

Н. Г. Сорокіна, доктор наук з державного управління, доцент, доцент кафедри державного управління і місцевого самоврядування Навчально-наукового інституту державного управління Національного технічного університету «Дніпровська політехніка»

Т. М. Тарасенко, доктор наук з державного управління, доцент, доцент кафедри державного управління і місцевого самоврядування Навчально-наукового інституту державного управління Національного технічного університету «Дніпровська політехніка»

АКТУАЛІЗАЦІЯ ПРИНЦИПУ ДОБРОЧЕСНОСТІ НА ПУБЛІЧНІЙ СЛУЖБІ В УМОВАХ СУЧАСНИХ ВИКЛИКІВ І ЗАГРОЗ

У статті конкретизовано значення принципу доброчесності та визначено основні напрямки його забезпечення на публічній службі.

З'ясовано, що вперше, роз'яснення принципу доброчесності з'явилося в Законі України «Про державну службу» (2015 р.), де він визначається як «спрямованість дій державного службовця на захист публічних інтересів та відмова державного службовця від превалювання приватного інтересу під час здійснення наданих йому повноважень». Встановлено, що стандарти доброчесності закріплені також серед основних положень Закону України «Про запобігання корупції» (Розділ 4, 5, 6, 7), Загальних правил етичної поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування (2016 р.), Антикорупційній стратегії на 2021–2025 роки та ін.

Зазначено, що основними проблемами на шляху створення доброчесної, стабільної, відповідальної публічної служби є: низький рівень довіри населення до органів влади, недосконала система мотивації та стимулювання праці публічних службовців, низький рівень організаційної культури, відсутність принципу безперервного професійно-етичного навчання. З'ясовано, що одним з ефективних механізмів викоренення протиправної поведінки є існування надійної системи управління доброчесністю на публічній службі, яка представляє собою систему законів, нормативних актів, політик, практик, органів і підрозділів, які сприяють прийняттю етичних рішень, запобігають корупції та просувають суспільне благо.

У висновках запропоновано пріоритетні напрями забезпечення принципу доброчесності на публічній службі, а саме: формування та втілення політичної волі з цього питання; впровадження нової політики повної нетерпимості до корупції; популяризація публічної служби на основі перегляду мотиваційної політики; забезпечення безперервного професійно-етичного навчання публічних службовців; адаптація міжнародного досвіду до національних умов, що передбачає врахування не тільки успішних зарубіжних практик, а й випадків невдалих спроб; поширення цифрових технологій для зменшення особистих контактів громадян із чиновниками та розвиток етичних норм їх застосування; формування партнерських відносин та ефективної комунікації між владою та громадою в процесі відновлення довіри до влади.

Ключові слова: доброчесність, публічна служба, етика, публічний службовець, етичний кодекс, організаційна культура, професійно-етичне навчання, корупція, мотивація.

N. G. Sorokina, T. M. Tarasenko. Updating the principle of integrity in the public service in the context of modern challenges and threats

The article specifies the meaning of the principle of integrity and defines the main directions of its provision in the public service.

It was found that for the first time, the clarification of the principle of integrity appeared in the Law of Ukraine «On Public Service» (2015), where it is defined as «the orientation of the actions of a public servant to protect public interests and the refusal of a public servant to prevail over private interest during the exercise of the powers granted to him». It was established that the standards of integrity are also enshrined among the main provisions of the Law of Ukraine «On Prevention of Corruption» (Chapter 4, 5, 6, 7), the General Rules of Ethical Conduct of Civil Servants and Local Government Officials (2016), the Anti-Corruption Strategy for 2021–2025, etc.

It is noted that the main obstacles to the creation of an honest, stable, responsible public service are: a low level of public trust in authorities, an imperfect system of motivating and stimulating the work of public servants, a low level of organizational culture, and the absence of the principle of continuous professional and ethical training. It was found that one of the effective mechanisms for eradicating illegal behavior is the existence of a reliable integrity management system in the public service, which is a system of laws, regulations, policies, practices, bodies and units that contribute to ethical decision-making, prevent corruption and promote public good.

The conclusions suggest priority directions for ensuring the principle of integrity in public service, namely: formation and implementation of political will on this issue; implementation of a new zero-tolerance policy for corruption; popularization of public service on the basis of revising the motivational policy; provision of continuous professional and ethical training of public servants; adaptation of international experience to national conditions, which involves taking into account not only successful foreign practices, but also cases of unsuccessful attempts; the spread of digital technologies to reduce the personal contacts of citizens with officials and the development of ethical standards for their application, in particular, regarding the sphere of relations between public authorities and citizens; formation of partnership relations and effective communication between the authorities and the community in the process of restoring trust in the authorities.

Key words: integrity, public service, ethics, public servant, code of ethics, organizational culture, professional and ethical training, corruption, motivation.

Постановка проблеми. Тема доброчесності завжди була важливою та актуальною на публічній службі, однак нова хвиля уваги до неї відбувалася саме під час військової агресії Росії проти України. Не викликає сумніву, що особливо в цих умовах, безумовною необхідністю є дотримання принципів доброчесності, законності, патріотизму, політичної неупередженості у проходженні публічної служби. Публічний службовець це особа, яка виступає від імені держави, основна місія якого – служіння суспільним інтересам. Тому його манера поведінки, мова спілкування, зовнішній вигляд, моральні якості вказують на відповідність його займаній посади, а будь-які його аморальні вчинки, помилки є чинниками дестабілізації суспільства, які створюють негативну репутацію як конкретному публічному службовцю, так і публічній службі в цілому.

Довіра громадян до владних структур, спроможність державно-управлінського апарату ефективно виконувати своє соціальне призначення є визначальними факторами конструктивного розвитку та гуманізації суспільства. Моральний вимір функціонування публічної служби стає вагомим елементом формування партнерських відносин між владою та громадою, ресурсом професійної діяльності та чинником стимулювання високого професіоналізму публічних службовців. Відповідно основою реформування публічної служби України повинно бути саме підвищення високих стандартів доброчесності на публічній службі, що орієнтується на цінності демократичної, правової і соціальної держави, служіння суспільному благу, професійну компетентність, здатність ефективно, в рамках закону і посадових повноважень реалізовувати функції державного органу та органу місцевого самоврядування [13, с. 330].

Сьогодні все відчутніше актуалізується запит на більш глибоке осмислення значущості цінностей демократії в умовах кризи державного та суспільного розвитку, дефіциту єдності між цінностями демократичного суспільства та засобів їх досягнення. За висновком дослідників, стрижнем, здатним забезпечити єдність держави, суспільства та громадянина має стати зміцнення підвалин моральної сутності державної влади, публічного управління, орієнтованих на суспільне благо та справедливість [15, с. 308–309].

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Серед вітчизняних дослідників, які розглядали різні морально-етичні аспекти розвитку публічної служби слід виділити наукові праці О. Антонової, Т. Василевської, Н. Гавкалової, Б. Гаєвського, Н. Гончарук, С. Дубенко, В. Колтун, В. Куйбіди, І. Нинюк, Н. Нижник, В. Олуйка, М. Пірен, І. Полехіної, М. Рудакевич, Т. Сенюшкіної, С. Серьогіна, Н. Сорокіної, І. Хомишин, К. Чеченка, І. Шпекторенка та ін. Проте проблематика доброчесності та механізмів втілення цього принципу на публічній службі потребує подальшого осмислення з урахуванням сучасних умов розвитку держави та суспільства.

Метою статті є конкретизація значення принципу доброчесності та визначення основних напрямків його забезпечення на публічній службі.

Виклад основного матеріалу. Категорія «доброчесність» належить до фундаментальних категорій науки етики, відображає суб'єктивну форму моралі та означає результат виявлення у поведінці особистості певних стійких позитивних моральних якостей. В оксфордському словнику доброчесність (integrity) визначається як здатність бути чесним і мати стійкі моральні принципи [4]. Саме поняття «доброчесність» є сполученням двох окремих слів – «добро» і «чесність». У сучасному словнику з етики, поняття «добро» розкривається як «абсолютна вселюдська цінність, причетність до якої наповнює життя людини сенсом; найвище благо, ціль, головна мета людського життя» [16, с. 114].

Також доцільно дати визначення близьких за суттю понять «добрий», «чесний», «честь». Зокрема, прислівник «добрий» характеризує чуйну, щиру, доброзичливу людину, яка приносить добро, задоволення, радість, користь, а тому викликає в інших симпатію, повагу, бажання наслідувати, «чесний» – підкреслює високі моральні якості особи, яка старанно виконує свої обов'язки, не схильна до обману і будь-якого негативного вчинку, тобто це одна з головних чеснот людини. «Честь» позначає сукупність вищих моральних принципів, якими особистість керується у своєму приватному житті, громадській та професійній діяльності, здобуваючи добру репутацію, чесне ім'я [14, с. 255, 956, 957]. Професійна честь для публічного службовця – це, перш за все, єдність слова і діла. Отже, не викликає сумніву, що публічний службовець зобов'язаний бути добрим службовцем по відношенню до звичайних громадян, яким він надає послуги та повинен бути максимально чесним щодо здійснення своїх службових обов'язків.

Доброчесність публічної служби може у найзагальнішому вигляді означати високоморальну характеристику її представників, діяльність яких спрямована на досягнення добра (блага) як для кожної окремої людини, так і суспільства в цілому [12, с. 40]. Сутність доброчесності часто розкривають за допомогою поширеного гасла: «Публічна доброчесність означає робити правильні речі, навіть коли ніхто не бачить» [19, с. 2]. Це достатньо універсальне визначення, адже доброчесність відноситься до морально-етичної категорії, що визначає дії людини в залежності від її розуміння добра, зла, справедливості, що є правильним чи хибним в тій чи іншій ситуації. Схожою є думка К. Чеченко, який вважає, що « (...) без наявності добрих промислів, чесних намірів, глибоких переконань важливості дотримання законодавства та високих морально-етичних принципів як у повсякденному житті так і у професійній сфері не можуть бути належним чином реалізовані ні високі професійні освітні навички ні найдосконаліші фахові вміння» [18, с. 150].

В нашій країні довгий час питання доброчесності публічних службовців не знаходило законодавчого закріплення. Вперше роз'яснення принципу доброчесності з'явилося в Законі України «Про державну службу» (2015 р.), де він визначається як «спрямованість дій державного службовця на захист публічних інтересів та відмова державного службовця від превалювання приватного інтересу під час здійснення наданих йому повноважень» [7]. Тобто це означає, що публічний службовець повинен використовувати свої повноваження та ресурси ефективно, чесно та не використовувати свою владу в особистих цілях на протигагу просуванню суспільних інтересів. Також питання щодо дотримання доброчесності на публічній службі відображаються серед основних положень Закону України «Про запобігання корупції» (Розділ 4, 5, 6, 7) та Загальних правилах етичної поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування (2016 р.). У 2021 р. до Загальних правил етичної поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування було додано новий розділ під назвою «Доброчесність». Його зміст ще раз підкреслив основні зобов'язання публічних службовців, а саме діяти чесно, 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, політичних, релігійних організацій, а також не допускати ухилення від прийняття рішень та відповідальності за свої дії (бездіяльність) та рішення [9].

Закон України «Про запобігання корупції» значно удосконалив правове регулювання принципу доброчесності на публічній службі. Наприклад, у Розділі 6 закріплено основні правила етичної поведінки, де встановлено, що публічні службовці повинні утримуватися від виконання незаконних рішень чи доручень, діяти компетентно, ефективно, виключно в інтересах держави чи територіальної громади, яку вони представляють. У розділі 5 Закону визначено чіткі правила запобігання та врегулювання конфлікту інтересів, зокрема розроблено механізми протидії конфлікту інтересів. Вперше, поряд з реальним конфліктом наводиться поняття потенційного конфлікту, приватного інтересу, визначаються алгоритми дій особи, у якій виникає конфлікт, деталізуються заходи зовнішнього та самостійного врегулювання конфліктів інтересів, особливості їх врегулювання. Також Законом встановлено нові правила фінансового контролю за майновим станом публічних службовців, визначено обмеження щодо поєднання основної діяльності з іншою оплачуваною діяльністю, спільної роботи близьких осіб, роботи в приватному секторі після припинення служби, одержання подарунків [8]. Всі ці положення безпосередньо пов'язані з забезпеченням принципу доброчесності, тому мають велике значення в процесі формування ефективної, стабільної, авторитетної, і насамперед, доброчесної публічної служби.

Важливість стандартів доброчесності на публічній службі наголошується й у Антикорупційній стратегії на 2021–2025 роки, серед основних принципів якої виділяють: «формування суспільної нетерпимості до корупції, утвердження культури доброчесності та поваги до верховенства права» [1]. Серед важливих очікуваних стратегічних результатів слід відмітити інтеграцію антикорупційної тематики до змісту освіти всіх рівнів, що включає формування в суспільстві стійкого усвідомлення того, що недоброчесні практики, навіть коли виглядають зручною можливістю вирішити свої проблеми, завжди є невігідними для людини та суспільства. Важливим результатом стратегії є утвердження в суспільстві культури верховенства права, атмосфери доброчесності, у тому числі підняття рівня обізнаності громадян, які усвідомлюють важливість стандартів доброчесної та етичної поведінки публічних службовців завдяки активному та системному проведенню інформаційно-просвітницьких і навчально-методичних заходів, інтегрованих у формальну та неформальну освіту [1].

Новим інструментом популяризації принципу доброчесності має стати Офіс розбудови доброчесності (управління просвітницької роботи та навчальних програм), місією якого є освітні ініціативи для поширення доброчесності. Офіс створено у 2020 р., після перезавантаження Національного агентства з питань запобігання корупції [5]. Усі проекти Офісу спрямовані на те, щоб через запобігання знизити рівень корупції в Україні та зробити доброчесність новою нормою. В умовах повномасштабного вторгнення Росії, коли суттєво загострився запит суспільства на доброчесність і справедливість, а також підвищився інтерес до отримання антикорупційних знань, Офіс доброчесності реалізує низку важливих просвітницьких антикорупційних ініціатив для школярів і студентів, освітян, публічних службовців і усіх громадян, яким цікава ця тема [3].

Серед основних проблем на шляху створення доброчесної, стабільної, політично неупередженої, відповідальної, престижної публічної служби, слід назвати такі:

1. Низький рівень довіри населення до органів влади та, зокрема, до публічних службовців через формалізм, корупцію, псевдодуховність, імітацію активної діяльності, що дозволяє говорити про недостатню спроможність публічної служби в морально-етичному аспекті. Це підтверджує проведене у грудні – березні 2023 р. соціологічне дослідження (Центр Разумкова). Так, більшість опитаних респондентів висловлюють недовіру саме державному апарату (чиновникам) (не довіряють їм 64%). І навпаки, серед державних та суспільних інститутів найчастіше довіра висловлюється до Збройних Сил України (їм довіряють 96% опитаних), волонтерських організацій (88%), Національної гвардії України (86%), Президента України (83%), Державної прикордонної служби (82%), Міністерства оборони України (78%) та ін. [6]. Отже, завдання відновлення довіри до влади набуває особливого значення, особливо в умовах сучасних викликів, адже саме довіра виступає важливим чинником підвищення ефективності управління та є необхідною умовою запровадження реформ.

2. Низький рівень організаційної культури, що характеризується незначним ступенем згуртованості навколо місії відповідного органу публічної влади.

3. Недосконала система мотивації та стимулювання праці публічних службовців, від якої залежить не тільки наповнюваність публічної служби висококваліфікованими кадрами та ефективність їх роботи, а й довіра, повага населення до них.

4. Відсутність принципу безперервного професійно-етичного навчання, що повинно сприяти формуванню моральних установок та етичної чутливості публічних службовців.

Одним з ефективних механізмів викоринення протиправної поведінки та вирішення зазначених вище проблем є формування надійної системи управління доброчесністю на публічній службі. В Рекомендаціях Організації економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР) із питань публічної доброчесності (2017 р.) система управління доброчесністю розуміється як система законів, нормативних актів, політик, практик, органів і підрозділів, які сприяють прийняттю етичних рішень, запобігають корупції та просувають суспільне благо [20]. Важливим компонентом цієї системи є готовність та прихильність до утвердження принципу доброчесності на публічній службі.

По-перше, це досягається завдяки політичній волі та бажанню керівництва країни щось змінити. Без реальної політичної та фінансової підтримки будь-які реформи не будуть дієвими. Керівництво країни чи органу влади повинно підтримувати систему доброчесності за рахунок особистого бездоганного прикладу та демонстрації високих стандартів поведінки під час виконання своїх посадових обов'язків. Відповідно політична воля є проявом свідомості, що акумулює в собі знання, досвід і бажання досягати поставлених цілей.

По-друге, на публічній службі необхідно створити такі умови, щоб у працівників не виникало відчуття незахищеності. Тобто існує потреба у створенні сильної організаційної культури, яка має сприяти рухливості, швидкому маневруванню, творчим підходам, постійному вдосконаленню, навчання публічних службовців, виходити з поваги та довіри до публічних службовців та підтримувати розвиток різних форм взаємодії відповідно до вимог часу. Сильна організаційна культура передбачає: чітке формулювання та орієнтацію на втілення місії або морального кредо відповідного органу влади; створення корпоративного духу як умови морально-психологічного комфорту в колективі; вибір стилю керівництва; визначення змісту мотиваційної політики; вироблення принципів, правил, приписів, що, у свою чергу, регулюють етику ділових стосунків [11, с. 133].

По-третє, повинні бути встановлені чіткі законодавчі та інституційні рамки, щоб було зрозуміло, що ми очікуємо від публічних службовців та які норми поведінки є загальноприйнятими в професії. Межі бажаної та ознаки неприйнятної поведінки визначаються такими складниками: чіткість визначення статусу (прав та обов'язків); правила поведінки в процесі реалізації їх завдань та обов'язків; наявність засобів, механізмів попередження, врегулювання ризиків, пов'язаних з конфліктом особистих та публічних інтересів; наявність дієвих механізмів для формування потреб саморозвитку, самовдосконалення, саморегулювання. Особливу увагу в сучасній практиці, на наш погляд, слід приділити саморозвитку та самовдосконаленню. Значущість цього зумовлюється постійним урізноманітненням зв'язків влади та суспільства, зростанням значення здатності до засвоєння та відображення зразків поведінки, відповідних демократичному суспільству [15, с. 293].

Важливим інструментом зміцнення доброчесності на публічній службі є етичні кодекси або кодекси поведінки. Етичні кодекси поведінки публічних службовців стають доброю практикою. Вони становлять ядро професійної етики, виявляють особливості етичного поведіння в конкретній професії, описують образ належної поведінки професіоналів, виголошують вимоги професійного середовища та суспільства до особистості працівника [17, с. 65]. Особливої важливості набуває здатність цих кодексів стати внутрішнім етичним «компасом» для публічних службовців при прийнятті управлінських рішень, особливо у конфліктних ситуаціях. Наявність кодексу поведінки – це добре, але найголовніше – щоб ті цінності та принципи, які в ньому закріплені, обов'язково дотримувалися всіма, на кого він поширюється. Відданість кодексу поведінки може підтримувати на належному рівні і репутацію публічного службовця і престижність професії загалом, адже саме кодекси містять норми поведінки, відхилення від яких можна співвіднести з адміністративними правопорушеннями (грубість, хамство, неповага до громадян). Водночас довести провину в даній ситуації є архіскладно. У той же час моральний осуд колег, проходження (або непроходження) атестації по службі може бути більш корисним [11, с. 78].

Слід зазначити, що самі по собі кодекси, якщо вони не підкріплені дієвими механізмами, які забезпечують дотримання норм, що в них містяться, проблеми не вирішують. Адже зазвичай людина багато в чому вчиться чинити правильно не з писаних абстрактних правил, а з поведінки реальних людей, а стосовно до публічної служби, то зазвичай це наслідування рольових моделей поведінки колег і начальників. Якщо керівник не чинить так, як зазначено в кодексі, то ніякі зведені правила не будуть по-справжньому дієвими. Марними є очікування, що раніше корумпований та нечесний публічний службовець швидко зміниться через створення етичного кодексу. Отже, кодекси поведінки є необхідною, але недостатньою умовою для гарантування етичної поведінки публічних службовців. Закони та правила не можуть повністю описати все, що повинна робити етична людина. Вони можуть лише встановити мінімальні стандарти поведінки, тому відповідний Кодекс повинен стати частиною організаційної стратегії.

По-четверте, великою мірою дотримання етичних кодексів залежить від вмотивованості працівників. Відповідно важливо, щоб особисті та професійні цінності публічних службовців узгоджувались з цілями та практикою публічної служби. Тому для забезпечення прихильності публічних службовців до цінностей, які орієнтовані на професійне, чесне і неупереджене виконання посадових обов'язків, потрібно створити ефективну систему мотивації на основі балансу морального та матеріального стимулювання. З цією метою необхідним є забезпечення службовців гідним рівнем оплати праці, залежності матеріальної винагороди службовців від результатів їхньої праці, що дозволить не тільки підвищити лояльність співробітників до своєї організації, а й посилити прихильність до її цілей. Особливого значення набуває використання морально-психологічних методів мотивації, до яких відносять: посилення самоповаги, визнання авторства результату, високу публічну оцінку (грамоти, подарунки і т. і.), моральне задоволення роботою і гордість за свій колектив, стимулювання впливом (включення в конкурсні комісії, групи та ін.), кар'єрне зростання. Також необхідним є розширення участі підлеглих в управлінні, зокрема впровадження на публічній службі практики обговорення та узгодження з працівниками та керівниками завдань на майбутній період, тощо [10, с. 11]. Головна ідея таких абстрактних винагород полягає в тому, аби публічно й часто визнавати ефективну роботу службовця, адже можна припустити, що почуття досягнення, визнання та причетності іноді є більш важливим для публічного службовця, ніж матеріальна винагорода [2, с. 9].

По-п'яте, важливим компонентом професійної соціалізації є професійно-етичне навчання, що сприяє формуванню морально-етичних установок та етичної чутливості публічних службовців. Професійно-етичне навчання має бути спрямоване на засвоєння етико-правового знання (принципів, норм, правил) з метою попередження корупції, підвищення мотиваційної складової, стимулювання готовності до розуміння необхідності виконання відповідних принципів і волевиявлення як установок до професійної діяльності, вчинку. Таке навчання відіграє особливу роль у запобіганні та профілактиці можливих порушень і конфліктів на публічній службі [11, с. 96]. Погоджуємося з думкою про те, що питання антикорупційного та морально-етичного виховання публічних службовців необхідно більш активно впроваджувати в освітній процес не лише в рамках програм підвищення кваліфікації, а й на рівні компетентностей та результатів навчання в процесі здобуття вищої освіти за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування» [17, с. 65]. Етичне навчання підвищує рівень знань та навичок публічних службовців, необхідних для проведення аналізу і обґрунтування прийнятих ними рішень, з точки зору суспільної моралі та професійної етики. Також, професійно-етичне навчання впливає на забезпечення сприятливого морально-психологічного клімату в колективі.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Отже, дослідження дає змогу виокремити такі пріоритетні напрями забезпечення принципу доброчесності на публічній службі:

- формування та втілення політичної волі з цього питання;
- впровадження нової політики повної нетерпимості до корупції, використання політичної влади для збільшення власних капіталів як основа підвищення рівня довіри до влади з боку суспільства;
- популяризація публічної служби на основі перегляду мотиваційної політики та забезпечення публічних службовців належними заробітною платою та бонусами за успіхи в роботі;
- забезпечення безперервного професійно-етичного навчання публічних службовців з належним урахуванням здобутків сучасної теорії та практики публічного управління;
- адаптація міжнародного досвіду до національних умов, що передбачає врахування не тільки успішних зарубіжних практик, а й випадків невдалих спроб;
- поширення цифрових технологій для зменшення особистих контактів громадян із чиновниками та розвиток етичних норм їх застосування, зокрема, що стосується сфери взаємовідносин органів публічної влади та громадян;
- формування партнерських відносин та ефективної комунікації між владою та громадою в процесі відновлення довіри до влади, що зокрема передбачає активізацію діяльності неурядових організацій в оцінюванні діяльності органів публічної влади.

Реалізація зазначених заходів сприятиме формуванню доброчесної публічної служби, головною місією якої є служіння суспільному благу. Відповідно для того, щоб доброчесність стала новою нормою в українському суспільстві, необхідно стратегічно та послідовно просувати її на національному, регіональному та місцевому рівнях та інтегрувати в різні сфери державної політики. Перспективним напрямом подальших наукових пошуків вбачається дослідження принципу доброчесності на публічній службі в умовах війни.

Список використаних джерел:

1. Антикорупційна стратегія на 2021–2025 роки: Затверджена Законом України від 20 червня 2022 р. № 2322-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2322-20#n93> (дата звернення 26.07.2023).
2. Добросесність та етика в публічній сфері. Модуль 13. Серія університетських модулів. Відень, 2021. 32 с. [Електронний ресурс]. URL: https://www.unodc.org/documents/e4j/IntegrityEthics/E4J_Integrity_and_Ethics_Module_13_final_UKR.pdf (дата звернення 26.07.2023).
3. НАЗК 2.0. Офіс добросесності в 2022: формування культури добросесності, запуск навчальної онлайн платформи та «Візія майбутнього». 31.01.2023. [Електронний ресурс]. URL: <https://nazk.gov.ua/uk/novyny/nazk-2-0-ofis-dobrochesnosti-v-2022-formuvannya-kultury-dobrochesnosti-zapusk-navchalnoi-onlajn-platformy-ta-viziya-majbutnogo/> (дата звернення 26.07.2023).
4. Оксфордський словник [Електронний ресурс]. URL: <https://bit.ly/33xUDmb> (дата звернення 26.07.2023).
5. Офіс розбудови добросесності. НАЗК [Електронний ресурс]. URL: <https://prosvita.nazk.gov.ua/#> (дата звернення 26.07.2023).
6. Оцінка громадянами ситуації в країні та дій влади, довіра до соціальних інститутів (лютий – березень 2023р.). Цент Разумкова. 15.03.2023. [Електронний ресурс]. URL: <https://razumkov.org.ua/napriamky/sotsiologichni-doslidzhennia/otsinka-gromadianamy-sytuatsii-v-kraini-ta-dii-vlady-dovira-do-sotsialnykh-institutiv-liutyi-berezen-2023r>
7. Про державну службу: Закон України від 10 грудня 2015 р. № 889-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#Text> (дата звернення 26.07.2023).
8. Про запобігання корупції: Закон України від 14 жовтня 2014 р. № 1700-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1700-18#Text> (дата звернення 26.07.2023).
9. Про затвердження Загальних правил етичної поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування : Наказ Національного агентства України з питань державної служби від 5 серпня 2016 року № 158 (у редакції наказу Національного агентства України з питань державної служби від 28 квітня 2021 р. № 72–21). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1203-16#Text> (дата звернення 26.07.2023).
10. Серьогін С., Сорокіна Н., Шеломовська О. Мотивація як основний спосіб підвищення ефективності роботи публічних службовців (соціологічний аналіз). *Аспекти публічного управління*. 2019. Т. 7, № 11. С. 5–14.
11. Сорокіна Н. Г. Морально-етичні основи публічної служби в умовах трансформації влади в Україні : монографія. Дніпро : Грані, 2020. 224 с.
12. Сорокіна Н. Добросесність як необхідна морально-етична складова діяльності публічного службовця. *Jurnalul juridic national: teorie și practică National law journal: theory and practice. Научно-практическое правовое издание Республики Молдова Национальный юридический журнал: теория и практика*. 2017. № 5 (27). С. 39–42. URL: <http://www.jurnaluljuridic.in.ua/archive/2017/5/8.pdf>
13. Сорокіна Н. *Забезпечення добросесності на публічній службі в процесі формування партнерських відносин між владою та громадою*. «Наукова весна» 2023: матеріали XIII Міжнародної науково-технічної конференції студентів, аспірантів та молодих вчених, Дніпро, 1–3 березня 2023 року / Національний технічний університет «Дніпровська політехніка» – Дніпро : НТУ «ДП», 2023. С. 330–332.
14. Сучасний тлумачний словник української мови : 100000 слів / за заг. ред. В. В. Дубічинського. Харків : ВД «Школа», 2008. 1008 с.
15. Тарасенко Т. М. Політична відповідальність у сфері місцевого самоврядування України : монографія. Дніпро : ГРАНІ, 2020. 403 с.
16. Тофтл М. Г. Сучасний словник з етики. Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2014. 416 с.
17. Хомиш І. Добросесність як складова діяльності публічних посадових осіб у контексті боротьби з корупцією. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка»*. Серія: «Юридичні науки». 2021. № 4(32). С. 62–67.
18. Чеченко К. О. Принцип добросесності державної служби: етимологія та генеза морально-етичної норми. *Київський часопис права*. 2022. № 1. 143-151. <https://doi.org/10.32782/klj/2022.1.22>
19. Education for Integrity. Teaching on Anti-Corruption, Values and the Rule of Law. OECD. 2018, 94 p. URL: <https://www.oecd.org/governance/ethics/education-for-integrity-web.pdf> (дата звернення 26.07.2023).
20. OECD Recommendation on Public Integrity. URL : <http://www.oecd.org/gov/ethics/recommendation-public-integrity/> (дата звернення 26.07.2023).

References:

1. Antykorupciina stratehiia na 2021-2025 roky [Anti-corruption strategy for 2021-2025]: Zatverdzhena Zakonom Ukrainy dated June 20, 2022. № 2322-IX. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2322-20#n93> [in Ukrainian] (related to 26.04.2023).
2. Dobrochesnist ta etyka v publichnii sferi [Integrity and ethics in the public sphere]. Viden, 2021. 32. URL: https://www.unodc.org/documents/e4j/IntegrityEthics/E4J_Integrity_and_Ethics_Module_13_final_UKR.pdf. (related to 26.04.2023) [in Ukrainian]

3. NAZK 2.0. Ofis dobrochesnosti v 2022: formuvannia kultury dobrochesnosti, zapusk navchalnoi onlain platformy ta «Viziia maibutnoho». [NACP 2.0. Integrity Building Office in 2022: building a culture of integrity, launching an online learning platform and «Vision of the Future». 2023. [Elektronnyi resurs]. URL: <https://nazk.gov.ua/uk/novyny/nazk-2-0-ofis-dobrochesnosti-v-2022-formuvannya-kultury-dobrochesnosti-zapusk-navchalnoyi-onlajn-platformy-ta-viziya-majbutnogo/> [in Ukrainian] (related to 26.04.2023).
4. Oksfordskyi slovnyk [Oxford Dictionary]. [Elektronnyi resurs]. URL: <https://bit.ly/33xUDmb> (related to 26.04.2023) [in Ukrainian]
5. Ofis rozbudovy dobrochesnosti. NAZK [Integrity Building Office NACP] [Elektronnyi resurs]. URL: <https://prosvita.nazk.gov.ua/#> [in Ukrainian] (related to 26.04.2023).
6. Otsinka hromadianamy sytuatsii v kraini ta dii vlady, dovira do sotsialnykh institutiv (liutyi–berezhen 2023 r.) [Citizens' assessment of the situation in the country and the actions of the authorities, trust in social institutions (February–March 2023)]. Tsent Razumkova. 15. 03. 2023. [Elektronnyi resurs]. URL : <https://razumkov.org.ua/napriamky/sotsiologichni-doslidzhennia/otsinka-gromadianamy-sytuatsii-v-kraini-ta-dii-vlady-dovira-do-sotsialnykh-institutiv-liutyi-berezhen-2023r> [in Ukrainian] (related to 26.04.2023).
7. VRU, Law of Ukraine (2015), Pro derzhavnu sluzhbu [On public service], Law of Ukraine, dated December 10, 2015. № 889-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#Text> [in Ukrainian] (related to 26.04.2023).
8. VRU, Law of Ukraine (2014), Pro zapobihannia koruptsii [On the prevention of corruption] Law of Ukraine, dated October 14, 2014 № 1700-VII. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1700-18#Text> [in Ukrainian]. (related to 26.04.2023).
9. Pro zatverdzhennia Zahalnykh pravyl etychnoi povedinky derzhavnykh sluzhbovtziv ta posadovykh osib mistsevoho samovriaduvannia [On approval of the General rules of ethical conduct of civil servants and local government officials]: Nakaz Natsionalnoho ahentstva Ukrainy z pytan derzhavnoi sluzhby vid 05.08.2016 № 158. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1203-16#Text> [in Ukrainian]. (related to 26.04.2023).
10. Serohin S., Sorokina N., Shelomovska O. (2019). Motyvatsiia yak osnovnyi sposib pidvyschennia efektyvnosti roboty publichnykh sluzhbovtziv (sotsiologichniy analiz) [Motivation as the main way to improve the efficiency of public servants (sociological analysis)]. *Aspekty publichnoho upravlinnia. [Public administration aspects]*. T. 7, № 11. 5–14. [in Ukrainian].
11. Sorokina N. (2020). Moralno-etychni osnovy publichnoi sluzhby v umovakh transformatsii vlady v Ukraini [Moral and ethical foundations of public service in the conditions of power transformation in Ukraine] : monograph.. Dnipro : HRANI. 224. [in Ukrainian].
12. Sorokina N. (2017). Dobrochesnist yak neobkhidna moralno-etychna skladova diialnosti publichnoho sluzhbovtzia. [Integrity as a necessary moral and ethical component of the activity of a public servant]. *Jurnalul juridic national: teorie si practică National law journal: theory and practice*. 5 (27). 39–42. URL: <http://www.jurnaluljuridic.in.ua/archive/2017/5/8.pdf>. [in Ukrainian].
13. Sorokina N. (2023). Zabezpechennia dobrochesnosti na publichni sluzhbi v protsesi formuvannia partnerskykh vidnosyn mizh vladoiu ta hromadoiu [Ensuring integrity in the public service in the process of forming partnerships between the government and the community]. «Naukova vesna» 2023: materialy XIII Mizhnarodnoi naukovo-tekhnicnoi konferentsii studentiv, aspirantiv ta molodykh vchenykh, Dnipro, 1–3 bereznia 2023 roku. Dnipro : NTU «DP», 330–332. [in Ukrainian].
14. Suchasnyi tlumachnyi slovnyk ukrainskoi movy : 100000 sliv (2008) [Modern explanatory dictionary of the Ukrainian language: 100000 words] / za zah. red. V.V. Dubichynskoho. Kharkiv : VD «Shkola». 1008 [in Ukrainian]
15. Tarasenko T. M. (2020). Politychna vidpovidalnist u sferi mistsevoho samovriaduvannia Ukrainy [Political responsibility in the field of local self-government of Ukraine]: monograph. Dnipro: HRANI. 403. [in Ukrainian].
16. Toftul M. (2014). Suchasnyi slovnyk z etyky [Modern dictionary of ethics]. Zhytomyr : Vyd-vo ZhDU im. I. Franka. 416. [in Ukrainian]
17. Khomysh I. (2021). Dobrochesnist yak skladova diialnosti publichnykh posadovykh osib u konteksti borotby z koruptsiieiu [Integrity as a component of activities of public officials in the context of the fight against corruption]. *Visnyk Natsionalnoho universytetu «Lvivska politekhnika». Serii: «Iurydychni nauky» [Bulletin of Lviv Polytechnic National University. Series: Legal Sciences]*. 4(32). 62-67. [in Ukrainian].
18. Chechenko K. (2022). Pryntsyp dobrochesnosti derzhavnoi sluzhby: etymolohiia ta heneza moralno-etychnoi normy [Principle of integrity of civil service: etymology and genesis of moral and ethical norm]. *Kyivskiy chasopys prava [Kyiv Law Journal]*. № 1. 143–151. <https://doi.org/10.32782/klj/2022.1.22> [in Ukrainian].
19. Education for Integrity. Teaching on Anti-Corruption, Values and the Rule of Law. OECD. 2018, 94 p. URL: <https://www.oecd.org/governance/ethics/education-for-integrity-web.pdf> (related to 26.04.2023) [in English]
20. OECD Recommendation on Public Integrity. URL : <http://www.oecd.org/gov/ethics/recommendation-public-integrity/> (related to 26.04.2023) [in English]