів та інших законодавчих документів, формування етичних кодексів, які фіксують загальноприйняті правила та норми поведінки. Таким чином підвищується рівень довіри громадськості до органів державної влади. Існування такого механізму контролю як законодавство, унеможливорює відсутність відповідальності за недотримання норм чи некоректного вчинення дій з боку працівників державного органу, а також зникне потреба у регулярному втручанні з боку держави.

Розробка етичних норм всередині організації чи органу – є зручним і доречним у випадку, коли певний орган державної влади має особливі права та обов'язки, які можуть не знайти своє відображення у законодавчих документах та загальних етичних кодексах.

У такому випадку створення внутрішнього особливого для певного державного органу кодексу повинно передувати дослідженню знань працівників щодо їх прав та обов'язків. Дослідивши «слабкі» та «сильні» сторони колективу, організації та оцінивши результати, отримані в процесі дослідження, необхідно виділити цілі, які повинен переслідувати внутрішній етичний кодекс цього колективу, організації.

Будь-який державний орган повинен мати: внутрішній кодекс, який має чітко сформовані ціль та завдання; певну програму, яка має за мету

вдосконалення та підвищення професійної кваліфікації; вимоги та обов'язки, які постають перед державними службовцями, а також особливості їх роботи.

Вищевикладені питання забезпечуються центральним органом виконавчої влади, а саме Національним агентством України з питань державної служби (НАДС), діяльність якого спрямовується і координується Кабінетом Міністрів України (Рис. 2.1) [27].

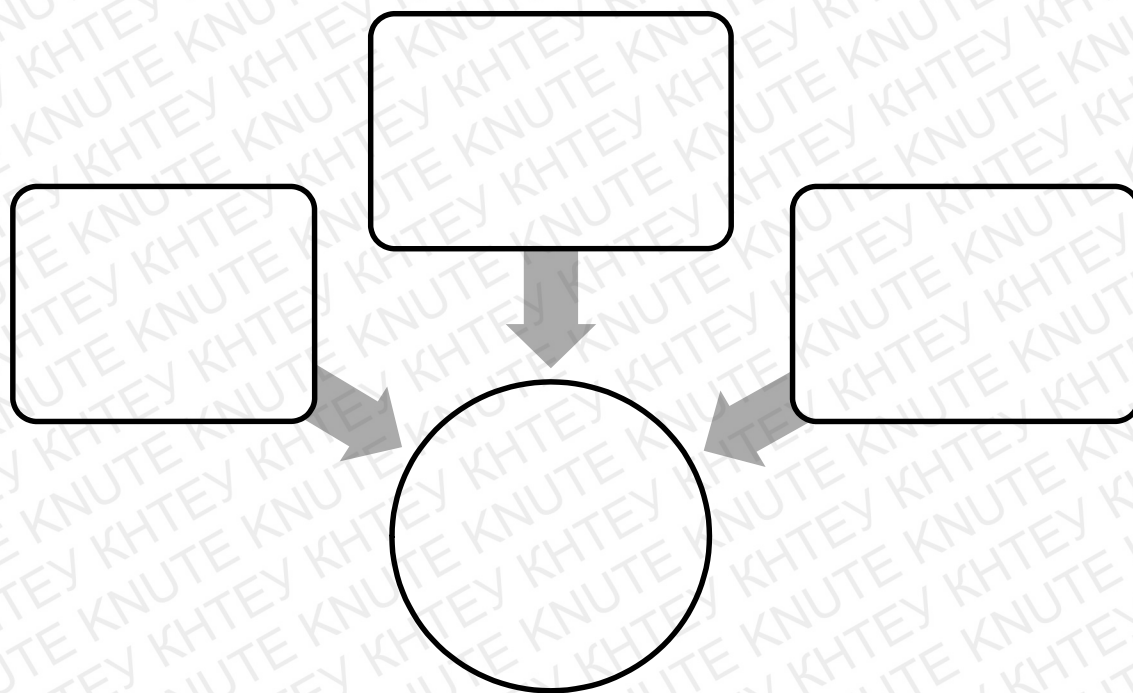


Рис. 2.1. Функції Національного агентства України з питань державної служби (НАДС) [27]

Завданням агентства є розвиток професійної, ефективної, стабільної, політично неупередженої державної служби, що відповідає принципам належного врядування та стандартам і кращим практикам держав-членів ЄС, країн Організації економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР).

Державні органи потребують якісного та ефективного функціонального управління державною службою. Діяльність агентства полягає у формуванні ефективної системи професійного навчання державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування, а також адаптації державної служби до стандартів Європейського Союзу [27].

У травні 2015 Кабінет Міністрів України прийняв Стратегію реформування державного управління на 2016-2020 роки (Рис.2.2). Відповідно до стратегії мета реформи – розбудова системи державного управління за європейськими принципами. Дана реформа безпосередньо стосується Кабінету Міністрів України, міністерств та центральних органів виконавчої влади.

Відповідальними за проведення реформи виступають Кабінет міністрів України та Національне агентство України з питань державної служби.

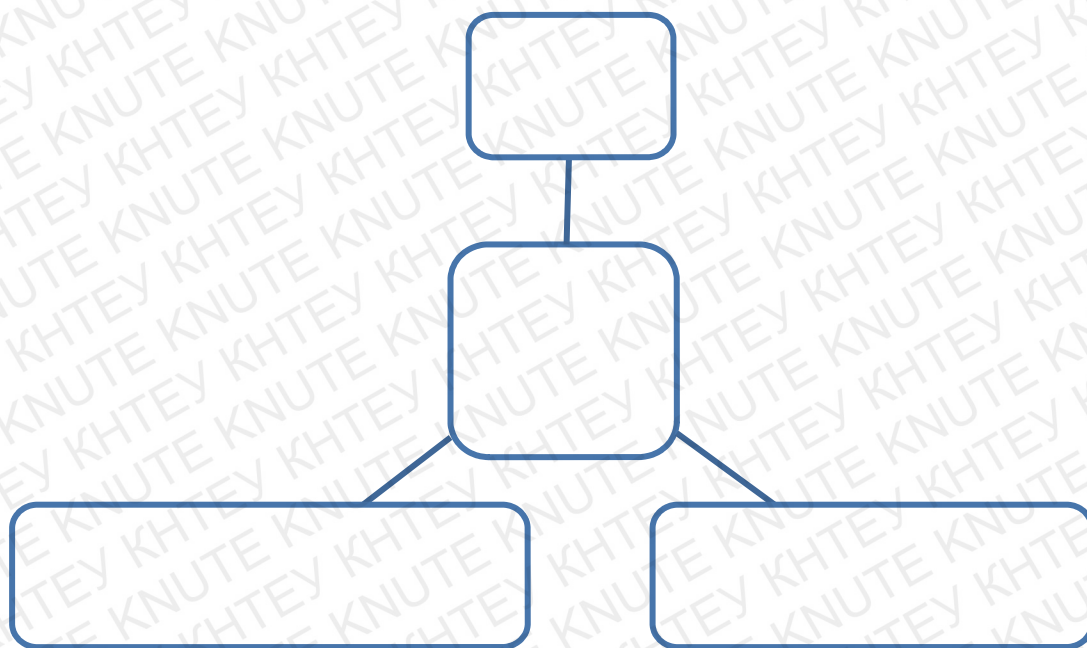


Рис. 2.2. Склад стратегії реформування державного управління на 2016-2020 роки [27]

Національне агентство виділило пріоритетні завдання щодо реформування державної служби:

- прийняття нормативно-правових актів та ефективна реалізація Закону України «Про державну службу»;
- формування висококваліфікованої, компетентної групи фахівців з питань реформ;
- визначення оптимальної кількості державних службовців з урахуванням функцій та організаційної структури державних органів, оптимізація чисельності працівників органів державної влади;

- реформування системи оплати праці державних службовців з метою підвищення рівня їх заробітної плати за умови забезпечення стабільності державних фінансів; утворення служб управління персоналом у міністерствах та інших центральних органах виконавчої влади;
- утворення інтегрованої інформаційної системи управління людськими ресурсами на державній службі;
- реформування системи професійного навчання державних службовців;
- підвищення рівня інституційної спроможності НАДС для забезпечення ефективної реалізації Закону України «Про державну службу» та повноцінного реформування державної служби [27].

2.2. Рівень конкурентоспроможності України в процесі реформування державного управління

Україна знаходиться в групі країн з переважно невіЛЬНОю економікою. Україна оцінена останньою серед 44 країн Європи, а її рейтинг нижчий регіональних за загальносвітовими показниками. Зазначається, що Україна, економіка якої серйозно похитнулася в результаті подій останніх років – анексії Криму та збройного конфлікту на Донбасі, досягла значного прогресу в реформуванні, стала демократичною та прозорою. Однак, дослідники центру наголошують на необхідності боротьби з корупцією, розвитку ринків капіталу, приватизації державних підприємств і вдосконаленні законодавчої бази і верховенства права [10].

За матеріалами Українського інституту аналізу та менеджменту політики:

Індекс демократії. Україна зайняла 83 позицію зі 167 у рейтингу Democracy Index 2017, підготованому організацією Economist Intelligence Unit (Рис.2.3). При складанні класифікації враховуються 60 різних показників, згрупованих по 5 категоріях: вибори і плюралізм, громадянські свободи, діяльність уряду, політична ангажованість населення і політична культура. Україну класифікували як «гібридний режим». У звіті також оприлюднено рейтинг свободи преси за 2017

рік. Згідно з ним, Україна отримала 6 балів з 10 і віднесена до країн із "переважно невірною" пресою.



Рис. 2.3. Місце України в рейтингу демократії [42]

Глобальний індекс миру (Global Peace Index, GPI) — методика визначення рівня напруженості/миру у країнах і регіонах. Україна опинилася в останній десятці країн за показниками глобального індексу миру. Крім того, згідно з даними звіту, Україна опинилася на другому місці серед країн, у яких ситуація з миром протягом останнього року погіршилася найбільше (Рис.2.4).



Рис. 2.4. Місце України в рейтингу миру [42]

Індекс процвітання. В глобальному Індексі процвітання Україна піднялась з 112 на 111 позицію зі 149 країн. Цьогоріч Україна показала кращі результати в галузі особистої свободи та освіти. Натомість, найнижчі показники зараз у сфері охорони здоров'я – 137 місце (Рис.2.5).

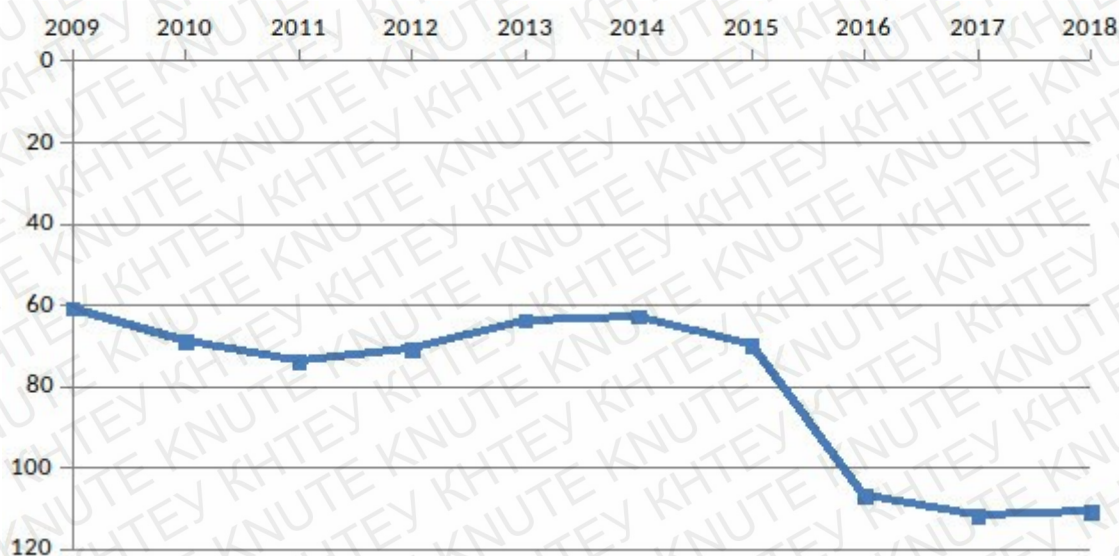


Рис. 2.5. Місце України в міжнародному рейтингу процвітання [42]

Індекс сприйняття корупції. За 2017 рік Україна отримала лише 30 балів зі 100 можливих. Незначного підвищення позиції України у рейтингу, за словами експертів організації, вдалося досягнути за рахунок того, що у 2017-му українські антикорупційні органи (САП та НАБУ) направили до суду перші справи щодо підозр у корупції високопоставлених чиновників. Також серед причин, які сприяли незначному покращенню позиції України у рейтингу, називають реформу ринку газу, роботу реєстру електронних декларацій, перший рік реформи державних закупівель і використання системи ProZorro. Водночас, повільне зростання індексу України, пояснюють браком політичної волі керівництва країни до боротьби з корупцією і низьким рівнем довіри до українських судів та прокуратури (Рис.2.6).

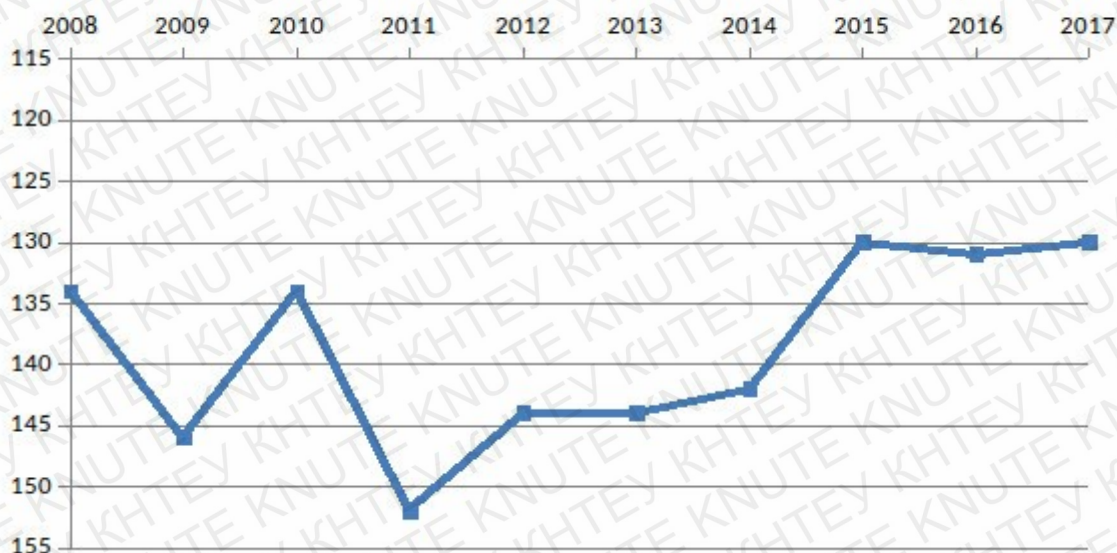


Рис. 2.6. Місце України в рейтингу сприйняття корупції [42]

Індекс глобальної конкурентоспроможності. За даними останнього оприлюдненого звіту Світового економічного форуму про глобальну конкурентоспроможність «The Global Competitiveness Report 2018», Україна посіла 83 позицію в рейтингу серед 140 досліджуваних країн [50]. Порівняно з даними минулого звіту Україна втратила 2 позиції, але таке порівняння є некоректним, оскільки у звіті за 2018 рік було змінено методику розрахунку індексу та його складові (Рис.2.7).

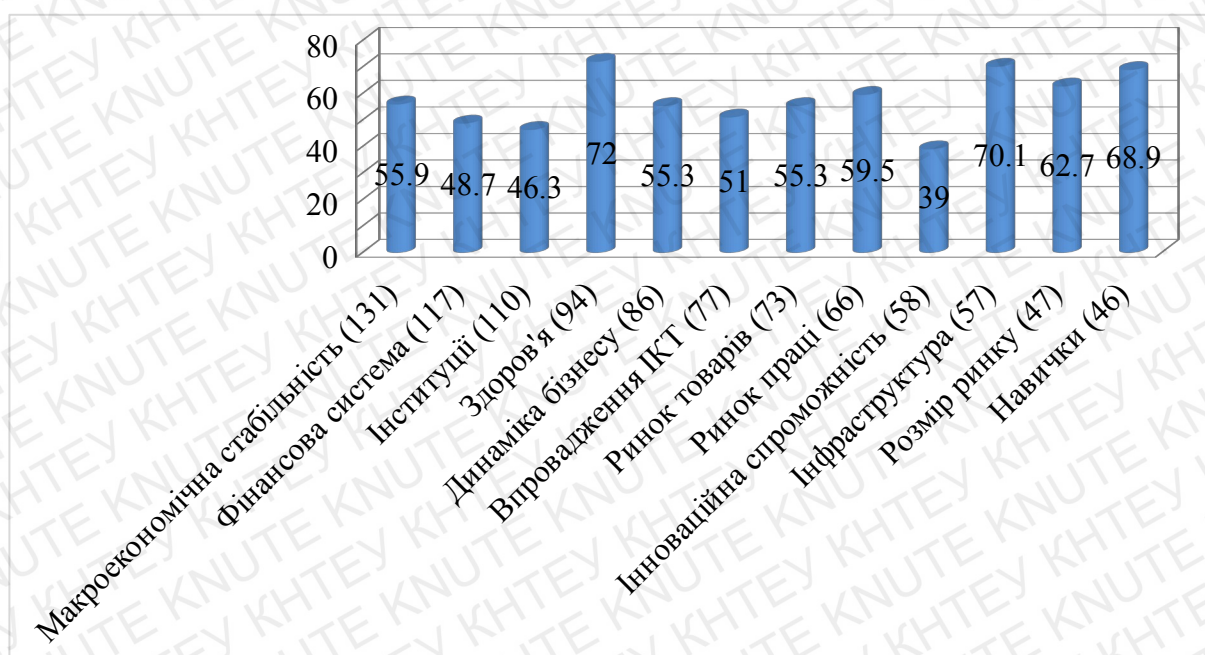


Рис.2.7. Рейтинг України за 12 складовими ГІК у 2018 рр. [50]

У 2019 р. Україна посіла 53-є місце в рейтингу із загальним балом 48,09. Роком раніше наша країна займала 46-у сходинку рейтингу. Таке падіння зумовлено послабленням позиції України за 6-ма із семи складових даного індексу.

Таблиця 2.1.

**Місце України за складовими Інноваційного індексу Bloomberg
у 2018-2019 рр. [42]**

	Загальний індекс	Інтенсивність досліджень і розробок (витрати на НДДКР по відношенню до	Продуктивність	Проникнення високих технологій (частка інноваційних компаній в загальній кількості	Концентрація дослідників (число науковців на 1 млн	Виробництво з доданого вартістю (додана вартість виробництва по відношенню до	Ефективність вищої освіти (частка випускників ЗВО в загальній кількості випускників освітніх	Патентна активність
Україна-2018	46	47	50	32	46	48	21	27
Україна-2019	53	54	60	37	46	58	28	35

В результаті аналізу конкурентоспроможності країни можна зробити висновок, що державне управління потребує у вдосконаленні законодавчої бази і верховенства права та продовження боротьби з корупцією.

2.3. Загальні правила етичної поведінки державних службовців та їх регулювання на державній службі

Питання доброчесної поведінки державних службовців, особливих морально-етичних вимог до їх діяльності та відповідальності за їх порушення знайшли своє закріплення в ряді законодавчих актів, до яких слід віднести Конституцію України, Закони України «Про державну службу» та «Про запобігання корупції», а також Наказ Національного агентства України з питань державної служби від 05.08.2016 № 158 «Про затвердження Загальних правил етичної поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування».

Ю.П. Битяк переконаний, що визначення та закріплення в чинному законодавстві основних вимог до поведінки службовців має важливе значення для підвищення авторитету державної служби, зміцнення репутації державного службовця, підтримання його честі і гідності, посилення вимог до його діяльності [2].

Основною метою діяльності державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування є служіння народу України та територіальній громаді, охорона та сприяння реалізації прав, свобод і законних інтересів людини і громадянина. Тому поведінка державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування має забезпечувати довіру суспільства до державної служби та служби в органах місцевого самоврядування [25].

На виконання абзацу першого частини другої статті 37 Закону України «Про запобігання корупції» своїм наказом від 05.08.2016 N 158 (zareestrovaniy v Ministerstvi yustitsii Ukraini 31 serpnia 2016 r. za N 1203/29333), Національне агентство України з питань державної служби затвердило Загальні правила етичної поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування.

Загальні правила є узагальненням стандартів етичної поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування, якими вони зобов'язані керуватися під час виконання своїх посадових обов'язків. Вони ґрунтуються на положеннях Конституції України, Законів України «Про державну службу» і «Про службу в органах місцевого самоврядування», а також загальних вимогах до поведінки цих осіб, визначених Законом України «Про запобігання корупції».

Державні службовці повинні сумлінно, компетентно, результативно і відповідально виконувати свої посадові обов'язки, проявляти ініціативу, а також не допускати ухилення від прийняття рішень та відповідальності за свої дії та рішення. А також, повинні:

- неухильно дотримуватись загальновизнаних етичних норм поведінки;
- бути доброзичливими та ввічливими;

- дотримуватись високої культури спілкування (не допускати використання нецензурної лексики, підвищеної інтонації);
- з повагою ставитись до прав, свобод та законних інтересів людини і громадянина, об'єднань громадян, інших юридичних осіб;
- не проявляти свавілля або байдужість до їхніх правомірних дій та вимог;
- запобігати виникненню конфліктів у стосунках з громадянами, керівниками, колегами та підлеглими;
- виконувати свої посадові обов'язки чесно і неупереджено, незважаючи на особисті ідеологічні, релігійні або інші погляди;
- не надавати будь-яких переваг та не виявляти прихильність до окремих фізичних чи юридичних осіб, громадських і релігійних організацій.

Розділом VI «Правила етичної поведінки» Закону «Про запобігання корупції» прописані вимоги до поведінки державних службовців, які передбачають:

- стаття 38. Додержання вимог закону та етичних норм поведінки – зобов'язані неухильно додержуватися вимог закону;
- стаття 39. Пріоритет інтересів – діють виключно в інтересах держави чи територіальної громади;
- стаття 40. Політична нейтральність – дотримуватися політичної нейтральності, уникати демонстрації у будь-якому вигляді власних політичних переконань або поглядів, не використовувати службові повноваження в інтересах політичних партій;
- стаття 41. Неупередженість - діють неупереджено, незважаючи на приватні інтереси, особисте ставлення до будь-яких осіб, на свої політичні погляди, ідеологічні, релігійні або інші особисті погляди чи переконання;
- стаття 42. Компетентність і ефективність – сумлінно, компетентно, вчасно, результативно і відповідально виконують службові

повноваження та професійні обов'язки, рішення та доручення органів і осіб, яким вони підпорядковані, підзвітні або підконтрольні, не допускають зловживань та неефективного використання державної і комунальної власності;

- стаття 43. Нерозголошення інформації – не розголошують і не використовують в інший спосіб конфіденційну та іншу інформацію з обмеженим доступом, що стала їм відома у зв'язку з виконанням своїх службових повноважень та професійних обов'язків, крім випадків, встановлених законом;
- стаття 44. Утримання від виконання незаконних рішень чи доручень – незважаючи на приватні інтереси, утримуються від виконання рішень чи доручень керівництва, якщо вони суперечать закону, самостійно оцінюють правомірність наданих керівництвом рішень чи доручень та можливу шкоду, що буде завдана у разі виконання таких рішень чи доручень.

РОЗДІЛ 3

УДОСКОНАЛЕННЯ ПРОЦЕСУ ФОРМУВАННЯ ЕТИКИ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ УКРАЇНИ НА ОСНОВІ ЗАРУБІЖНОГО ДОСВІДУ ЕТИЗАЦІЇ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ

3.1. Формування професійно-етичних знань і навичок етичної поведінки державних службовців у процесі підготовки і підвищення кваліфікації

На сьогоднішній день, країна стоїть на порозі змін у державному апараті, і залишається незрозумілим до чого приведуть ці зміни – до покращення економічного стану країни та підвищення рівня суспільного життя, чи навпаки – до банкрутства, інфляції, та низки чинників, які супроводжуються зниженням економічного рівня країни.

Корупція – є одним із негативних явищ, що впливає на якість державної служби, репутацію державних службовців та ставлення до них громадян. Корупція (від лат. corruptio – підкуп) – зловживання посадовою особою своїм службовим становищем заради власних інтересів, що спричиняє шкоду інтересам держави й суспільства [8, с.116].

У механізмі боротьби з корупцією в державних органах, органах місцевого самоврядування необхідно вирішити значну кількість проблем і розробити нововведення та вдосконалення державного законодавства, організувати контроль за діяльністю та етичною поведінкою державних посадовців, а також вжити заходів в попередженні і припиненні корупційних діянь.

Наприклад, у канадському законодавстві питання боротьби з корупцією розглядається в окремих законах, таких як Кодекс цінностей і етики державної служби та Карний кодекс, який є центральним.

Враховуючи досвід європейських країн, існують два підходи впровадження правил етики – структурний і нормативний [7, с.13]. Один базується на дотриманні інституційних засад, таких як загальновизнані норми та встановлені законом стандарти та правила; інший ґрунтується на моральних засадах,

опираючись на чесноти та цінності державних службовців, їх розуміння та усвідомлення важливості дотримання таких правил роботи.

Якщо розглядати кожен зі систем окремо, то можна відшукати і виділити «слабкі» місця у їх регулюванні, адже перша, акцентуючись на державній інституції, яка має законодавчу та регулюючу основу, не приділяє вагомої уваги особистісній моралі та моральному вихованню державного управлінця; і навпаки, основний механізм морального підходу – моральні чесноти і цінності управлінців, ставлячи на другорядний план освіченість та важливість дотримання всіх законів, норм та стандартів.

Такий короткий аналіз дає змогу побачити, що прийняття одного з підходів, як основу для формування та регулювання етичної системи державних службовців, не вирішить питання удосконалення державно-управлінської діяльності. Управління будь-якої інституції, органу потребує балансу та постійного покращення. Поєднання вищенаведених підходів створить гідну етичну інфраструктуру державного управління, яка передбачає взаємозв'язок інституціональними механізмами та моральними засобами.

Етична поведінка державних службовців України є складною практичною проблемою. Вона зумовлена як станом моральної свідомості державного службовця, якій властивий сформований в радянські часи стереотип сприйняття моралі-етики як деякої абстракції, так і реальний стан організації діяльності та соціально-моральної незахищеності. Це породжує невміння виокремити морально-етичний аспект у професійній діяльності, неготовність захищати моральними аргументами власну гідність, комфортність поведінки у відносинах із безпосереднім керівником і колективом, байдужість до потреб та інтересів громадянина, відсутність прагнення до морально-професійного самовдосконалення. Ця проблема вимагає особливої уваги з боку керівництва державної служби. Її вирішення потребує розробки ґрунтовної освітньої програми з етики і психології професійної діяльності, відносин і спілкування, яку необхідно включити в підготовку, перепідготовку і підвищення кваліфікації державних

службовців усіх рівнів, а також переосмислення суті державної служби та організації праці державних службовців [36, с.237].

Для демократичного розвитку країни питання етичної освіти державних службовців – є ключовим у процесі професіоналізації державної служби та служби в органах місцевого самоврядування [33]. Важливе значення для України на шляху до європейських принципів має формування заходів, які відповідають за підвищення рівня освіти та професійної кваліфікації державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування і спрямовані на задоволення інтересів, захист прав і свобод людини і громадянина, які виступають ключовим фактором утвердження демократичного суспільства.

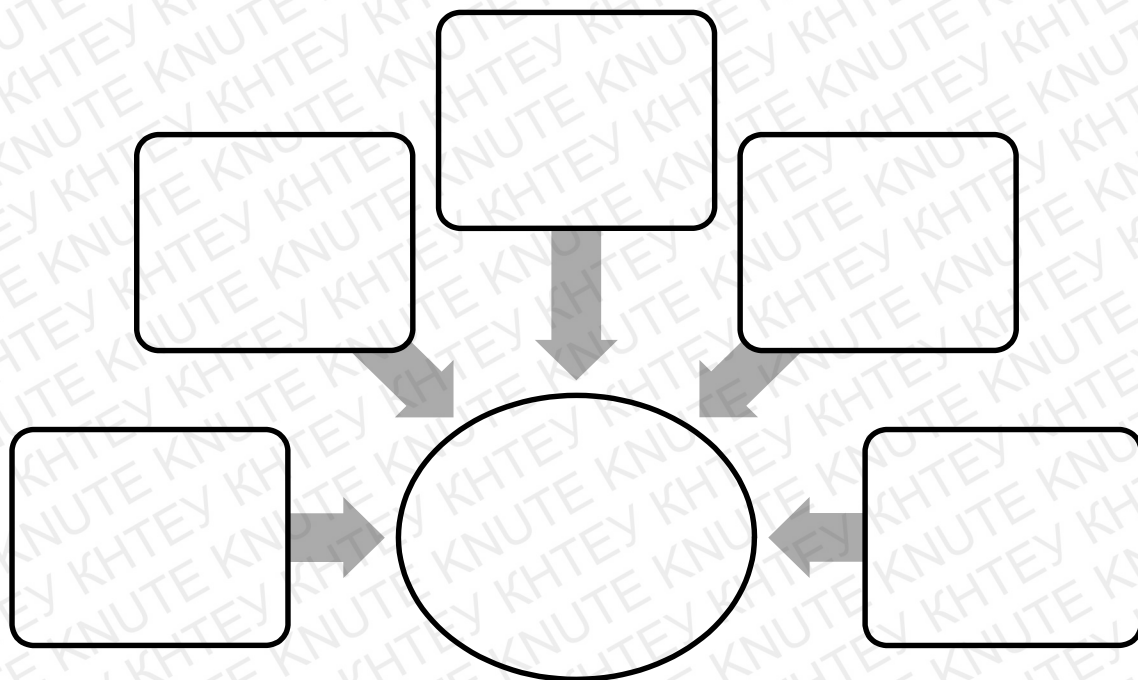


Рис. 3.1. Модель професійно-компетентного державного службовця. Джерело: побудовано автором

Державні службовці повинні мати набір компетентних знань та навичок, пройти навчання та отримати освітній розвиток задля виконання державних функцій.

В процесі вивчення та освоєння знань державний службовець засвоює професійні етичні цінності, формує навички практичного застосування етичних

норм у службовій діяльності, розвиває свою особистість, свідомо приймає рішення й аналізує власні вчинки.

Таким чином, формування етики державних службовців розглядається як цілеспрямований процес засвоєння знань, умінь і навичок, які зумовлюють розвиток моральної свідомості й самосвідомості, інших суб'єктних якостей особистості, зокрема моральної мотивації службовчої діяльності, саморегулювання професійної поведінки відповідно до вимог Кодексу професійної етики. У цьому процесі відіграє певну роль кожна з навчальних дисциплін. Завдяки її етичному компоненту вона допомагає державному службовцеві усвідомити моральні цілі й засоби різних галузей державного управління, наявні обмеження, обґрунтувати реальні норми їх оцінювання виходячи з основних суспільних цінностей – законності, прав і свобод людини, справедливості, солідарності тощо. Інакше кажучи, етика допомагає встановити рамковий порядок у кожній суспільній сфері крізь призму єдиних цінностей, ураховуючи реалії сьогодення. З такою оцінкою ролі етики погоджуються і вітчизняні, і відомі західні фахівці [33, с.202, 372].

У рамках Стратегії сталого розвитку «Україна – 2020» до головних заходів реалізації реформи системи національної безпеки та оборони віднесено вдосконалення кадрової політики, в тому числі перегляд кваліфікаційних вимог та забезпечення чіткого дотримання цих вимог, водночас наголошується, що вирішальними мають бути не тільки професійні, а й особистісні якості людини.

Згідно пункту 7 Розділу II Загальних правил етичної поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування: «Державні службовці та посадові особи місцевого самоврядування повинні постійно поліпшувати свої уміння, знання і навички відповідно до функцій та завдань займаної посади, підвищувати свій професійний та культурний рівень, удосконалювати організацію службової діяльності».

Національне агентство України з питань державної служби наказом від 30.03.2015р. № 65 затвердила «Вимоги до структури і змісту професійних програм підвищення кваліфікації державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад».

Зміст професійної програми повинен відповідати, зокрема, таким вимогам:

- відображати сучасні потреби і враховувати тенденції соціально-економічного розвитку країни;
- бути спрямованим на удосконалення професійної компетентності державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад;
- мати практичну спрямованість на модернізацію державного управління, реалізацію реформ, вирішення актуальних проблем державного управління та розвитку громадянського суспільства.

Обсяг часу професійної програми підвищення кваліфікації державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад не повинен бути менше ніж 108 годин з урахуванням аудиторних занять і самостійної роботи. Для тематичних професійних програм підвищення кваліфікації (з питань контролю, запобігання та протидії корупції) обсяг часу повинен бути не менше ніж 72 години з урахуванням аудиторних занять та самостійної роботи [26].

3.2. Соціально-психологічні засади формування етичної поведінки державного службовця

Основні засади соціального розвитку ґрунтуються на моделі «особистості» державного службовця. Іншими словами, соціально-психологічна сутність людини – це і є особистість. З погляду педагогіки і психології – це поєднання психофізіологічних та соціально-психологічних властивостей, які формуються у процесі взаємозв'язку зі суспільством.

Особистість – невід'ємна частина соціуму: її формування неможливе без середовища, суспільства та спілкування, а формуючись у соціальному середовищі, вона впливає на розвиток самого середовища. Ключовими її особливостями, які мають відображатись і у професійній діяльності державних посадовців, є: самосвідомість, спрямованість на самореалізацію, самооцінка,

самоконтроль, здатність цінувати особистості інших і здійснювати особистісне спілкування, повага до особистої гідності людини, відповідальність, професійність, ініціативність.

Існує протилежна модель «безособистості» – модель раціональної бюрократії М. Вебера, суть якої полягає у чіткому розподілі повноважень, підпорядкуванні правилам та зафіксованим нормам, нехтуючи особистим симпатіям/антипатіям, даючи змогу налагодити ефективну систему бюрократії та уникнути конфліктів інтересів. Така система має і зворотній ефект, який відображається у першу чергу по відношенню до самої особистості – нехтується бажання до самореалізації та деформується людський потенціал, а також по відношенню до суспільства – байдужість до потреб та інтересів громадян.

За словами Е. Муньє «Організація (а в даному випадку державна інституція) життєздатна тільки завдяки особистостям і лише у світі особистостей». Тому в державно-управлінській системі необхідно впроваджувати й особистісні підходи.

Якщо розглядати професію державного службовця з точки зору моральнісного підходу, то особа, яка займає посаду на державній службі виступає не лише виконавцем, опираючись на закони та нормативи, а і як особистість, яка опираючись на свої знання та професійну обізнаність самостійно вирішує яке прийняти рішення, в залежності від ситуації, розглядає обставину не лише з боку закону, але й з етичної сторони, враховуючи «людський фактор». Тут, застосовуючи термін «людський фактор», мається на увазі, цілий комплекс соціальних якостей людини, яка здійснює осмислені вчинки. І не завжди прописані законом норми та стандарти можуть застосовуватись до обставини, що склалась. Яскравим прикладом є суд присяжних, або «журі», коли питання винності та питання покарання розглядаються окремо. Присяжні, як особистості, які керуються відчуттями та психологічним станом, можуть не підтримати покарання, яке має місце та передбачене законом. Таким чином була створена можливість обмеження абсолютної влади судочинства, надавши право вибору громадськості, представниками якої і є власне присяжні засідателі. Наділивши суспільство повноваженнями, які дають змогу приймати рішення без участі

професійного судді, народ убезпечений від свавілля держави, від протиріччя та конфліктів, які часто можуть виникати на фоні непогодження соціуму з рішенням влади. Звісно, така система існує лише в деяких країнах, і не у чистому вигляді, а видозмінюється у форматі об'єднання непрофесіоналів–присяжних з професійними суддями. Така система не є прикладом досконалої системи судочинства, але на практиці показує важливість морального та етичного підходу у прийнятті рішення, яке стосується безпосередньо держави та її громадян.

Можна провести тонку паралель між таким явищем та професією державного службовця, яка передбачає постійний взаємозв'язок з суспільством, тому особа, яка займає таку посаду, повинна бути «освічена морально та соціально» для вирішення таких обставин, які є законодавчо невизначеними. Безумовно, не ставиться під сумнів необхідність дотримання законодавства, але часто виникають ситуації, в яких закон, бездоганний з точки зору права, обмежує права громадян та породжує незадоволення суспільства, яке відчуває утиск зі сторони держави. Все тому, що закон, яким би він юридично гуманним не був, наперед виключає неконтрольовані дії особистості, а розглядає її як таку, що здатна до контролю та самодисципліни, тобто не передбачає вчинення особи «невизначених законодавством» дій. Саме тому закони повинні базуватись на нормах суспільної моралі.

Іншу роль відіграє те, як застосовувати ці норми та права, як зазначав ще А. Коні, суттєво у чий руки та за яких умов віддається втілення цих норм. Саме державні управління реалізують правові норми, тому особливою цінністю особистості державних службовців є законослухняність та громадянськість.

Законослухняність для державних управлінців – це не лише дотримання чинних законів, це їх визнання, повага до законотворчих органів та відданість зобов'язанням, які покладають законоприйняті норми на діяльність державних службовців. Таким чином, застосування юридичних знань на практиці, розгляд правомірності тих чи інших дій через призму суспільної моралі та закону призводить до підвищення правової професійності державних службовців, разом

впливаючи на правову свідомість. Правосвідомість представників влади це вірний шлях до демократизації держави та підвищення демократичних цінностей.

Громадянськість – риса характерна свідомому представнику держави, громадянину та патріоту своєї країни. Чому однією з обов'язкових умов до кандидата на зайняття посади в органах державної служби є наявність громадянства, тобто визнання громадянином країни? С. Рябов трактує значення громадянина наступним чином: «Громадянин – це патріот, який дотримується суспільного та морального принципу патріотизму». Представник держави відчуває відповідальність за покладені на нього державою зобов'язань, визнає та дотримується чинних законів, тобто є законослухняним, визнає діяльність влади та виконує обов'язки перед суспільством. Представник громадськості зацікавлений у інтересах громадськості, є представником громадянського суспільства, захищає їх права та свободи і здійснює зв'язок між державою та суспільством. Лише особа, якій притаманні громадянські чесноти, може поєднати реалізацію державних повноважень та громадянських прав.

Представники державної служби є обличчям державної діяльності та виконують владні повноваження, тому при конкурсному відборі претендентів на посаду приділяється особлива увага їх моральним та етичним характеристикам, враховуються внутрішні якості та цінності кандидатів, перевіряються знання про професійно-етичні засади державної служби. Безпосередньо в процесі служби та виконання професійної діяльності оцінюється дотримання принципів, норм і стандартів етики державного службовця [7, с.93].

Особистість, сформована соціально-етичною та моральною культурою, створює відповідну атмосферу. Так державний службовець, маючи бажання та можливість до саморозвитку, професійної досконалості та реалізації себе впливає на оточуючий його колектив, тим самим створюючи позитивний моральний клімат.

Важливим фактором формування психологічного клімату будь-якого колективу є стосунки між його працівниками.

Морально-психологічний клімат – це переважаючий в колективі стійкий психологічний, емоційний настрій його членів, що знаходить свій прояв у різноманітних формах їх діяльності, відображає стосунки, що склалися між членами колективу. Морально-психологічний клімат проявляється в різних емоційних проявах, в емоційному оцінюванні існуючих відносин: «приємно-неприємно», «цікаво-нецікаво».

Вплив морально-психологічного клімату на особистість члена колективу:

- 1) позитивний, сприятливий (може стимулювати до праці, піднімати настрій, вселяти бадьорість і впевненість);
- 2) негативний, несприятливий (може діяти гнітюче, знижувати активність і енергію, приводити до виробничих і моральних втрат та травм).

Мотиви, що лежать в основі позитивного морально-психологічного клімату в колективі:

- матеріальна зацікавленість в роботі;
- безпосередній інтерес до процесу праці;
- переживання соціальної значущості результатів своєї праці.
- висока продуктивність колективної роботи;
- розвинені міжособистісні контакти, відсутність проявів особистої неприязні,
- взаємність, конструктивність і доброзичливість критики;
- відсутність тиску з боку керівника на своїх підлеглих,
- позитивна установка колективу на нововведення [43, с. 12].

Ці фактори також потрібно враховувати при формуванні системи державного управління, тому що діяльність, повинна приносити задоволення і надихати. Лише за такої умови особистість буде розвиватись у позитивному кліматі і не вчиняти діянь, які передбачають застосовування різних видів примусу та притягнення до відповідальності.

3.3. Шляхи та умови практичної реалізації правил етики поведінки

Демократизм не має шансу на існування у суспільстві, яке не дотримується головних стандартів етичної поведінки. Дотримання правил та стандартів етики поведінки має відбуватись на державному рівні, включно на центральному, регіональному та місцевому рівнях. Вже на сьогодні більшість міст, організацій, державних структур розробили власні внутрішні етичні кодекси для працівників, але, по-перше, вони часто не йдуть в ногу з сучасністю, тобто зустрічається застаріла термінологія, поняття та розуміння. По-друге, кожна окрема структура має внутрішній кодекс, який поширюється на працівників цієї організації, кодекси відрізняються між собою, тому що вимоги до поведінки посадових осіб місцевого самоврядування відрізняються від соціальних чи корпоративних кодексів.

Тому як державним службовцям, так посадовим особам місцевого самоврядування має бути наданий для використання в роботі більш чіткий та зрозумілий кодифікований документ, який визначатиме в сукупності (а не різними документами):

- права, обов'язки, гарантії та захист публічних службовців;
- умови оплати праці;
- контроль, дискваліфікацію, порядок звільнення та усунення з роботи;
- основні етичні засади та правила поведінки на роботі [48, с.37].

Безліч наукових праць та досліджень вітчизняних та зарубіжних вчених підтверджують необхідність та важливість забезпечення нових більш дієвих механізмів формування етичної інфраструктури в органах місцевого самоврядування.

Конкретні етичні норми поведінки державних службовців регулюються за допомогою законодавства та правил поведінки. Ефективність такої системи підтверджується і міжнародним досвідом, у тому числі у країнах-членах ЄС.

Згідно вищевикладеного матеріалу доцільно запропонувати методичні рекомендації щодо розробки та впровадження етичних стандартів поведінки державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування:

Тому, першою необхідною умовою для досягнення результату у зміні етичної поведінки державних службовців на таку, що відповідає нормам моралі і вимогам закону, є – удосконалення законодавства (структурний підхід), а саме:

- 1) прийняття національного кодексу поведінки державних службовців, базуючись на модельному кодексі поведінки для державних службовців, який має бути структурованим і чітким юридичним документом, затвердженим відповідним органом місцевого самоврядування і бути відповідним до національного законодавства та принципів державного управління;
- 2) включення до змісту кодексів наступних пунктів: мета, загальні принципи етики, перелік найбільш вживаних термінів, «проблемні» питання, такі як: конфлікт інтересів, подарунки та сувеніри, відповідальність і санкції за порушення кодексу, межі застосування кодексу; зовнішня діяльність, використання інформації, політична діяльність, поведінка в особистому житті, використання державного майна, робочий час, фізичне представництво працівника, відносини із засобами масової інформації, обмеження щодо зайняття посад, механізм реалізації;
- 3) забезпечення механізмів та інструментів реалізації контролю за дотриманням стандартів професійної етики.

Створення механізмів регулювання є лише організаційним етапом і не забезпечить значних змін у існуючу етичну систему, тому, другим етапом на шляху процесу формування етики державних службовців стане застосування механізмів на практиці. Практична реалізація забезпечить дотримання етичних вимог при правильному визначенні та поясненні «що потрібно робити та знати», «як виконувати роботу», «чому потрібно виконувати ті чи інші дії». Тобто, створення детального та зрозумілого кодексу правил та політик з роз'ясненнями як себе поводити в різних ситуаціях, адже ніякий кодекс чи процедура не будуть ефективними, якщо вони не будуть зрозумілими.

Наявність правил, не гарантує і не забезпечує автоматичну зміну поведінки, але, підвищення обізнаності громадськості і пропагування етичних цінностей

(нормативний підхід) стануть ефективними та дієвими методами попередження корупції.

Початковою координатою у виконання даного завдання стане формування інформаційної стратегії, яка полягає у таких заходах:

- 1) розповсюдження через ЗМІ – розміщення кодексу етики та інших документів з питань впровадження етичних стандартів на електронних ресурсах, зокрема сайтах органу місцевого самоврядування та сайтах спеціальних державних управлінь;
- 2) робота з громадськістю, яка має на меті: проведення опитувань громадської думки, анкетування з питань оцінювання діяльності органів місцевого самоврядування; утворення молодіжної ради, та консультативних органів, які дадуть змогу створити зв'язок з громадськістю та вирішити питання скарг та пропозицій громадської ради – це можливість суспільства не створювати несанкціоновані протести та агітації, натомість прийти на громадське слухання або регулярний прийом громадян до відповідного органу місцевого самоврядування.
- 3) проведення навчання службовців і посадових осіб місцевого самоврядування стандартам публічної етики та інструментам їх впровадження – це міжнародний досвід забезпечення етичної поведінки державних службовців. У багатьох країнах Європи вітаються інноваційні підходи до організації навчання – це обов'язкові та регулярні тренінги. Знання кодексу етики та антикорупційних положень – частина щорічної оцінки діяльності держслужбовців. Онлайн-тренінги та тестування (на знання законодавства, відповідності вимогам фізичної підготовки та інше) для усіх співробітників виконавчої гілки влади – механізм боротьби з «незаконним» заняттям державних посад особами, які не відповідають вимогам чи не хочуть їм відповідати.

Завершальним етапом у практичному формуванні етики державних службовців стане створення Комісії з питань етики в органах місцевого самоврядування. Це своєрідна «етична експертиза» (як елемент, що підтримує в

органах місцевого самоврядування клімат, який сприяє дотриманню етичних і моральних норм), яка дає оцінку професійної діяльності службовців та вимагає забезпечення постійного підвищення рівня їх професійної компетентності. Результатом такої експертизи має стати підготовка комплексу пропозицій, спрямованих на поліпшення морального клімату у відповідному органі місцевого самоврядування, покращення його іміджу в очах громадськості, внесення відповідних змін у його поточну діяльність тощо [47, с.98].

Створення досконалого етичного кодексу, який не тільки спирається на загальноприйнятту мораль, але й конкретизує її вимоги відповідно специфіки службової діяльності, неординарних обов'язків і повноважень, що покладаються на них [9], заповнює прогалину в законодавчій системі і визначає відповідальність за порушення чи недотримання вимог законодавства, і є одним із багатьох механізмів впровадження етичної інфраструктури у публічному управлінні.

ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ

1) Службовий етикет – це: 1) сукупність найдоцільніших правил поведінки людей у трудових колективах, зумовлених найважливішими принципами загальнолюдської моралі й моральності; 2) система норм поведінки, за допомогою якої людина навчається поважати гідність інших людей і захищати власну гідність, створюючи умови для запобігання виникненню конфліктів і досягнення визначених цілей; 3) є сукупність правил, пов'язаних з умінням тримати себе в суспільстві, зовнішньою охайністю, правильністю побудови бесіди і ведення листування, письменністю і ясністю викладу своїх думок, культурою поведінки за столом і в інших ситуаціях ділового спілкування;

2) Особливості етики державного службовця полягають в: особливостях правового статусу, можливостях здійснювати владні повноваження від держави, у поєднанні формально-процедурного регламенту службових дій посадової особи зі значними можливостями приймати вольові суб'єктивні рішення, де мірилом справедливості виступає лише совість.

3) Етичні правила поведінки та діяльності державного службовця закріплюються етичними кодексами – це кодекси поведінки людей при виконання ними своєї професійної діяльності. Особливістю Кодексу є наголос на взаємності обов'язків державних службовців і тих, хто контролює їх діяльність або здійснює керівництво.

4) Існує два шляхи впровадження етичних норм: 1. централізоване впровадження – відбувається під керівництвом державної влади, шляхом прийняття та затвердження законів та інших законодавчих документів, формування етичних кодексів, які фіксують загальноприйняті правила та норми поведінки; внутрішнє впровадження – у випадку, коли певний орган державної влади має особливі права та обов'язки, які можуть не знайти своє відображення у законодавчих документах та загальних етичних кодексах.

5) В результаті аналізу конкурентоспроможності країни можна зробити висновок, що державне управління потребує у вдосконаленні законодавчої бази і верховенства права та продовження боротьби з корупцією.

6) Загальні правила є узагальненням стандартів етичної поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування, якими вони зобов'язані керуватися під час виконання своїх посадових обов'язків. Вони ґрунтуються на положеннях Конституції України, Законів України «Про державну службу» і «Про службу в органах місцевого самоврядування», а також загальних вимогах до поведінки цих осіб, визначених Законом України «Про запобігання корупції».

7) Процес формування етики державних службовців розглядається як цілеспрямований процес засвоєння знань, умінь і навичок, які зумовлюють розвиток моральної свідомості й самосвідомості, інших суб'єктних якостей особистості, зокрема моральної мотивації службової діяльності, саморегулювання професійної поведінки відповідно до вимог Кодексу професійної етики.

8) Основні засади соціального розвитку ґрунтуються на моделі «особистості» державного службовця. Іншими словами, соціально-психологічна сутність людини – це і є особистість. З погляду педагогіки і психології – це поєднання психофізіологічних та соціально-психологічних властивостей, які формуються у процесі взаємозв'язку зі суспільством.

9) В роботі були запропоновані методичні рекомендації щодо розробки та впровадження етичних стандартів поведінки державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування: 1) удосконалення законодавства; 2) формування інформаційної стратегії; 3) створення Комісії з питань етики в органах місцевого самоврядування.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Аболіна Т. Г., Нападиста В. Г., Рихліцька О. Д. та ін. Прикладна етика: Навч. посіб./ За наук. ред. Панченко В. І. – К.: «Центр учбової літератури», 2012.
2. Битяк Ю.П. Державна служба в Україні: організаційно-правові засади : [монограф.] / Ю.П. Битяк. – Х. : Право, 2005. – 304 с., с. 175.
3. Бралатан В.П., Гуцаленко Л.В., Здирко Н.Г. Професійна етика : Навчальний посібник. - К.: Центр учбової літератури, 2011. - 252 с.
4. Бусел В.Т. Великий тлумачний словник сучасної української мови (з дод. і допов.)/ уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел. – К.; Ірпінь : Перун, 2005. – С. 267.
5. Василевська Т. Е. Етика державних службовців і запобігання конфлікту інтересів: навч.-метод. матеріали / Т. Е. Василевська ; уклад. О. М. Руденко. – К. : НАДУ, 2013. – 76 с.
6. Василевська Т. Е. Етика державного службовця як засіб запобігання та протидії корупції : навч.-метод. матеріали / Т. Е. Василевська, В. О. Саламатов. – К. : НАДУ, 2011. – 72 с.
7. Василевська Т.Е. Етика державного управління: підручник / Т. Е. Василевська, В. О. Саламатов, Г. Б. Марушевський ; за заг. ред. Т. Е. Василевської. – К. : НАДУ, 2015. – 204 с.
8. Василевська Т. Е. Особистісні виміри етики державного службовця : монографія / Т. Е. Василевська. – К. : НАДУ, 2008. – 336 с.
9. Величко О.О. Методичні рекомендації. Етика поведінки державного службовця / О.О.Величко, Є.О. Шевченко, А.І. Коба. – Біляївка: Біляївське міськрайонне управління юстиції в Одеській області, 2013.
10. Додаток до Рекомендацій Комітету Міністрів Ради Європи від 11 травня 2000 №R (2000) 10) [Model Code of Conduct for Public Officials — <http://workspace.unpan.org/sites/internet/Documents/UNPAN038306.pdf> .

11. Закон України «Про державну службу», від 16.12.1993 р. № 3723-XII: [Електронний ресурс]. – Режим доступу до закону : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/3723-12>.
12. Закон України «Про запобігання корупції», від 14.10.2014 № 1700-VII: [Електронний ресурс] – Режим доступу до закону : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1700-18>.
13. Інформаційна довідка, підготовлена Європейським інформаційно-дослідницьким центром на запит Комітету Верховної Ради України. [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <http://euinfocenter.rada.gov.ua/uploads/documents/29301.pdf>.
14. Князєв В.М. Теоретичні та методологічні проблеми розробки і реалізації управлінських стратегій: монографія/ за заг. ред. В. М. Князєва. – К.: НАДУ, 2008. – 240 с.
15. Князєв В.М. Традиції демократичного врядування в історії українського державотворення : монографія / авт. кол. : В. М. Князєв, Ю. В. Бакаєв, Т. Е. Василевська ; за заг. ред. В. М. Князєва. – К.: НАДУ, 2010. – 220 с.
16. Князєв В.М. Філософські проблеми державного управління : навч.-метод. посіб. / В. М. Князєв, Ю. В. Бакаєв, Т. Е. Василевська та ін. ; за заг. ред. В. М. Князєва. – К. : НАДУ, 2012. – 220 с.
17. Кодекс законів про працю України, від 10.12.1971 № 322-VIII: [Електронний ресурс]. – Режим доступу до закону: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
18. Конвенція ООН против коррупции [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.un.org/russian/document/convents/corruption.pdf>.
19. Конституція України, від 28.06.1996 № 254к/96-ВР: [Електронний ресурс]. – Режим доступу до закону: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр>.
20. Концепція адаптації інституту державної служби в Україні до стандартів Європейського Союзу : затверджена Указом Президента України від 5 березня 2004 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/278/2004>.

21. Косенко Ю.В. Основи теорії мовної комунікації: навч. посіб. – Суми: Сумський державний університет, 2011. – 187 с.
22. Ліпенцев А.В. Організаційна культура : навч.-метод. посіб. / уклад. : А. В. Ліпенцев, В. М. Князєв, Т. Е. Василевська ; за заг. ред. В. М. Князєва. – К. : Вид-во НАДУ, 2007. – 44 с.
23. Макліна І. Короткий оксфордський політичний словник: пер. з англ./ за ред. І.Макліна, А.Макмілана. – К.: Вид-во Соломії Павличко "Основи", 2006. – 789с.
24. Матіос А.В. Адміністративна відповідальність посадових осіб. – К. : Знання, 2007. – 223 с., с. 92.
25. Наказ Національного агентства України з питань державної служби "Про затвердження Загальних правил етичної поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування", від 05.08.2016 № 158: [Електронний ресурс]. – Режим доступу до закону: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1203-16>.
26. Наказ Національного агентства України з питань державної служби "Про затвердження Вимог до структури і змісту професійних програм підвищення кваліфікації державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад", від 30.03.2015 № 63: [Електронний ресурс]. – Режим доступу до закону: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0422-15>.
27. Національне агентство України з питань державної служби. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://nads.gov.ua>.
28. Оболенський О.Ю. Проблеми й тенденції розвитку галузі науки "Державне управління" в Україні: від теорії до практики : зб. матеріалів симп. за міжнар. участю / за заг. ред. О. Ю. Оболенського, С. В. Сьоміна, С. В. Загороднюка. – К. : Вид-во НАДУ, 2007. – 116 с.
29. Пожалоук В. Організаційна культура державного службовця. – К.: Вісник УАДУ, 2001. – №2, ч I. – С.355–358.

30. Приступенко Т.О. Теорія журналістики: етичні та правові засади діяльності засобів масової інформації: навч. посіб. – Київ: Знання, 2011 – 351 с.
31. Про засади запобігання та протидії корупції : Закон України від 7 квіт. 2011 р. №3206-VI // Офіц. вісн. України. – 2011. – №44. – Ст. 1764.
32. Про правила етичної поведінки : Закон України від 17 трав. 2012 р. № 4722-VI // Офіц. вісн. України. – 2012. – № 45. – Ст. 1739.
33. Прудіус Л. В. Управління якістю державної служби України: монографія / Леся Василівна Прудіус. – Дніпро : ДРІДУ НАДУ, 2017. – 280 с
34. Родзевич Н.С. Етимологічний словник української мови : у 7 т. : т. 2 : Д — Копці / Ін-т мовознавства ім. О. О. Потебні АН УРСР ; укл.: Н. С. Родзевич та ін ; редкол.: О. С. Мельничук (гол. ред.) та ін. — К. : Наукова думка, 1985. — 572 с.
35. Розанвалон П. Демократична легітимність. Безсторонність, рефлексивність, наближеність / П. Розанвалон ; пер. з фр. Є. Марічева. – К. : Видавн. дім “Києво-Могилян. акад.”, 2009. – 287 с.
36. Рудакевич М.І. Професійна етика державних службовців: теорія і практика формування в умовах демократизації державного управління: Монографія – Тернопіль: Астон, 2007 – 398 с.
37. Саламатов В. О. Когнітивні моделі соціальної реальності в державному управлінні: сутність, можливості та механізми застосування: монографія / В. О. Саламатов. – К. : НАДУ, 2006. – 212 с.
38. Серьогін. С.М. Культура й етика в публічному адмініструванні : наук. розробка / С. М. Серьогін, О. В. Антонова, І. І. Хожило та ін. - К. : НАДУ, 2010. – 40 с.
39. Тофтул М. Г. Сучасний словник з етики : Словник. – Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2014. – 416 с.
40. Тофтул М.Г. Етика : Навчальний посібник. – К.: ВЦ Академія, 2005. – 416 с.
41. Требенець Н.І. Публічний виступ: «Професійна етика публічного службовця та запобігання конфлікту інтересів» [Електронний ресурс] – Сайт

спільноти кращих державних службовців – Режим доступу:
<http://www.kds.org.ua/presentation/trebenets-ni-publichnij-vistup-profesijnaetika-publichnogo-sluzhbovtsya-ta-zapobiganny> .

42. Український інститут аналізу та менеджменту політики. Україна в міжнародних рейтингах. [Електронний ресурс]. – Режим доступу:
https://uiamp.org.ua/ukrayina-v-mizhnarodnih-reytingah?fbclid=IwAR0yFEhMYxGvXi-5lFSdSukhJUnx-Fm7lIKYk1f89wCf_k8kpdFhFetIpus .
43. Чабак Л.А. Етико-психологічні аспекти державної служби та служби в органах місцевого самоврядування / Черніг. центр перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників органів держ. влади, місцевого самоврядування, держ. п-в, установ і орг.; Уклад.: Чабак Л.А. – Чернігів: Сіверський центр післядипломної освіти, 2016. – 29 с.
44. Чайка Г.Л. Культура ділового спілкування менеджера: навч. посіб / Г.Л. Чайка. – К. : Знання, 2005. – с. 355.
45. Шеломенцев В.М. Етикет і сучасна культура спілкування: Навчальний посібник – Київ: Лібра, 2003.- 416 с.
46. Шемшученко .С. Юридична енциклопедія : в 6 т. – Т. 3 / [редкол. : Ю. С. Шемшученко (голова редкол.) та ін.]. – К., 1998. – С. 130.
47. Щербак Н.В. Формування нової корпоративної культури в умовах реалізації реформи місцевого самоврядування та розвитку міжмуніципального співробітництва / За заг. редакцією Щербак Н.В., Журавля Т.В., Толкованова В.В. – Київ : Видавництво «Фенікс», 2018. – 156 с.
48. Яремін І.І. Аспекти етичних правил поведінки публічних службовців: навчально-методичний посібник / І.І. Яремін. – Івано-Франківськ: ІФОЦППК, 2016. – 68с.
49. Kiovská Mária. Kultúra a etika verejnej správy ako predpoklad jej Kality / Mária Kiovská // «Jakość administracji publicznej» Międzynarodowa konferencja naukowa Cedzyna k. Kielc, 24–26 września 2004. – Rzesów, 2004. – С. 199

50. The Global Competitiveness Report 2018. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www3.weforum.org/docs/GCR2018/05FullReport/TheGlobalCompetitivenessReport2018.pdf>.