

Міністерство освіти і науки України
Університет митної справи та фінансів
Факультет управління
Кафедра публічного управління та митного адміністрування

Кваліфікаційна робота

на здобуття освітнього ступеня магістр
за спеціальністю 281 «Публічне управління та адміністрування»

за темою:

Морально-етичні аспекти професійної діяльності державних службовців.

Виконал: студент групи ПУ23-1м
Спеціальність 281 «Публічне управління та
адміністрування»
Жученко І.А.

Перевірила: Критенко О. О.
к. держ. упр., доц., доцент кафедри
публічного управління та митного
адміністрування

Рецензент:

Дніпро – 2024

АНОТАЦІЯ

Жученко І. А. **Морально-етичні аспекти професійної діяльності державних службовців.**

Кваліфікаційна робота на здобуття освітнього ступеня магістр за спеціальністю 281 «Публічне управління та адміністрування». Університет митної справи та фінансів, Дніпро, 2024.

Метою магістерської роботи є дослідження теоретичних основ морально-етичних аспектів професійної діяльності державних службовців.

У роботі детально представлено та проаналізовано сутність морально-етичних норм і їх важливість для діяльності державних службовців, а також досліджено основні принципи етики, що визначають поведінку держслужбовців у процесі виконання їхніх обов'язків. Проаналізовано вплив морально-етичних аспектів на якість публічного управління та ефективність роботи державних органів. Окремо розглянуто чинне законодавство щодо етики державних службовців в Україні та проведено порівняльний аналіз морально-етичних стандартів в інших країнах. Вивчено практичні кейси та досвід впровадження етичних кодексів у державних органах для забезпечення прозорості та підвищення довіри до органів влади. Досліджено основні виклики у дотриманні морально-етичних норм у державному управлінні та запропоновано шляхи покращення морально-етичної культури державних службовців. Окрему увагу приділено ролі освіти та підвищення кваліфікації у формуванні етичної свідомості та професійних стандартів для державних службовців.

Ключові слова: публічне управління, етика, морально-етична система, державний службовець, економіка, управління.

SUMMARY

Zhuchenko I. A. **Moral and ethical aspects of the professional activity of civil servants.**

Qualification work for obtaining a master's degree in specialty 281 "Public administration". University of Customs and Finance, Dnipro, 2024.

The purpose of the master's thesis is to study the theoretical foundations of the moral and ethical aspects of the professional activity of civil servants.

The work presents and analyzes in detail the essence of moral and ethical norms and their importance for the activities of civil servants, as well as researches the basic principles of ethics that determine the behavior of civil servants in the process of fulfilling their duties. The influence of moral and ethical aspects on the quality of public administration and the efficiency of the work of

state bodies is analyzed. The current legislation on the ethics of civil servants in Ukraine was separately considered and a comparative analysis of moral and ethical standards in other countries was carried out. Practical cases and experience of implementing ethical codes in state bodies were studied to ensure transparency and increase trust in authorities. The main challenges in the observance of moral and ethical norms in public administration were studied and ways to improve the moral and ethical culture of civil servants were proposed. Particular attention is paid to the role of education and professional development in the formation of ethical awareness and professional standards for civil servants.

Key words: public administration, ethics, moral and ethical system, civil servant, economy, management.

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ МОРАЛЬНО-ЕТИЧНИХ АСПЕКТІВ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ	10
1.1. Сутність морально-етичних норм і їх роль у діяльності державних службовців	10
1.2. Основні принципи етики державного службовця	14
1.3. Вплив морально-етичних аспектів на якість публічного управління	21
РОЗДІЛ 2. ПРАКТИЧНІ АСПЕКТИ ВПРОВАДЖЕННЯ МОРАЛЬНО- ЕТИЧНИХ НОРМ	34
2.1. Аналіз чинного законодавства щодо етики державних службовців в Україні	41
2.2. Порівняльний аналіз морально-етичних стандартів в інших країнах	44
2.3. Практичні кейси та досвід впровадження етичних кодексів у державних органах	49
РОЗДІЛ 3. ВИКЛИКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ МОРАЛЬНО- ЕТИЧНИХ АСПЕКТІВ У ДЕРЖАВНІЙ СЛУЖБІ	57
3.1. Основні виклики у дотриманні морально-етичних норм у державному управлінні	58
3.2. Шляхи покращення морально-етичної культури державних службовців	60
ВИСНОВКИ	65
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	70

ВСТУП

В умовах сучасних викликів перед державним управлінням все більшої уваги набувають морально-етичні аспекти діяльності державних службовців. Це питання стає особливо важливим у контексті зростаючих вимог суспільства до прозорості, підзвітності та доброчесності органів державної влади. Зростання глобалізації, розвиток інформаційних технологій і доступ до інформації значно підвищили обізнаність громадян щодо діяльності державних службовців, що, в свою чергу, створює нові виклики та вимоги до етичної поведінки в державному управлінні.

Одним із ключових факторів, що обумовлюють актуальність дослідження морально-етичних аспектів, є криза довіри до державних інституцій. У багатьох країнах, включно з Україною, громадяни часто сприймають державні органи як корумповані, непрозорі та неефективні. Це вкрай негативно впливає на соціальну стабільність, створює передумови для суспільного невдоволення, протестних настроїв та політичної нестабільності. Морально-етичні принципи, яких повинні дотримуватися державні службовці, є основою для формування довіри громадян до держави, а також забезпечення ефективної та справедливої державної політики.

Крім того, в умовах інтеграції України до європейських і міжнародних структур, одним із головних напрямків реформування є підвищення якості державного управління, зокрема шляхом удосконалення етичних стандартів. Це зумовлено потребою відповідати міжнародним нормам і стандартам у сфері державної служби. Дотримання морально-етичних принципів в роботі державних службовців є важливим інструментом у боротьбі з корупцією, що є однією з найсерйозніших перешкод на шляху до економічного розвитку та політичної стабільності країни.

Міжнародний досвід свідчить, що ефективне державне управління можливе лише за умов високого рівня етичності серед державних службовців. Вдосконалення етичних стандартів сприяє зниженню рівня корупції,

підвищенню ефективності адміністративних процесів і покращенню якості наданих громадянам послуг. Державні службовці, що керуються етичними принципами, здатні ухвалювати рішення, які є справедливими, законними та спрямованими на благо суспільства.

Також варто зазначити, що розвиток цифрових технологій і зростання впливу соціальних медіа змінили традиційні уявлення про підзвітність державних службовців. Наразі будь-яка інформація про дії державних органів швидко стає доступною широкому загалу, що посилює вимоги до етичної поведінки службовців. Будь-які порушення морально-етичних норм стають публічними та можуть суттєво підірвати репутацію державних інституцій. Таким чином, питання етики в професійній діяльності державних службовців стає ще більш значущим у сучасних умовах.

Окремим аспектом, що підсилює актуальність дослідження, є зростаюча роль етичного регулювання в процесі реформування державної служби в Україні. Сучасні реформи, спрямовані на підвищення ефективності державного управління, включають розробку та впровадження кодексів етики, а також систем навчання державних службовців моральним та етичним нормам. Це забезпечує підготовку кваліфікованих кадрів, які будуть здатні ефективно виконувати свої обов'язки на основі морально-етичних стандартів.

Загалом, дослідження морально-етичних аспектів професійної діяльності державних службовців є вкрай актуальним з огляду на соціальні, політичні та економічні виклики, з якими стикається сучасна держава. Вивчення цього питання дозволить не лише виявити основні проблеми у сфері державного управління, пов'язані з етичною поведінкою службовців, але й запропонувати шляхи для їх вирішення. Вдосконалення етичних стандартів сприятиме підвищенню ефективності державних інституцій, зміцненню довіри громадян до влади та забезпеченню стабільного розвитку суспільства.

Мета дипломної роботи полягає в дослідженні та аналізі морально-етичних аспектів професійної діяльності державних службовців.

Для досягнення цієї мети робота передбачає виконання наступних **завдань**:

- Проаналізувати сутність морально-етичних норм і їх роль у діяльності державних службовців;
- Дослідити основні принципи етики державного службовця;
- Проаналізувати вплив морально-етичних аспектів на якість публічного управління;
- Провести аналіз чинного законодавства щодо етики державних службовців в Україні;
- Провести порівняльний аналіз морально-етичних стандартів в інших країнах;
- Проаналізувати практичні кейси та досвід впровадження етичних кодексів у державних органах;
- Дослідити основні виклики у дотриманні морально-етичних норм у державному управлінні;
- Навести шляхи покращення морально-етичної культури державних службовців;
- Навести роль освіти та підвищення кваліфікації в формуванні етичної свідомості.

Об'єктом дослідження у даній роботі є морально-етичні аспекти професійної діяльності державних службовців.

Предметом дослідження є структура, функції, інструменти та процеси морально-етичних аспектів професійної діяльності державних службовців..

Методами дослідження є емпіричні та теоретичні підходи, а саме абстрагування, класифікацію, порівняльний аналіз, узагальнення, аналіз і вивчення літератури, індукція та дедукція.

Наукова новизна дослідження полягає у розробці нових підходів до оцінки морально-етичних аспектів професійної діяльності державних службовців з урахуванням сучасних викликів і суспільних очікувань. Запропоновано концепцію етичної поведінки державних службовців, яка

базується на поєднанні професійних компетенцій та моральних принципів, що сприяє підвищенню рівня довіри громадян до державних інституцій. Вдосконалено методологію аналізу етичних дилем, з якими стикаються державні службовці, що дозволяє розробляти більш ефективні механізми запобігання корупції та неетичної поведінки.

Практичне значення одержаних результатів полягає у можливості застосування розроблених підходів для формування політик та процедур етичного регулювання в органах державної влади. Запропоновані підходи можуть використовуватися під час підготовки фахівців у сфері державного управління для розвитку в них морально-етичних компетенцій. Також результати дослідження можуть бути впроваджені у практику державного управління для вдосконалення системи професійної підготовки та підвищення кваліфікації державних службовців.

Логіка проведеного дослідження зумовила структуру роботи: вступ, три розділи (дев'ять підрозділів), висновки, загальний обсяг яких складає 73 сторінки. Список використаних джерел містить 52 найменувань. У роботі вміщено 3 таблиці.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ МОРАЛЬНО-ЕТИЧНИХ АСПЕКТІВ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ

1.1 Сутність морально-етичних норм і їх роль у діяльності державних службовців

Етика служить дослідженню та формулюванню принципів моралі, створенню рамок для розуміння та визнання моральних питань, а також представленню унікальних моральних моделей. Сама по собі мораль може бути зрозуміла як структурована спроба осягнути як особистий, так і суспільний етичний досвід. Це розуміння спрямоване на встановлення керівних принципів для управління людськими діями, виховання цінностей, яких необхідно підтримувати, і виховання характеру, який люди можуть розвинути шляхом особистого зростання [1].

Ці етичні пошуки розширюють перспективи особистості, пояснюють значення моральних цінностей і викликів для кожної людини, заохочують розвиток критичного мислення та надихають на особисту моральну подорож. Мораль можна розглядати як оціночний імператив, який представляє вимоги, що висувуються громадською думкою, совістю та судженнями щодо виконання етичних очікувань. Ці стосунки охоплюють не лише взаємодію між людьми, але й наш зв'язок із всесвітом, регулюючи поведінку на основі фундаментального розрізнення добра і зла, яке служить абсолютною основою моралі.

У той час як термін «етика» в першу чергу асоціюється зі сферою дослідження, «мораль» стосується фактичних явищ, які досліджує ця дисципліна. Однак різниця між ними не є жорсткою, оскільки наші дії часто керуються конкретними розуміннями моральної поведінки. Моральні судження за своєю суттю є особистими, виносяться окремими особами для себе. Мораль

охоплює все людське існування, а не обмежується окремим аспектом життя. Він існує не як статичний стан, а як постійне намагання втілити етичні принципи, опираючись зведенню до будь-якого фіксованого набору вимог чи правил[31].

Взаємодія між мораллю та політикою є вирішальним аспектом суспільного життя, обидва вони служать механізмами для регулювання поведінки та виправдання дій у суспільній свідомості. Мораль схильна сприймати світ через ієрархічні відносини, тоді як політика зосереджується на латеральних зв'язках між індивідами. Думки розходяться щодо потенціалу їх взаємодії; деякі скептики виступають проти цього, тоді як інші виступають за співіснування морального та політичного вимірів. Деякі теоретики та практики стверджують, що політичне правління за своєю суттю є аморальним, відкидаючи моральні наслідки суспільного життя, тоді як інші стверджують, що мораль має першорядне значення, розглядаючи політику як корупційну діяльність, відокремлену від етичних міркувань. І навпаки, деякі стверджують, що політика та мораль можуть гармонійно співіснувати, хоча ця перспектива часто розглядає політичні дії як центральні, що призводить до політизації моралі, де національні інтереси розглядаються як найвищий моральний стандарт.

Навпаки, прихильники сумісності між політикою та мораллю стверджують, що етичні міркування мають бути основою політичних дій. Вони стверджують, що моральна основа повинна керувати політичними рішеннями, забезпечуючи інтеграцію етичних норм у політичну сферу. Такий підхід наголошує на необхідності впровадження чесних і демократичних виборчих процесів разом із заходами, спрямованими на покращення політичного середовища. Демократичне суспільство — це суспільство, яке активно визначає системи обмеження влади, а громадський нагляд — насамперед через неурядові організації та ЗМІ — відіграє життєво важливу роль у моніторингу моральних аспектів законодавчих дій протягом усього законодавчого терміну. Діяльність парламентської опозиції та функції комітетів з питань етики також можуть

значно сприяти цьому контролю. Для ефективного контролю важливо встановити чіткі стандарти парламентської етики, які слугуватимуть еталонами для оцінки поведінки законодавчих органів і забезпечення підзвітності перед громадськістю та представниками[11].

Правова та етична системи виконують різні регулятивні функції, кожна з яких має свої особливості. Одна з головних відмінностей полягає в їхній інституційній структурі. Правові системи ґрунтуються на національних структурах і забезпечуються державними інституціями, тоді як етика діє без формальних інституцій. Закони зосереджуються переважно на правах і забороні шкідливих дій, тоді як мораль охоплює ширший спектр, не лише забороняючи протиправну поведінку, але й заохочуючи позитивні дії. Відповідність закону лише вимагає, щоб люди не порушували встановлені норми, тоді як мораль наголошує на вихованні етичного духу.

З точки зору поведінки, законність в першу чергу пов'язана із зовнішньою відповідністю, забезпеченням відповідності дій закону. Однак мораль заглиблюється глибше, розглядаючи мотиви та результати цих дій. Правові норми виникають з точки зору держави, кодифіковані та специфічні, тоді як етичні норми виникають із суспільних взаємодій і відображають внутрішні людські цінності та досвід. На відміну від закону, який поширюється на конкретних осіб і забезпечується шляхом об'єктивних покарань уповноваженими установами, етика поширюється на всіх і покладається на соціальну свідомість і особисту чесність для дотримання.

У той час як правові наслідки є відчутними та вимірними, етичні наслідки є більш суб'єктивними, часто проявляються у вигляді почуття сорому чи провини. Закон діє у вузькій сфері, забезпечуючи чіткі правила, тоді як мораль охоплює ширшу сферу, впливаючи на особисті цінності та стосунки. Хоча і етика, і право різні, вони взаємопов'язані; надійна правова база сприяє моральному розвитку, а етичні принципи можуть зміцнити правову систему.

Однак заміна однієї системи іншою може становити значні ризики. Якщо моральні принципи переважають над правовими, це може призвести до

суб'єктивізму, що ставить під загрозу основну формальність закону. І навпаки, надмірне розширення правових норм може призвести до того, що держава перевищить свої повноваження, зменшивши індивідуальну автономію та самовизначення. Взаємодія між правом і етикою розвивається далі з розвитком професійної етики, сформованою соціальною диференціацією та зростаючою складністю професійних стосунків.

Розвиваючись, професії формують унікальну культуру та моральні основи, які впливають на міжособистісну динаміку та поведінку. Професійна етика виникає як відповідь на ці специфічні середовища, відображаючи моральну свідомість і цінності, притаманні професійній діяльності. З часом професійна етика набула більш чіткого визначення, переходячи від спонтанних моральних рамок до усталених систем, які сприяють передбачуваний та регульованій поведінці.

Професійна етика характеризується навмисним і продуманим розробленням етичних стандартів, створенням цілісної системи цінностей і норм, викладених у кодексах етики, а також існуванням спеціальних груп, які підтримують ці стандарти. Ці етичні принципи формуються різними чинниками, включаючи статус професійних груп у суспільстві, характер їхньої діяльності та тонкощі міжособистісних стосунків у професійному середовищі. Ця еволюція підкреслює потребу в етичних структурах, які вирішують проблеми та складності, притаманні конкретним професіям, гарантуючи, що етичні міркування залишаються невід'ємною частиною професійної поведінки.

Окреслені умови відіграють вирішальну роль у професійному житті державних службовців. Державні службовці займають особливе становище в суспільстві, їм доручено виконувати державні функції та здійснювати державну владу. Їхня професійна взаємодія визначається підходом до громадян, орієнтованим на обслуговування, підкреслюючи важливість служіння суспільним інтересам. У професійному співтоваристві державних службовців ієрархічні структури є фундаментальними, і існують підвищені моральні очікування, пов'язані з державним управлінням. Ці очікування виникають через

управління значними матеріальними ресурсами та людським капіталом, прямий вплив на життя людей, властиві ризики та непередбачуваність, пов'язані з їхньою роботою, а також баланс між формальними правилами та необхідністю суб'єктивного прийняття рішень.

Ці фактори сприяють виникненню унікальних етичних проблем, з якими стикаються державні службовці, наприклад збереження конфіденційності, боротьба з корупцією, захист приватної інформації громадян, забезпечення політичного нейтралітету та керування обмеженнями певних прав. Отже, етична основа для державних службовців встановлює особливі моральні вимоги, пристосовані до їхнього професійного контексту.

Професійна етика державних службовців охоплює моральне усвідомлення, стосунки та поведінку, які випливають з їхніх функцій державної служби. Етика державної служби являє собою підмножину управлінської етики, яка зосереджується на ціннісних орієнтаціях, нормах і етичних міркуваннях, які регулюють взаємодію під час діяльності державного управління. Він містить практичні вказівки, спрямовані на підвищення цілісності цієї роботи.

Щоб краще зрозуміти організацію професійної етики в державній службі, важливо визначити етику державного службовця як структуровану систему, що відображає етичні цінності та норми, застосовні як на організаційному, так і на індивідуальному рівнях. Ця галузь інституційної етики впливає з місії та філософії державної служби, встановлюючи цінності, принципи та норми, якими керується поведінка та прийняття рішень.

Етику державного службовця можна розуміти як узгодженість між цілями його діяльності та більш широкими людськими цілями, яким вони служать. Це визначення підкреслює важливість оцінки професійних намірів і дій у масштабі «людських цілей», дозволяючи глибше аналізувати етичну поведінку.

У той час як загальні моральні принципи служать орієнтирами, незалежність окремих моральних підсистем, включаючи професійну етику, несе в собі ризик сприяння самоізоляції, професійному егоїзму та пріоритетності корпоративних інтересів над загальнолюдськими цінностями.

Професійний егоїзм проявляється як захисна позиція щодо своєї професійної групи, опір громадському контролю, захист існуючих привілеїв і виправдання зниження внутрішніх стандартів на основі необхідності конфіденційності та уникнення зовнішнього втручання.

У випадках, коли виникають конфлікти між загальними етичними принципами та тими, що стосуються конкретної професії, ширші етичні стандарти повинні мати пріоритет. Визнання того, що професійні цілі мають універсальне значення, є важливим для забезпечення морального впливу професійної діяльності. Досягненню гармонії між загальною етикою та професійною етикою державних службовців може сприяти прозорість, усунення непотрібних обмежень, відкритий діалог та встановлення незалежного громадського контролю за діями окремих професіоналів і колективного професійного органу. Такий підхід сприяє єдності та цілісності в етичних рамках державної служби.

1.2 Основні принципи етики державного службовця

Встановлення професійної етики фундаментально ґрунтується на визнанні цілей професії в суспільстві та основних функцій, які повинні виконувати професіонали. Іншими словами, це передбачає розуміння місій, які визначають професію. Для державних службовців основними обов'язками є якість і старанність у роботі. Чітке формулювання цих обов'язків закладає основу для етичної основи, яка регулює поведінку державних службовців і сприяє моральним стосункам між урядом і громадськістю.

Професіонали повинні розуміти свою роль у суспільстві, оскільки це розуміння допомагає сформувати професійну основу та встановлює необхідні стандарти для практиків, а також критерії для оцінки їх діяльності. Відданість служінню суспільству лежить в основі системи цінностей, яка керує професійною поведінкою державних службовців. У демократичних країнах основна мета державних службовців полягає в тому, щоб допомагати

громадськості та гарантувати, що кожному громадянину приділяється належна увага [42].

Таблиця 1.1

Цінності моральної етики державних службовців

Підходи до місії державних службовців	Державна служба як служіння	Державна служба як надання послуг
Суть підходу	Державна служба як священний обов'язок	Державна служба як виробник послуг, як різновид найму
Домінуючі цінності	<ul style="list-style-type: none"> - Громадянськість - Рівність - Представництво - Відповідальність 	<ul style="list-style-type: none"> - Нейтральність - Орієнтація на користувача - Ефективність - Змагальність - Менеджеризм - Гнучкість - Ініціативність - Партнерство
Переваги	<ul style="list-style-type: none"> - Орієнтація на справедливість - Усталені стандарти професійної етики - Націленість на рівне ставлення до всіх громадян 	<ul style="list-style-type: none"> - Чітко сформульовані вимоги до державних службовців - Кількісні критерії ефективності - Усвідомлена оптимізація структури та параметрів органів державного управління
Недоліки	<ul style="list-style-type: none"> - Відсутність критеріїв ефективності роботи державних службовців - Труднощі з оптимізацією роботи державної служби - Втрата довіри громадян до державної служби як до представницького органу 	<ul style="list-style-type: none"> - Руйнація традиційно міцної корпоративної етики - Бізнес-імідж державної служби - Підрив принципу службової лояльності службовця державі

Джерело: складено автором на основі [11].

Державні службовці виконують свої обов'язки через державні організації, і цей принцип служіння громадянам закріплено в українському законодавстві про державну службу, де він визнається основоположним принципом системи державної служби. Крім того, «Загальні правила поведінки державних

службовців і посадових осіб місцевого самоврядування» визначають державну місію державних службовців в Україні.

Найвищою метою державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування є служіння народу України та його громадам, захист і сприяння дотриманню прав, свобод і законних інтересів громадян. Їх проведення має викликати довіру громадян як до державних служб, так і до місцевого самоврядування. Важливо розуміти, що державні службовці діють у державних організаціях для виконання своїх обов'язків перед громадськістю. Їхня лояльність до демократично обраної та законної влади є життєво важливим аспектом їхньої ролі державних службовців.

Сьогодні існують різні підходи до державного управління, різне трактування професійної місії державного службовця. Серед них «традиційний» підхід, який акцентує увагу на служінні людям, і «сучасний» підхід, який зосереджується на наданні послуг громадянам. Кожна перспектива приносить свій власний набір цінностей та очікувань, які впливають на те, як державні службовці взаємодіють із громадою та виконують свої обов'язки. У міру розвитку суспільства роль державних службовців повинна адаптуватися до мінливих потреб суспільства, зберігаючи при цьому етичні стандарти та відданість службі. Зрештою, ефективність державних службовців у досягненні своїх цілей залежить від їх здатності орієнтуватися в цих мінливих парадигмах, дотримуючись принципів підзвітності, прозорості та поваги до прав громадян [27].

Найефективніший підхід передбачає поєднання двох методів. У цьому контексті моральну мету державної служби можна виразити в такому принципі: «Державні службовці віддані служінню українському народу та задоволенню його потреб у державних послугах». Це бачення підкреслює важливість служіння всій нації, віддаючи пріоритет правам людини та громадянським свободам. Важливо визнати, що служіння суспільству передбачає активне прислуховування до інтересів і проблем груп меншин і кожного громадянина. Відносини між індивідуальними правами та колективними правами суспільства

слід розглядати як координаційне партнерство, а не як ієрархічне, оскільки обидва важливі для виживання спільноти.

Відданість служінню суспільству відображається в діях уряду та окремих державних службовців. Професійна поведінка державних службовців має ґрунтуватися на досягненні найбільшої користі для суспільства, узгоджуючи моральні цінності, які є загально визнаними як норми. Нині точаться суттєві дискусії не лише щодо ціннісних орієнтирів, які встановлює держава, а й щодо реальних мотивацій та орієнтацій державних службовців. Випадки зневаги, хамства чи байдужості, які державні службовці демонструють до громадян, демонструють відірвання від населення та відсутність мотивації відстоювати суспільні інтереси. Якщо державні службовці сприймають свою службу як безглузду, їм стає важко знайти мотивацію та силу волі для ефективної роботи.

Заохочення державних службовців до прийняття державних цінностей і узгодження особистих і громадських інтересів може сприяти розвитку почуття громадянської свідомості серед інших членів суспільства, що призведе до кращого розуміння їхньої ролі в суспільстві та виховання духу патріотизму. Визначення стратегій мотивації державних службовців до продуктивної діяльності є одним із ключових шляхів розвитку державного управління в Україні[30].

У більш локальному масштабі етика служіння серед державних службовців проявляється в тому, як вони спілкуються з громадянами та дотримуються основних етичних принципів спілкування. Вся професійна та етична основа обертається навколо місії державної служби. Цінності, які підтримують демократичну державну службу, включають солідарність, справедливість, повагу до людської гідності та відданість дотриманню цих принципів у своїй роботі.

У демократичних країнах державні службовці керуються такими принципами, як надання пріоритету суспільному благу, дотримання верховенства права та демонстрація чесності, поваги та відданості встановленим моральним нормам. Державна служба ґрунтується на ключових

принципах, які підкреслюють служіння народу України, сприяння демократії та законності, підтримку гуманізму та соціальної справедливості та пріоритетність прав людини.

Основними якостями державних службовців є патріотизм, громадянська позиція, дотримання законів, повага до гідності та честі інших. Інші важливі риси включають відданість справі, чесність, відповідальність, чесність і дисциплінованість. Норми поведінки для державних службовців містять конкретні вказівки щодо того, як вони повинні діяти відповідно до своїх соціальних і правових ролей, встановлюючи стандарти їх взаємодії з громадянами, представниками громади та ЗМІ.

Професіоналізм, підзвітність, прозорість та ефективне управління ресурсами є ключовими ставленнями до їхніх обов'язків. Крім того, державні службовці повинні виявляти повагу та доброзичливість у стосунках із колегами та начальством, прагнути до співпраці та визнавати цінність різноманітних точок зору. Очікування щодо поведінки в політичних і державних установах включають врегулювання конфліктів інтересів і дотримання антикорупційних практик, забезпечення правового та сприятливого середовища для ефективної державної служби.

Стандарти поведінки представників держави встановлюються в законодавстві про місцеве самоврядування, яке наголошує на законності, пріоритеті суспільних інтересів, політичній неупередженості та вихованні довіри до влади. Державні службовці повинні зберігати конфіденційність, уникати незаконних вказівок і запобігати конфлікту інтересів, одночасно декларуючи свої фінансові інтереси.

Зрештою, оцінка професіоналізму державного службовця передбачає оцінку його особистих моральних якостей, дотримання ним встановлених етичних принципів, норм і стандартів поведінки. Цей цілісний підхід до державної служби сприяє більш залученому, мотивованому та ефективному державному управлінню.

1.3 Вплив морально-етичних аспектів на якість публічного управління

Етика – це багатогранне поняття, яке пронизує всі аспекти людського життя. Як дисципліна, яка охоплює моральні принципи та норми поведінки, сформовані індивідуальними переконаннями, освітою та соціальним контекстом, етика відіграє вирішальну роль у державному управлінні. В Україні дискусії про значення етики в управлінні почалися на початку 1990-х років, висвітлюючи різні питання, зокрема пропозиції щодо створення «Кодексу честі громадянина України» та «Кодексу ділової етики». Однак багато питань залишаються невирішеними, як-от запропоноване законодавство, яке стосується належної поведінки осіб, які займають державні посади.

Досліджуючи етику в державному управлінні, важливо прийняти широку перспективу. Це включає не лише етичні міркування, пов'язані з розробкою політики, але й взаємодію між різними гілками влади — виконавчою, законодавчою та судовою — і загальну культуру, що оточує впровадження цієї політики. Крім того, він охоплює етичну динаміку між державними службовцями та громадянами.

Можна виділити кілька критичних аспектів етики в державному управлінні, зокрема в контексті взаємодії між представниками влади та громадянами. Тонкі повсякденні дії, на які часто не звертають уваги, сприяють ширшій етичній культурі управління. Це й етикет прийому відвідувачів, стилі спілкування, оперативність бюрократичних процесів, прозорість надання послуг, загальний імідж державного службовця.

Як правило, державні установи встановлюють конкретні години прийому громадян, але ці норми часто не дотримуються працівниками, що призводить до запізнень або затримок. Спілкування з відвідувачами також може не відповідати етичним нормам. Наприклад, незважаючи на визначені законодавством чіткі терміни щодо звернень громадян, розгляд таких звернень

може затягуватися, що підкреслює необхідність об'єктивного та своєчасного розгляду скарг.

Імідж державного службовця та службовця місцевого самоврядування формується різними факторами, зокрема стилем спілкування, поведінкою та загальним зовнішнім виглядом, а також середовищем, у якому вони працюють. На сприйняття державного управління впливає поведінка окремих посадових осіб, що підкреслює важливість етики у формуванні погляду громадськості на уряд.

Незважаючи на актуальність етики, політики часто не помічають її, а самі правові рамки не можуть ефективно регулювати етичну поведінку. Це ускладнює боротьбу з етичними порушеннями через різні об'єктивні та суб'єктивні чинники, включаючи загальне етичне виховання в національній культурі. Особистісні якості державних службовців і місцевих чиновників суттєво впливають на їхню взаємодію з підлеглими та виконання вказівок керівництва, задаючи етичний тон у їхніх установах.

Підходи до управління часто відображають цінності лідерства, які можуть сприяти створенню етичного клімату в громадських організаціях. Особистий досвід і освіта також відіграють вирішальну роль. Взаємодія з громадянами може ще більше ускладнити ситуацію, особливо коли окремі особи роблять необґрунтовані запити або виникають непорозуміння. Однак ці випадки, як правило, поодинокі, і важливо визнати, що етична культура в державному управлінні часто не відповідає ідеальним стандартам, що вимагає цілеспрямованих зусиль для її вдосконалення.

Етика охоплює вивчення моралі, включаючи її принципи, норми та роль у суспільстві. Він являє собою сукупність моральних цінностей, які керують поведінкою окремих людей або груп. Мораль сама по собі відображає суспільну свідомість, яка підтримує гідність і право на щастя. Професійна етика, зокрема, служить кодексом поведінки для окремих осіб у їхніх професійних ролях. У ньому йдеться про етичне становище команд, типові ситуації, що вимагають морального судження, і обов'язки членів команди,

формулюючи ці стандарти як сукупність моральних цінностей і норм, які керують професійною поведінкою.

Професійна мораль відноситься до конкретного прояву універсальних моральних цінностей, таких як норми, принципи та концепції, в межах різних професій. В його основі лежить поняття професійного обов'язку, який тісно пов'язаний з відповідальністю. Це поняття збігається з ідеями професійної честі, гідності та справедливості. На характер міжособистісних стосунків і прийняття рішень на виробництві великий вплив має професійний такт під час спілкування. Ділова етика регулює багаторазову взаємодію, в тому числі між керівниками організацій та їхніми командами, між представниками різних інституцій, між колегами та в обміні між офіційними особами та громадськістю.

В останні десятиліття центр моральних цінностей у професійному середовищі змістився. Раніше громадські інтереси були пріоритетними, а тепер індивідуальні інтереси часто виходять на перше місце. Професійна етика проявляється через різні стилі та методи спілкування, що охоплюють вербальну культуру, уважне слухання, невербальні сигнали та дотримання професійного етикету. Етикет складається із соціальних правил, які скеровують людей щодо того, як поводитися, підтримувати охайність, брати участь у розмові та демонструвати загальну ввічливу поведінку.

Важливо, щоб усі працівники втілювали спільну культуру мудрості та порядності, але їхній моральний потенціал є особливо значущим. Фундаментальним моральним принципом у професійних стосунках є повага до людської гідності, незалежно від ієрархічного становища особи. Такі риси, як людяність, доброта, автентичність і емпатія, високо цінуються в професійному середовищі, що підкреслює важливість співчуття та розуміння підходу до взаємодії. Крім того, такі характеристики, як рішучість, ввічливість, гнучкість, дисциплінованість і толерантність, сприяють формуванню позитивної культури на робочому місці.

Історично концепція «кар'єри» не була поширеною в дискусіях про менеджмент. Проте нещодавно відродився інтерес до цього поняття. Термін «кар'єра» має на увазі успішне просування в різних сферах, включаючи соціальну та наукову діяльність. Для осіб, які прагнуть прогресу в кар'єрі, перспектива зростання може мати значну психологічну цінність, слугуючи мотивуючим фактором для особистого розвитку. Цей аспект стає все більш привабливим для молодих спеціалістів з великим потенціалом.

Погляд на Сполучені Штати пропонує цінну інформацію про створення етичних програм у виконавчій владі. Тут етика сприймається як охоплення особистої чесності з очікуванням, що державна посада не використовується для особистої вигоди. Моральні очікування громадської думки в США перетворилися на нормативні стандарти, підкріплені розгалуженою системою етичного законодавства. Ця система породила спеціалізовану структуру управління, спрямовану на регулювання, розслідування та переслідування неетичних дій державних службовців. Було створено процедури та механізми для вирішення етичних дилем, підкреслюючи важливість етичних норм.

Державна служба розглядається як довіра, надана суспільством, яка вимагає від працівників віддавати перевагу лояльності конституції, законам і етичним стандартам над особистими інтересами. Щоб забезпечити довіру суспільства до доброчесності уряду, очікується, що всі працівники дотримуються етичних принципів. Законодавчі заходи, такі як ті, що були прийняті в 1978 році для реформування діяльності уряду, зосереджені на боротьбі з корупцією та підвищенні ефективності урядових установ. Ключовим запровадженим принципом є конкурсний процес відбору на державні посади, де кваліфікація, досвід і чесність є першорядними.

У США державним службовцям заборонено брати участь у неетичних діях, таких як отримання хабарів або участь у конфлікті інтересів. Отже, існує система базових стандартів, що окреслюють неприйнятну поведінку. У 1989 році Конгрес заснував Департамент громадської етики як незалежне агентство в рамках виконавчої влади, якому доручено нагляд за програмою етики. Цей

департамент, очолюваний директором, призначеним президентом із схвалення сенату, відіграє важливу роль у впровадженні та керуванні етичними принципами, при цьому кожне агентство відповідає за свій власний етичний план [13].

РОЗДІЛ 2

ПРАКТИЧНІ АСПЕКТИ ВПРОВАДЖЕННЯ МОРАЛЬНО-ЕТИЧНИХ НОРМ

2.1 Аналіз чинного законодавства щодо етики державних службовців в Україні

Одним із ключових елементів, який забезпечує ефективне застосування принципів і стандартів доброго врядування, є дотримання державними службовцями встановлених етичних кодексів. Сучасний погляд європейської спільноти на етику державних службовців виникає внаслідок двох важливих факторів: прийняття нових моделей державного управління та еволюції Європейського Союзу як союзу демократичних і суверенних держав.

Ідеальна основа для адміністративного та державного управління має нагадувати згуртовану соціальну організацію, що функціонує як інтегрований механізм, який відповідає кільком основним критеріям: здатність до адаптації, співпраця з громадянським суспільством, активна участь державних службовців у плануванні та управлінні змінами, сприяння сприятливому середовищу для творчості та самореалізація, а також сприяння взаємній довірі та відкритому спілкуванню.

Перехід до «нового менеджменту», який збігся із зусиллями щодо децентралізації та реалізації стратегій регулювання ринку, таких як контрактне управління та створення автономних агентств, переорієнтував державних службовців на досягнення результатів та ефективне обслуговування конкретних груп споживачів. Цей перехід змінив традиційну управлінську практику на модель прозорості та підзвітності державної служби, глибоко взаємопов'язаної з громадянським суспільством. Однак ця трансформація створила додаткові ризики та виклики для морально-етичних стандартів, які очікуються від державних службовців. Посилення взаємозв'язку між державним і приватним

секторами викликає занепокоєння щодо можливих зловживань з боку державних службовців і неправомірного впливу приватних організацій.

Отже, акцент робиться на прийнятті найефективніших сучасних європейських моделей етичних кодексів, зосереджених навколо «етики відповідальності». Цей підхід відповідає внутрішнім потребам людини у самоповазі, відчутті значущості та професійній реалізації, що сприяє загальному благу.

Розширення повноважень державних службовців шляхом децентралізації та делегування заохочує підвищену самооцінку та відповідальність за рішення, які вони приймають відповідно до державної політики. Збільшення самостійності та відповідальності сприяє належній поведінці державних службовців, змушуючи їх більше покладатися на свої цінності та судження, ніж просто виконувати вказівки своїх начальників. Ця нова етична парадигма для державних службовців вимагає гармонійної інтеграції традиційної етики, керованої правовими рамками, та етики відповідальності, яка охоплює механізми саморегуляції.

Для ефективної боротьби з корупцією на державній службі та формування кваліфікованої професійної робочої сили законодавчі заходи щодо професійної етики державної служби мають вирішальне значення. Такі норми підвищують кваліфікацію та компетентність державних службовців, сприяючи чесним і справедливим процесам прийняття рішень. Цій меті сприяє Закон України «Про державну службу» від 11 листопада 2011 року № 4050-VI. Цей закон встановлює норми поведінки осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, забезпечує відповідальність за порушення цих норм під час виконання ними службових обов'язків[43].

Це законодавство визначає етичні стандарти та правову базу для осіб, уповноважених виконувати функції, пов'язані з державним або місцевим самоврядуванням. Відповідно до цього закону, ці особи мають дотримуватись певних принципів під час виконання службових обов'язків. Перш за все, від них вимагається неухильне дотримання положень закону, а також

загально визнаних етичних стандартів. Представляючи інтереси держави чи територіальної громади, їхні дії мають суворо відповідати цим інтересам, уникаючи будь-яких особистих чи політичних упереджень.

Крім того, для цих осіб важливо зберігати політичну неупередженість, уникаючи будь-яких публічних проявів особистих політичних переконань. Вони не повинні використовувати свої офіційні повноваження для просування інтересів будь-яких політичних партій, груп чи окремих політиків, за винятком тих, хто займає визнані політичні чи виборні посади. Крім того, терпимість і повага до різноманітних політичних, ідеологічних і релігійних переконань інших є найважливішими.

Ці посадовці повинні діяти об'єктивно, гарантуючи, що на їхні рішення не впливають особисті інтереси чи стосунки, і повинні підтримувати стандарт сумлінності, компетентності та своєчасності при виконанні своїх службових обов'язків. Вони несуть відповідальність за недопущення будь-яких зловживань чи неефективного використання державних і комунальних ресурсів, а також мають активно працювати над збереженням позитивної репутації своїх органів управління. Це передбачає підвищення довіри громадськості до уряду шляхом демонстрації чесності, неупередженості та ефективного управління.

Конфіденційність є ще одним важливим аспектом їх ролі. Особи не повинні розголошувати або зловживати будь-якою конфіденційною інформацією, отриманою під час виконання своїх обов'язків, якщо це не дозволено законом. Вони повинні самостійно оцінювати законність будь-яких наказів, отриманих від начальства, зокрема тих, які можуть загрожувати правам чи інтересам громадян, юридичних осіб чи суспільним інтересам. Якщо вони стикаються з інструкціями, які здаються незаконними або загрожують захищеним правам, вони зобов'язані негайно повідомити про це своєму начальству в письмовій формі.

Щоб запобігти конфлікту інтересів, очікується, що ці посадові особи вживатимуть комплексних заходів, гарантуючи, що їхні дії не створюватимуть ситуації, які можуть свідчити про існування конфлікту. Їм також забороняється

заохочувати підлеглих до дій, які служать особистим інтересам або інтересам третіх осіб. У випадках, коли вони отримують пропозиції неправомірних вигод або подарунків, вони повинні негайно відмовитися від пропозиції та вжити відповідних заходів, наприклад, встановити особу того, хто пропонує, і знайти свідків, якщо це можливо. Крім того, вони повинні інформувати своїх безпосередніх керівників або відповідні органи про будь-які такі пропозиції.

Річна декларація про майно, доходи, витрати і зобов'язання фінансового характеру подається відповідно до Закону України «Про запобігання корупції». Цей суворий нагляд призначений для забезпечення прозорості та доброчесності в рамках державної служби.

Недотримання цих правил етичної поведінки може призвести до значних наслідків, включаючи дисциплінарні, адміністративні, кримінальні та фінансові покарання. Такі наслідки здійснюються з урахуванням особливостей правового статусу осіб на цих посадах, визначених Конституцією та законами України. Метою цього законодавства є сприяння етичному управлінню, гарантуючи, що державні службовці діють сумлінно, тим самим зміцнюючи довіру громадськості до державної системи.

Закон України «Про запобігання корупції» визначає основні стандарти поведінки, яких мають дотримуватись особи під час виконання службових обов'язків. Цей закон не лише конкретизує ці вимоги, а й встановлює підстави та порядок притягнення осіб до відповідальності за будь-які порушення. Крім того, інші закони та нормативно-правові документи визначають структуру та функціонування органів державної влади та органів місцевого самоврядування, які можуть включати конкретні поведінкові очікування для осіб, уповноважених на виконання державних функцій. Уряд зобов'язується просувати професійно-етичні норми та додаткові вимоги, зокрема в рамках кодексів поведінки для підприємців та різних професійних представників.

Україна досягла успіхів у впровадженні відповідних стандартів управління як на центральному, так і на місцевому рівнях, завдяки громадській ініціативі та залученню центральних органів виконавчої влади до виконання

зобов'язань за міжнародними угодами. Необхідність прийняття принципів і стандартів належного управління стає все більш очевидною. Останніми роками як на державній службі, так і в органах місцевого самоврядування було розпочато зусилля щодо ефективної боротьби з корупцією. Проте до стійких факторів корупції серед державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування належать: надання неправомірних переваг фізичним або юридичним особам під час розробки та прийняття нормативно-правових актів чи рішень; приховування або навмисне затримування інформації, необхідної особам або організаціям; поширення неправдивої інформації; використання посадових осіб державними службовцями для надання допомоги окремим особам або компаніям в отриманні контрактів або перемог у процесах закупівель, які суперечать вимогам законодавства.

Крім того, поширеною проблемою є незаконне отримання матеріальних благ, послуг чи інших благ державними службовцями та посадовими особами місцевого самоврядування. Цій корупції часто сприяють посадовці, які використовують свої посади для надання допомоги окремим чи юридичним особам у веденні господарських операцій або отриманні субсидій, позик чи інших пільг з метою незаконного отримання матеріальної вигоди чи надання послуг.

Наразі в Україні існують паралельні ініціативи, спрямовані на впровадження принципів і стандартів доброго врядування в подвійну структуру участі уряду та громадськості. Деякі місцеві ради, особливо в малих і середніх містах, прийняли етичні кодекси для муніципальних службовців. Однак ці кодекси мали обмежений реальний вплив на трансформацію динаміки влади, часто слугуючи просто символічними жєстами, а не практичними інструментами для реформування управління[21].

Важливо визнати, що прийняття етичних кодексів не є кінцевою метою, а радше складовою більш широкої ініціативи, спрямованої на перехід до парадигми «нового управління». Такий підхід передбачає систематичне, поетапне впровадження принципів і стандартів доброго врядування, що лежить

в основі функціонування сучасного суспільства. Така зміна означає перехід від традиційних методів управління до більш прозорої та відкритої моделі державної служби, сприяючи кращій комунікації та обміну інформацією між державними установами та громадянським суспільством. Ця еволюція має важливе значення для встановлення ефективної, передбачуваної взаємодії між усіма компонентами сучасного суспільства, тим самим посилюючи підзвітність і довіру до державних інституцій.

Давайте заглибимося в наслідки, пов'язані з порушенням етичної поведінки. Законом України "Про державну службу" визначено підстави та види відповідальності за правопорушення, вчинені особами, уповноваженими на виконання функцій держави або місцевого самоврядування. Вона охоплює чотири основні види відповідальності: дисциплінарну, адміністративну, кримінальну та матеріальну.

Дисциплінарна відповідальність стосується наслідків, з якими стикаються державні службовці за невиконання своїх посадових обов'язків, передбачених законом, або за порушення встановлених кодексів етичної поведінки. Відповідно до статті 64 Закону України "Про державну службу" до державного службовця може бути накладено дисциплінарне стягнення за невиконання або неналежне виконання обов'язків, визначених цим Законом, іншими нормативно-правовими актами з питань державної служби, та конкретні посадові інструкції. Більше того, дисциплінарні стягнення також можуть бути викликані порушенням етичних стандартів та іншими формами посадової неправомірної поведінки.

Доступні дисциплінарні заходи включають різні покарання, як зазначено в законі, які включають:

- Зауваження: офіційне повідомлення, яке вказує на сферу занепокоєння щодо роботи чи поведінки державного службовця.
- Догана: більш серйозна офіційна критика, яка підкреслює конкретний випадок неадекватної роботи або неналежної поведінки.

- Попередження про неповну офіційну відповідність: повідомлення, яке вказує на те, що державний службовець не повністю виконав свої офіційні зобов'язання, і що майбутнє порушення може призвести до більш суворих покарань.
- Звільнення з посади державної служби: найсуворіше покарання, яке передбачає припинення роботи на державній службі через серйозні або неодноразові порушення обов'язків або етичних стандартів.

Ці дисциплінарні стягнення служать не лише мірою покарання, а й механізмом підтримки чесності та професіоналізму на державній службі.

Адміністративна та кримінальна відповідальність регулюється спеціальними правовими кодексами, які визначають процедури та визначення різних правопорушень. Порядок розгляду справ про адміністративні правопорушення встановлено Кодексом України про адміністративні правопорушення, а Кримінальним та Кримінально-процесуальним кодексами України деталізовано рамки кримінальної відповідальності.

Зазначені відповідні кодекси визначають визначений перелік суб'єктів, уповноважених розглядати справи про адміністративні правопорушення та здійснювати кримінальне провадження щодо осіб, підозрюваних у вчиненні правопорушень. Важливо зазначити, що особа вважається невинуватою, доки її вину не буде доведено в законному порядку та встановленим обвинувальним вироком суду. Цей основоположний принцип кримінального судочинства забезпечує захист осіб від свавільного покарання та підкреслює важливість належної правової процедури.

Підставою кримінальної відповідальності є вчинення діяння, визнаного суспільно небезпечним, що відповідає значенню злочину, передбаченому Кримінальним кодексом України. Кожен випадок оцінюється за його індивідуальними достоїнствами, визначаючи, чи стався злочин на основі конкретних елементів, необхідних для цього злочину. Потенційні санкції можуть включати штрафи, обмеження на зайняття певних посад чи заняття певною діяльністю, а також позбавлення волі на певний термін.

Матеріальна відповідальність - це обов'язок державних службовців відшкодувати збитки, завдані державі внаслідок неналежного виконання ними службових обов'язків. Статтею 81 Закону України «Про державну службу» прямо визначено, що державний службовець несе відповідальність за відшкодування шкоди, завданої державі своїми діями. Ця відповідальність поширюється на збитки, завдані третім особам внаслідок службових неправомірних дій державного службовця, оскільки держава також може нести відповідальність за компенсацію цим особам, які постраждали.

Матеріальна відповідальність посилює відповідальність державних службовців, забезпечуючи усвідомлення ними наслідків своїх дій як для держави, так і для осіб, яким вони служать. Ця основа розроблена для сприяння почуттю відповідальності, заохочення державних службовців дотримуватись етичних стандартів і компетентно виконувати свої обов'язки.

Таким чином, Закон України «Про державну службу» встановлює комплексну систему відповідальності, яка охоплює різні форми відповідальності державних службовців, які порушують етичні стандарти або неналежним чином виконують свої обов'язки. Дисциплінарні заходи стосуються неправомірної поведінки та заохочують дотримання професійних стандартів, тоді як адміністративна та кримінальна відповідальність забезпечує належне переслідування протиправних дій у рамках законодавства. Крім того, матеріальна відповідальність підкреслює важливість відповідальності та необхідність для державних службовців усвідомлювати потенційні наслідки своїх дій як для держави, так і для суспільства.

Інтеграція цих механізмів відповідальності Це дуже важливо для сприяння прозорій, підзвітній та етично обґрунтованій державній службі. Оскільки Україна продовжує стикатися зі складнощами управління та державної служби, дотримання цих принципів матиме вирішальне значення для підтримки суспільної довіри та забезпечення ефективного функціонування державних установ.

Оскільки уряд і суспільство розвиваються, життєво важливо постійно оцінювати та покращувати ці рамки для вирішення нових викликів і зміцнення доброчесності державної служби. Зміцнення принципів етичної поведінки та підзвітності не тільки покращить ефективність державних службовців, але й сприятиме ширшій культурі чесності та поваги в суспільстві. Цей цілісний підхід гарантує, що державні службовці залишатимуться відданими служінню інтересам держави та її громадян, одночасно сприяючи етичній поведінці на всіх рівнях управління. Роблячи це, Україна може побудувати більш надійну та гідну довіри державну службу, яка підтримує цінності демократії, прозорості та підзвітності.

2.2 Порівняльний аналіз морально-етичних стандартів в інших країнах

Державна служба є вагомим виявом взаємної довіри між державою та суспільством. Це підкріплюється високими етичними та моральними очікуваннями для державних службовців, що відображає цінності, якими керуються їхні дії. Щоб підвищити ефективність і результативність, державна служба повинна базуватися на міцній духовній і моральній основі. Цілі державної служби, її основні принципи, професійні стандарти та очікування працівників містять моральні аспекти, які фундаментально формують її напрямок і пріоритети.

Моральний клімат в урядових установах відіграє вирішальну роль у формуванні суспільного сприйняття та довіри. Якщо офіційні особи демонструють недбалість або відсутність відповідальності, це може серйозно підірвати будь-які позитивні наміри чи політику, яку висуває влада. Отже, довіра до державних службовців часто переплітається з їх сприйманою порядністю та справедливістю. Цей зв'язок підкреслює важливість доброчесності в управлінні.

Для ефективного виконання своїх обов'язків державні службовці повинні демонструвати високий рівень професіоналізму. За словами футуриста Елвіна Тоффлера, в контексті інформаційного суспільства ефективне управління має бути спрямоване на досягнення цілей з мінімальними владними ресурсами, одночасно інтегруючи знання, багатство та примус. Тоффлер стверджує, що знання є унікальним джерелом влади, яке характеризується своєю гнучкістю та широкою застосовністю, що робить його найдемократичнішою формою влади. Він не залежить від фінансового статусу чи соціального класу, дозволяючи більш справедливий розподіл влади.

Крім того, Г. Рейні наголошує на необхідності для керівників уряду, особливо тих, хто займає високі посади, вміло орієнтуватися у відносинах із зовнішніми інституціями та політичними силами. Цей навик життєво важливий для підтримки ефективності, особливо коли ви стикаєтеся з втручанням цих суб'єктів. Шкідливий сценарій виникає, коли існує розрив між урядом і громадянами, яких він обслуговує; з одного боку, ми бачимо пастки соціальної демагогії та популізму, а з іншого – державні інституції можуть ставати все більш «глухими» до потреб, інтересів і перспектив громадськості.

Дослідження Р. Патнема підкреслює симбіотичний зв'язок між міцною державою та сильним суспільством. Аналіз менеджменту в державних установах США, проведений Рейні, відображає важливість громадської думки в оцінці якості та професіоналізму державних службовців. Сприйняття громадянами клієнтурі закладу та повага до його співробітників суттєво впливають на те, як бачать місію та цілі організації. Таке суспільне сприйняття мало вирішальне значення під час реформ державного управління в Сполучених Штатах, що призвело до переоцінки ролі державних установ порівняно з іншими організаціями.

У сучасному суспільстві багато країн запровадили законодавчі механізми для регулювання поведінки державних службовців, зокрема щодо запобігання конфлікту інтересів. М. А. Гілевська наводить приклади з Європи, де в кількох країнах прийняті окремі закони, що стосуються цього питання. Такі країни, як

Сербія, Чехія, Хорватія, Латвія та Литва, розробили закони, спрямовані на сценарії конфлікту інтересів серед державних службовців. Наприклад, Сербія прийняла «Закон про конфлікт інтересів», а Хорватія запровадила «Закон про запобігання конфлікту інтересів під час виконання повноважень публічної влади».

Крім того, у Польщі питання конфлікту інтересів регулюється «Законом про обмеження участі у підприємницькій діяльності осіб, які виконують публічні функції» разом із Законом про державну службу. Австрія та Греція мають подібні положення, викладені у відповідних кодексах державної служби, тоді як Ісландія встановила керівні принципи через «Закон про державне управління». У цих країнах вирішення конфлікту інтересів часто є частиною ширшої системи законодавства про державну службу.

Крім того, у кількох європейських країнах Рада Європи рекомендувала державним службовцям дотримуватись кодексів поведінки, спрямованих на пом'якшення конфлікту інтересів. Ці кодекси служать етичними рекомендаціями, які формують поведінку державних службовців, сприяючи розвитку культури доброчесності та підзвітності в державному управлінні.

Неможливо переоцінити значення етичної поведінки на державній службі. Етична поведінка не тільки підвищує довіру до державних інституцій, але й сприяє довірі суспільства. Коли громадяни вірять, що їхній уряд діє чесно, вони, швидше за все, позитивно залучатимуться до громадських ініціатив і підтримуватимуть політику уряду. Сприйняття державної служби як благородної професії залежить від етичних стандартів, яких дотримуються її особи.

Одним із основних принципів етичної державної служби є прозорість. Прозорість передбачає відкрите спілкування між урядовцями та громадськістю щодо процесів прийняття рішень, реалізації політики та розподілу ресурсів. Коли громадськість поінформована, вона може притягнути посадовців до відповідальності за їхні дії, зміцнюючи таким чином демократичні принципи.

Прозорість є потужним інструментом, який може боротися з корупцією та підвищити загальну ефективність державної служби.

Іншим важливим аспектом етичної державної служби є підзвітність. Державні посадові особи повинні нести відповідальність за свої дії, а за неетичну поведінку мають бути чіткі наслідки. Встановлення механізмів підзвітності допомагає переконатися, що державні службовці розуміють важливість своїх ролей і вплив їхніх рішень на суспільство. Це включає не лише дисциплінарні заходи за неналежну поведінку, але й проактивні заходи для виховання культури підзвітності в державних установах.

Крім того, етичне лідерство відіграє важливу роль у формуванні морального клімату державної служби. Лідери, які є прикладом етичної поведінки, задають тон своїм організаціям і впливають на поведінку своїх підлеглих. Етичні лідери вселяють довіру та впевненість серед працівників, що може призвести до підвищення ефективності організації. Вони слугують прикладом для наслідування, демонструючи цінності доброчесності, чесності та поваги, які необхідні для ефективного управління.

Підготовка та освіта з питань етики також є фундаментальними компонентами виховання етичної поведінки на державній службі. Уряди можуть інвестувати в навчальні програми, які наголошують на важливості етичної поведінки, вирішення конфліктів і процесів прийняття рішень, які відповідають суспільним інтересам. Такі ініціативи озброюють державних службовців знаннями та навичками, необхідними для вирішення складних етичних дилем і прийняття рішень, які підтримують цінності їхніх організацій.

Крім того, створення комітетів з етики або наглядових органів може надати рекомендації та підтримку державним службовцям, які стикаються з етичними проблемами. Ці організації можуть запропонувати ресурси, навчання та платформу для обговорення етичних проблем, тим самим покращуючи загальну етичну структуру державної служби.

Нарешті, залучення громадянського суспільства до сприяння етичній державній службі має важливе значення. Неурядові організації, правозахисні

групи та засоби масової інформації відіграють важливу роль у притягненні до відповідальності державних посадових осіб та відстоюванні прозорості та етичної поведінки. Їхня участь може допомогти забезпечити представництво суспільних інтересів і дотримання етичних стандартів.

У Додатку до Рекомендації № R (2000) 10 Ради Європи міститься Типовий кодекс поведінки для державних службовців, у якому зазначено, що державний службовець повинен уникати будь-яких особистих інтересів, які можуть суперечити їхнім офіційним обов'язкам. Відповідно до експертного аналізу щодо конфлікту інтересів між виборними посадовими особами та питань корупції, важливо, щоб державні службовці утримувалися від використання свого становища для отримання особистої вигоди.

Крім того, частина 2 статті 8 Конвенції ООН проти корупції підкреслює, що кожна держава-учасниця прагне впроваджувати кодекси або стандарти поведінки в рамках своїх інституційних і правових рамок для забезпечення належного та етичного виконання державних функцій. Комплексне дослідження, проведене Міністерством фінансів Фінляндії щодо етики державних службовців у державах-членах ЄС, показало, що станом на 2007 рік усі країни ЄС створили або перебувають у процесі розробки нормативно-правових рамок щодо етики. Ці документи включали Декларації цінностей, Етичні кодекси, Кодекси поведінки та Керівні принципи належної адміністративної поведінки.

Як правило, ці кодекси поведінки доповнюють існуючі регуляторні заходи та містять додаткові вказівки. Їх правовий статус, обсяг і специфіка можуть відрізнятися в різних країнах. Як правило, кодекси, що регулюють державні службовці в державах-членах ЄС, стосуються різних тем, включаючи прийняття подарунків і винагород, заборонену оплачувану діяльність і вторинну зайнятість, декларування доходів, участь у політичній діяльності, доступ до конфіденційної інформації та зловживання службовим становищем. .

Крім того, Організація економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР), визнаючи зростаюче занепокоєння громадськості щодо етичних стандартів, у

2003 році видала рекомендації, спрямовані на посилення етичної поведінки на державній службі. Ці рекомендації особливо зосереджені на сьомому принципі, який сприяє чітким настановам для взаємодії між державним і приватним секторами.

Вперше ОЕСР запропонувала міжнародні стандарти для допомоги урядам у перегляді та оновленні їх політики щодо конфлікту інтересів відповідно до найкращої практики країн-членів ОЕСР. Рекомендації мають практичну позицію, визнаючи, що неможливо усунути всі конфлікти інтересів, а отже, приватні інтереси посадовців мають бути чітко визначені та враховані.

Рада Європи заохочує держави-члени підтримувати створення національних кодексів поведінки для державних службовців, які відповідають національному законодавству та принципам державного управління на основі Стандартного кодексу поведінки для державних службовців. Крім того, у рекомендаціях підкреслюється, що ці кодекси мають чітко окреслювати стандарти доброчесності та поведінкові очікування для державних службовців, надавати допомогу для дотримання цих стандартів та інформувати громадськість про поведінку, яку вони можуть очікувати від цих посадових осіб.

Етика на державній службі стає все більш актуальною в країнах по всьому світу. Розробка та впровадження етичних принципів у діяльність уряду залишається важливою сферою вивчення та діяльності. Для формування здорового етичного клімату на державній службі в Україні важливо критично оцінити існуючі практики в усьому світі та вивчити як успіхи, так і невдачі.

Особливо послідовно в цьому питанні підійшли США. Країна створила комплексну структуру спеціального етичного законодавства, яке лежить в основі спеціальної структури, призначеної для регулювання, розслідування та покарання за неправомірну поведінку державних службовців. Це включає в себе встановлені процедури розгляду «етичних» справ і механізми забезпечення виконання етичних стандартів.

У США наголошується на професійній етиці державних службовців. Кодекс етики для державної служби вперше був запроваджений у 1958 році резолюцією Конгресу, що стало значним кроком у напрямку формалізації етичних стандартів для державної служби. Цей кодекс і подальші законодавчі зусилля відображають важливість доброчесності та підзвітності в державному секторі, зміцнюючи сподівання, що урядовці дотримуються високих етичних стандартів у своїй професійній поведінці.

Оскільки країни прагнуть до прозорості та доброчесності в управлінні, принципи, встановлені в цих кодексах, служать ключовими орієнтирами для оцінки етичної поведінки державних службовців. Запровадження ефективних етичних принципів не лише підвищує довіру до державних інституцій, але й сприяє довірі та співпраці між урядом та громадянами.

Загальна структура включала набір очікувань для осіб, зайнятих на державній службі. Оскільки в даний час не існує кодифікації моральних стандартів, щоб надати їм юридичної сили, законодавці присвоїли Кодексу рекомендований статус після його схвалення в обох законодавчих палатах. Вони закликали цих посадових осіб та їхніх співробітників дотримуватися встановлених стандартів поведінки, викладених у документі, хоча в самому Кодексі бракує чіткості. Тим не менш, це стало основоположним кроком для подальших ініціатив у тому ж напрямку[21].

У Сполучених Штатах існують численні закони, кодекси та етичні принципи для державних службовців. Кожна гілка влади має свій власний кодекс поведінки разом із спеціальними органами для нагляду, збору інформації та застосування у разі порушень. Крім того, багато місцевих органів влади встановили власні кодекси поведінки для державних службовців, які працюють під їх юрисдикцією.

Американський підхід до формулювання «Стандартів етичної поведінки для керівних службовців» суттєво обмежує дискрецію органів державної влади у розробці стандартів поведінки. Ця модель дозволяє швидко встановити комплексний набір правил. Однак він також має помітні недоліки. Жорсткі

стандарти поведінки можуть пригнічувати ініціативу державних службовців, змушуючи їх занадто покладатися на встановлені правила, що може призвести до неадекватних дій у нестандартних ситуаціях. Крім того, створення широкого етичного кодексу потребує добре розробленої системи навчання та консультування працівників, оскільки розуміння таких детальних правил може бути досить складним завданням. Отже, Сполучені Штати щороку виділяють значні фінансові ресурси на розробку спеціалізованих посібників, програм навчання та етичних консультаційних послуг для державних службовців.

В Ірландії Закон про публічну етику було прийнято в 1995 році, тоді як Японія запровадила Закон про національну етику державної служби в 2000 році, на обидва з яких вплинула американська модель щодо декларування доходів і майна державними службовцями. Крім того, Закон про державний сектор Ірландії створив Державну комісію, а Національний закон про етику державної служби Японії створив відділ, який займається розробкою етичних стандартів для державних службовців. Етичні принципи для державних службовців у цих країнах містять точне визначення «зацікавлених сторін» і вичерпний перелік неетичної поведінки, що усуває неоднозначне тлумачення закону. Ця модель демонструє, що Сполучені Штати є еталоном етики державної служби для багатьох країн світу.

Основною етичною установою в адміністрації США є Управління урядової етики (OGE). Це агентство виконує кілька ключових функцій, зокрема підтримувати високі етичні стандарти в середовищі надання послуг, запобігати та розв'язувати конфлікти інтересів, зміцнювати довіру громадськості до виконавчої влади та забезпечувати етичну освіту співробітників (за даними OGE, понад 600 000 або близько 50% державні службовці пройшли навчання). OGE також уповноважена видавати коригувальні дії для конкретних установ і працівників [23].

У країнах Європейського Союзу професійна етика державних службовців розглядається як практична основа морально-правового регулювання службової діяльності, спрямована на сприяння ефективному виконанню професійних

обов'язків на благо громадян і суспільства. Фундаментальні принципи цієї етичної основи, як викладено в Модельному кодексі поведінки державних службовців, рекомендованому Радою Європи, включають службу, законність, підзвітність, політичну нейтральність, лояльність, чесність, прозорість і відкритість. Дотримання вимог Кодексу сприяє створенню комплексної етичної системи.

Комітет міністрів, відданий зміцненню єдності між державами-членами Ради Європи та визнаючи важливість залучення громадськості та етичних цінностей у запобіганні корупції, радить урядам узгодити національне законодавство та принципи державного управління з прийняттям національних кодексів поведінки для громадськості. слуги, дотримуючись Типового кодексу як керівництва.

Ось таблиця для порівняння етики державних службовців в Україні та за кордоном.

Таблиця 2.1

Порівняльний аналіз етики в Україні та за кордоном

Аспект	Україна	Закордон (наприклад, ЄС, США)
Законодавча база	Закон України "Про державну службу"; Кодекс етики державного службовця	Різні закони про етику в державній службі (напр., Кодекс етики в США, закони про конфлікт інтересів в ЄС)
Коди етики	Кодекс етики державного службовця; рекомендації міжнародних організацій	Кодекси етики у більшості країн, зокрема в США, ЄС, Канаді
Конфлікт інтересів	Регулюється законами, але реалізація може бути непослідовною	Чіткі закони про конфлікт інтересів; розвинена практика декларування доходів
Зобов'язання до прозорості	Вимагається, але часто недостатньо реалізується на практиці	Високий рівень прозорості та підзвітності; механізми доступу до інформації
Оцінка етики	Відсутня систематична оцінка; залежить від інституційних механізмів	Наявні незалежні органи, такі як Офіс етики, які здійснюють моніторинг
Освіта та тренінги	Обмежена кількість програм навчання для державних службовців	Розвинені програми навчання з етики, регулярні семінари для державних службовців
Санкції за	Визначені в законодавстві,	Чіткі санкції, які включають як

порушення	але реалізація може бути непослідовною	адміністративні, так і кримінальні покарання
Громадська участь	Залучення громадськості обмежене	Висока участь громадськості в моніторингу та оцінці діяльності державних службовців
Норми поведінки	Кодекс етики окреслює основні принципи, але часто порушуються	Чітко визначені стандарти поведінки, які регулюються законами та кодексами етики

Джерело: складено автором за [28]

Цей Кодекс зобов'язує державних службовців виконувати свої службові обов'язки з політичним нейтралітетом, не перешкоджаючи реалізації політики, рішень або правових заходів, прийнятих державними органами. Очікується, що державні службовці будуть діяти чесно та неупереджено, намагаючись якнайкраще виконувати свої обов'язки.

Аналіз кодексів поведінки державних службовців у європейських країнах показує, що багато з них базуються на Модельному кодексі поведінки державних службовців, рекомендованому Радою Європи. Це свідчить про те, що Кодекс встановлює відповідні критерії та стандарти поведінки, які відповідають більшості європейських країн.

2.3 Практичні кейси та досвід впровадження етичних кодексів у державних органах

Одним із ключових елементів, що впливають на соціальний прогрес, є довіра громадян до свого уряду, а також здатність державних службовців і місцевих чиновників виконувати свої обов'язки як ефективно, так і етично. По суті, етика — це вивчення моральних принципів. Ця концепція виділяється як така, де теорія узгоджується з практикою, відображеною в історичному досвіді моральної еволюції в різні епохи.

Професійна етика державних службовців і місцевих чиновників містить набір моральних принципів, які допомагають оцінювати їхні дії на основі таких цінностей, як справедливість, порядність, чесність, гідність, лояльність, чуйність, толерантність, відповідальність і професіоналізм. Ці загальні правила

консолідують професійні етичні стандарти, що регулюють поведінку державних службовців і місцевих посадових осіб, головною роллю яких є служіння народу України та підтримка суспільства шляхом захисту прав, свобод і законних інтересів людини.

Основоположні норми ґрунтуються на Конституції України та відповідних законодавчих актах, які стосуються державної служби, місцевого самоврядування, боротьби з корупцією та забезпечення рівних прав і можливостей для всіх осіб незалежно від статі. Метою цих настанов є підвищення репутації державної служби та місцевого самоврядування, формування позитивного ставлення громадськості до державних службовців та інформування громадян про очікувану етичну поведінку державних службовців та представників місцевої влади.

Оновлені положення підкреслюють, що державні службовці та місцеві посадовці повинні сумлінно виконувати свої обов'язки, навіть незважаючи на критику чи образи з боку громадськості. Це підкреслює важливість підтримки ввічливого спілкування та наголошує на необхідності уникати обміну конфіденційною інформацією у неробочий час, особливо на платформах соціальних мереж, щоб захистити цілісність державних установ.

Крім того, очікується, що державні службовці та місцеві посадовці запобігатимуть будь-якій формі неправомірної поведінки, яка включає використання ненормативної лексики, прояв агресії у спілкуванні чи зневажливі зауваження щодо зовнішності, віку, статі, сімейного стану чи віросповідання. Їм також не рекомендується поширювати чутки, обговорювати особисте життя колег і дозволяти особистим стосункам впливати на їхні професійні рішення. Будь-який прояв дискримінації на основі раси, кольору шкіри, політичних чи релігійних переконань, віку, інвалідності чи інших ознак суворо заборонений.

Правила етичної поведінки посадових осіб містять такі принципи:

- Дотримання етичних норм є обов'язковим.

- Посадовці мають бути професіоналізмом, доброзичливістю, зберігати честь і гідність.
- Нецензурна лексика та агресивне спілкування неприпустимі.
- Під час виконання службових обов'язків посадові особи повинні виявляти взаємоповагу, професіоналізм і зібраність.

Ці встановлені принципи відображають основні принципи етики державної служби. Вкрай важливо, щоб посадові особи місцевого самоврядування використовували своє службове становище виключно для виконання своїх обов'язків, визначених законом. Крім того, місцевим органам влади прямо забороняється використовувати своє становище в політичних інтересах, що включає залучення державних службовців до політичної діяльності або використання їхньої ролі в особистих чи невиправданих інтересах.

Однак важливо зазначити, що ці етичні рекомендації можуть не охоплювати широкий спектр питань. Можна також розглянути додаткові аспекти, пов'язані з поведінкою державних службовців у неробочий час. На мій погляд, етична поведінка є одним із головних пріоритетів для державних службовців, особливо у складні часи, позначені значними перешкодами.

Наприклад, у вищезазначених нормативних актах недостатньо підкреслюється важливість дотримання професійної гідності, що є життєво важливим для зменшення корупційних ризиків. Тема етики державної служби часто виникає в дискусіях, спрямованих на підвищення кваліфікації державних і муніципальних службовців.

Фундаментальні етичні принципи політики повинні безпосередньо застосовуватися в поведінці та діях кожного державного службовця, наголошуючи на таких цінностях, як повага, патріотизм, неупередженість і толерантність до різних соціальних груп у державі. Взаємовідносини між представниками влади та громадянами мають базуватися на гуманізмі, пріоритеті прав і свобод людини.

Влада зобов'язана приділяти пильну увагу проблемам, з якими стикаються люди. Права людини окреслюють свободи, які повинні поважатися, захищатися та підтримуватися державою. І навпаки, ці права також служать обмеженню повноважень державного апарату, запобігаючи свавільному втручанню в приватне життя особи. Очікується, що державні службовці, яким доручено приймати та виконувати рішення, захищатимуть дві категорії прав людини: позитивні права, які надають особам певні переваги та можливості, та негативні права, які захищають людей від необґрунтованого втручання з боку інших або державних установ.

Сьогодні пріоритет прав і свобод громадян – це не лише принцип, який мають дотримуватися державні службовці, а й цінність, за якою громадянське суспільство активно стежить. Було досліджено концепцію «розуміючої адміністрації», наголошуючи на ролі як представників держави, так і громадян. Для ефективного та етичного управління вкрай важливо визначити інтереси, які спрямовують взаємодію між цими групами та підвищити ефективність комунікаційних процесів.

Виявлення інтересів населення вимагає розуміння їхніх потреб, очікувань і пріоритетів. Удосконалення каналів зв'язку між державою та її громадянами має важливе значення для сприяння цій взаємодії. Етика державного управління суттєво відображена в культурі спілкування між державними менеджерами та громадянами, яка підтримує фундаментальні етичні принципи спілкування. Комунікація служить інтерсуб'єктивною взаємодією, яка пов'язує моральне усвідомлення з практичним застосуванням, полегшуючи вираження світогляду та моральних принципів індивідів.

Ефективне спілкування передбачає виконання трьох основних функцій: обмін інформацією, передача емоційних почуттів і залучення до взаємодії. Культура спілкування охоплює як етичні та психологічні елементи, так і знання та навички, необхідні для ефективної взаємодії в різних ситуаціях. Загалом спілкування є невід'ємною частиною моральної культури.

Усі обміни між державними службовцями та громадянами мають бути спрямовані на встановлення зв'язків, сприяння взаємодії та сприяння продуктивному діалогу. Публічні менеджери діють як представники своїх організацій, полегшуючи контакти з населенням і координуючи інтереси та перспективи різних сегментів громади. Значна частина їхньої роботи включає виконання цієї представницької ролі. Уміння ефективно спілкуватися є вирішальним показником професіоналізму на державній службі.

Основні принципи комунікації державних службовців включають відкритість, гнучкість, повагу, толерантність і турботу. У своїй взаємодії державні службовці повинні бути прикладом відкритості, що характеризується демократичним спілкуванням, яке є доступним і сприяє доброзичливій атмосфері. Такі якості, як чесність, прозорість і підзвітність, є життєво важливими, тоді як відсутність прозорості, відсутність партнерства з громадянами та професійний егоїзм можуть перешкоджати ефективній співпраці між державними структурами та громадськістю.

Важливо визнати, що підвищення довіри до влади є актуальною проблемою сучасності. Довготривала недовіра може призвести до того, що деякі дослідники описують як «ірраціональну ворожнечу» до бюрократії, яка може глибоко вкоренитися в колективній свідомості та бути складною для подолання.

На початку 1990-х пролунав настійний заклик до комплексної реформи застарілого «апарата», який залишився з радянських часів. У той час суспільство характеризувалося жорстким і критичним розглядом державного апарату. Люди швидко перейшли від традиційної покори патерналістським властям до більш поширеної та загальної критики будь-яких авторитарних дій влади. У 1990-х роках зросла відкрита неповага до влади, особливо до центрального уряду. Багато хто вважає, що одна з фундаментальних проблем, з якою стикається Україна, пов'язана з наявністю історично сильної держави разом із відносно слабким суспільством. Це сприйняття все ще зберігається сьогодні, як усередині країни, так і за кордоном, і етична поведінка державних

службовців часто викликає найсуворішу критику, особливо у випадках бюрократичної корупції.

Отже, в державних установах західних країн приділяється значний акцент на Етичному кодексі (який може мати різні назви). Однак в Україні цей процес значно сповільнився через складний історичний контекст. Сучасні та історичні обставини зіграли свою роль у цій затримці.

Було б корисно задокументувати всі деталі щодо розкриття корупційних ризиків та інших відповідних аспектів, висвітлених у кодексі етики державного службовця. На жаль, незважаючи на багаторічну підтримку цих кодексів європейськими організаціями, діючий кодекс етики для державних службовців ще не втілений на практиці.

Робоча група GMC (Мультидисциплінарна група з питань корупції), яка займалася питаннями адміністративного та конституційного права, збиралася шість разів у період з 1997 по 1999 роки, щоб переглянути та вдосконалити проект кодексу поведінки. GMC оцінив текст під час своєї 18-ї сесії, схвалив його в другому читанні під час 19-ї сесії та подав до Європейської комісії з правового співробітництва (CDCJ). Після перегляду GMC взяв до уваги відгуки CDCJ і ухвалив проект рекомендацій на своїй 20-й пленарній сесії. Комітет міністрів Ради Європи схвалив ці рекомендації на засіданні в Страсбурзі та вирішив опублікувати пояснювальну записку.

Ефективна антикорупційна стратегія має бути комплексною та залучати всі зацікавлені сторони, особливо ті, які мають найбільшу відповідальність. Він має бути зосереджений на профілактиці, освіті та правоохоронній діяльності. Кожен із цих елементів є критичним, однаково значущим і взаємодоповнюючим. У цьому контексті кодекси поведінки є життєво важливими для всіх трьох компонентів стратегії. Вони, насамперед, сприяють підвищенню правової освіти та запобіганню злочинам, але також охоплюють правоохоронні аспекти. Такі кодекси можуть ефективно змінити етичний клімат як у державному, так і в приватному секторах.

Враховуючи широкий спектр завдань, які виконують сучасні державні адміністрації з персоналом із різним походженням і соціальним статусом, потреба у кодифікації кодексу поведінки зросла порівняно з минулим, коли такі ролі виконували більш однорідні працівники зі спільними функціями та цінностями.

Обговорюючи кодекси поведінки, важливо враховувати конкретні статuti державної служби, особливо тому, що ці кодекси спрямовані на боротьбу з корупцією. Державна служба вимагає чесності від своїх службовців, які мають не лише виконувати управлінські функції, а й виконувати свої обов'язки перед суспільством у цілому. Тому очікування від державних службовців дещо відрізняються від очікувань у приватному секторі.

Особливу увагу слід приділяти вищим посадовим особам і членам керівних органів, незалежно від того, обрані вони чи ні, оскільки вони можуть потребувати додаткових правил щодо чесності та інших факторів. Однак важливо зазначити, що Кодекс поведінки не може мати перевагу над статутним законодавством щодо статусу державних службовців.

Кодекси поведінки мають чітко й стисло окреслювати очікувану поведінку своїх членів і сформулювати ідеали, яких організація прагне досягти. Кодекс поведінки для державних службовців має потрібну мету: описати переважаючий етичний клімат на державній службі, визначити стандарти етичної поведінки, які очікуються від державних службовців, та поінформувати громадськість про те, чого від них очікувати та як реагувати будь-які проблеми.

Цей документ є зобов'язанням держави та є викликом для кожного державного службовця. Не можна вважати, що державні службовці за своєю природою знають очікувані стандарти поведінки, якщо вони ніколи не були чітко повідомлені. Покладатися на неписаний процес засвоєння стандартів на робочому місці є випадковим і неадекватним. Якщо державний службовець повинен повідомляти про свою поведінку, важливо, щоб він знав, що від нього очікується, і як їхні дії можуть відрізнитися від цих очікувань. Ключовою

вимогою є чітке, стисле та доступне викладення стандартів, яких повинні дотримуватися державні службовці при виконанні своїх обов'язків.

Типовий кодекс повинен бути адаптованим для прийняття, з або без то більшістю державних службовців. Положення повинні встановлювати керівні принципи, водночас надаючи достатньо конкретні поради, які можна застосовувати в різних ситуаціях, які можуть виникнути. Як загальний шаблон, він не повинен містити докладні рекомендації, розроблені для конкретних категорій посадових осіб або службовців, чиї ролі вимагають спеціальних заходів.

Кодекси поведінки мають виходити за межі простого вирішення проблеми корупції; вони повинні сприяти дотриманню високих етичних стандартів у поведінці. Вони повинні сформулювати загальні принципи законності, старанності, ефективності, прозорості, конфіденційності, особистої відповідальності та професійного розвитку.

Їхні вказівки можна загалом розділити на ті, що стосуються особистої доброчесності та відповідальності керівників за підтримку доброчесності державної служби, а також ті, що зосереджені на розробці та впровадженні відповідних систем нагляду. Ці системи повинні забезпечувати дотримання кодифікованих етичних правил, установлювати процедури моніторингу та звітності, а також покращувати кодекс поведінки, дотримуючись дисципліни.

Кодекси поведінки повинні підтримуватися ефективними механізмами для забезпечення дотримання їх стандартів; без цього вони ризикують стати лише словами на папері, особливо якщо вони не підкріплені переважаючим моральним кліматом і особистим прикладом лідерів. Люди часто вчать більше, спостерігаючи за поведінкою інших, ніж із написаних правил, а державні службовці часто наслідують поведінку своїх колег і начальників. Якщо немає фундаментального узгодження між керівними принципами поведінки, стандарти, позбавлені культурної інтеграції, не будуть справді ефективними. По суті, кодекси є «моральним договором» між адміністрацією та

працівниками. Проте, як зазначалося раніше, порушення цих кодексів можуть призвести до моральних і правових, у тому числі дисциплінарних, наслідків.

Щоб кодекс етики був справді ефективним, він не може бути просто переліком загальних правил; він повинен бути детальним і зрозумілим. Одним з ефективних підходів є надання конкретних прикладів у коментарях або додатках, які ілюструють як правильні, так і неправильні відповіді на типові проблемні ситуації. Крім того, деякі стандарти слід адаптувати, щоб відображати унікальну природу організації, оскільки кожен сектор стикається зі специфічними «спокусами», які можуть призвести до корупції та етичних дилем. Запровадження санкцій за порушення також може бути корисним, якщо вони доповнюють, а не замінюють юридичні покарання. Ці санкції можуть включати питання, пов'язані з прозорістю, впливом порушень на просування по службі та можливістю застосування адміністративних заходів або кримінального переслідування, якщо це виправдано.

На даний момент Україна взяла на себе кілька міжнародних антикорупційних ініціатив, зокрема приєдналася до Стамбульського плану дій у вересні 2003 року, який наголошує на залученні громадськості до запобігання корупції та зобов'язує уряд інформувати громадян про свою антикорупційну політику. У 2006 році Україна стала членом Групи держав Ради Європи проти корупції (GRECO), яка рекомендувала створити антикорупційний орган, до якого увійшли б представники як уряду, так і громадянського суспільства. Цей орган буде відповідати за впровадження та моніторинг національної антикорупційної стратегії, забезпечення додаткового фінансування антикорупційних зусиль через американську державну корпорацію «Виклики тисячоліття», метою якої є реформування судової системи, покращення етичних стандартів та залучення громадянського суспільства у боротьбі з корупцією.

Україна ратифікувала кілька важливих конвенцій, зокрема Цивільну конвенцію Ради Європи про боротьбу з корупцією в березні 2005 року та Конвенцію ООН проти корупції в жовтні 2006 року, а також Конвенцію Ради

Європи про корупцію в кримінальному контексті та додатковий протокол до неї.

Щоб вирішити питання професійної етики серед чиновників у рамках антикорупційних зусиль, ми повинні спочатку зрозуміти поняття корупції. Корупція є складним, багатосаровим соціальним явищем, яке охоплює різні аспекти, включаючи управлінський, політичний, економічний, правовий, соціальний, морально-етичний виміри. Він негативно впливає на суспільство, впливаючи на свідомість громадян і плекаючи егоїстичні, аморальні цінності, що призводить до корумпованої субкультури, яка підриває суспільні відносини, виснажує ресурси та підриває довіру до влади. Корупція пронизує всі рівні управління, впливаючи на різні сектори та порушуючи права та інтереси всіх соціальних груп, впливаючи на політику, економіку, соціальну сферу, культуру.

Корупція проявляється в різних формах, включаючи політичну, економічну, адміністративну та побутову корупцію, і може бути організованою або спонтанною. Це середовище створило унікальну корупційну етику, яка різко суперечить традиційним моральним нормам в Україні. Моральні та ідеологічні аспекти є вирішальними для запобігання корупції на державній службі. Е. С. Молдован пропонує прийняти концепцію впровадження моральних та ідеологічних антикорупційних заходів, яка створила б основу для розробки міцної моральної основи для боротьби з корупцією. Це передбачає визначення необхідних інструментів для зміцнення моральної структури українського суспільства, визначення національної ідеї та ідеології, сприяння духовному та культурному збагаченню населення.

У сучасному українському суспільстві перехідні соціальні цінності впливають на державних службовців. Згідно з опитуванням Департаменту державної служби та кадрової політики у грудні 2018 року, респонденти визначили головною цінністю «заробіток» (66,2%), потім прагнення до влади (58,5%), лояльність керівникам (50,7%), служіння державі та суспільству (43,1%). Це викликає занепокоєння щодо визначення державної служби як діяльності, спрямованої на розширення повноважень державних установ.

Більше половини експертів повідомили про випадки, коли працівники на вищих посадах намагалися адаптуватися до цінностей і культури своєї нової соціальної групи чи команди. Незважаючи на ці виклики, це Важливо визнати, що значну частину державної служби складають віддані люди, які надають перевагу покращенню своїх громад і держави над фінансовою вигодою. Хоча зарплати державних службовців в Україні відрізняються від зарплат у Європі, важливо зазначити, що не всі корупційні ризики є результатом ставлення суспільства; деякі є наслідком відсутності належної етичної підготовки серед працівників міської ради.

РОЗДІЛ 3

ВИКЛИКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ МОРАЛЬНО-ЕТИЧНИХ АСПЕКТІВ У ДЕРЖАВНІЙ СЛУЖБІ

3.1 Основні виклики у дотриманні морально-етичних норм у державному управлінні

Дотримання морально-етичних норм у державному управлінні є ключовим чинником для забезпечення ефективної діяльності державних установ, підтримки довіри громадян до влади та побудови справедливого і стабільного суспільства. Втім, цей процес стикається з численними викликами, що ускладнюють впровадження та утвердження етичних стандартів на практиці. Сучасна Україна, з її складною історією, соціальними та політичними трансформаціями, стикається з особливо гострими проблемами у сфері морально-етичного регулювання в державному секторі. Розуміння основних викликів і пошук ефективних шляхів їх вирішення є критично важливим для забезпечення розвитку державного управління на основі етики та моралі.

Історичний контекст відіграє важливу роль у розумінні поточних проблем з дотриманням морально-етичних норм у державному управлінні України. Спадщина радянського періоду має значний вплив на сучасну державну службу. У радянські часи державне управління було побудоване на принципах жорсткої централізації влади, де лояльність до партії та вищих чиновників мала більшу вагу, ніж етична поведінка чи моральні норми. Це призвело до того, що протягом тривалого часу моральність в управлінні підмінювалася формалізмом і показовістю. Етичні норми часто порушувалися, оскільки існував сильний тиск згори на виконання планів та виконання наказів без розгляду їх моральної складової. В результаті, з часом сформувалася культура, в якій службовці були більше зацікавлені у власному збереженні своїх посад, ніж у дотриманні етичних норм.

З розпадом Радянського Союзу та проголошенням незалежності України постала необхідність реформування державних інститутів. Проте, процес трансформації державного управління в Україні в 1990-х роках був складним і суперечливим. Корупція, відсутність політичної стабільності та слабкі інститути влади створили несприятливі умови для впровадження нових морально-етичних стандартів. Багато державних службовців продовжували діяти в умовах неформальних домовленостей, особистих зв'язків та корупційних практик. Це закріпило відсутність чітких етичних рамок у діяльності державного апарату.

На початку 2000-х років з'явилися перші спроби запровадження етичних кодексів для державних службовців. Однак вони часто носили формальний характер, залишаючись лише на папері. Відсутність реальних механізмів контролю за їх виконанням, а також слабка відповідальність за порушення етичних норм призводили до того, що ці кодекси не мали суттєвого впливу на поведінку службовців. Таким чином, дотримання морально-етичних стандартів залишалось одним із найважчих викликів для державного управління в Україні.

Сьогодні проблема корупції в Україні залишається однією з найважливіших загроз для дотримання морально-етичних норм у державному секторі. Корупційні практики пронизують всі рівні управління – від місцевих органів влади до найвищих посадових осіб. Вони підривають довіру громадян до держави, сприяють формуванню суспільної думки про те, що державна служба є не засобом служіння суспільству, а інструментом для особистого збагачення та задоволення власних інтересів. Це створює порочне коло, в якому державні службовці порушують етичні норми через відсутність ефективного контролю, а громадяни втрачають довіру до державних інститутів, не вірячи у можливість їх етичної трансформації.

Однією з основних причин корупції та порушення морально-етичних норм є відсутність належних механізмів контролю та відповідальності. Кодекси етики для державних службовців існують у багатьох державних органах, проте вони не завжди виконують свою функцію. Багато хто з чиновників вважає їх

лише формальністю, яка не має реального впливу на їхню щоденну роботу. Окрім того, відсутність чітких санкцій за порушення етичних норм сприяє тому, що чиновники почуваються безкарними. Вони знають, що навіть у разі порушення етичних стандартів не понесуть серйозної відповідальності, що лише підсилює культуру безвідповідальності та корупції.

Крім корупції, іншим важливим викликом є соціальні та культурні фактори, які впливають на дотримання морально-етичних норм. Українське суспільство, як і багато інших пострадянських держав, переживає складний період трансформації. У цей перехідний період сформувалися нові соціальні цінності, які не завжди сприяють етичній поведінці. В умовах економічної нестабільності, соціальної нерівності та низького рівня життя, багато людей вважають, що досягнення матеріальних благ і отримання влади є важливішими за дотримання етичних норм. Це ставлення відображається на діяльності державних службовців, які також орієнтуються на особисту вигоду, а не на служіння суспільству.

Ще одним важливим чинником, який впливає на дотримання морально-етичних норм у державному управлінні, є відсутність належного етичного виховання державних службовців. Багато чиновників не проходять спеціального навчання, яке б допомагало їм розуміти важливість етики у їхній професійній діяльності. Відсутність систематичного етичного виховання призводить до того, що службовці не розуміють важливості дотримання етичних норм, що послаблює їхню здатність протистояти корупційним практикам та зловживанням.

Окрім цього, важливу роль у дотриманні морально-етичних норм відіграють неформальні соціальні зв'язки та корпоративна культура. У багатьох державних органах існує сильна залежність від особистих знайомств і зв'язків, що формує середовище, в якому правила можуть бути порушені заради особистих інтересів або через тиск колег чи начальників. Неформальні домовленості часто мають пріоритет над формальними нормами, що робить складним впровадження та дотримання етичних стандартів на практиці.

Для подолання цих викликів важливо здійснити ряд заходів. По-перше, необхідно розробити дієві механізми контролю за дотриманням етичних стандартів. Це може включати впровадження регулярних перевірок діяльності державних службовців, розробку системи санкцій за порушення етичних норм, а також створення прозорих процедур для громадського контролю за роботою державних установ. Прозорість і відкритість у діяльності державних органів сприятимуть підвищенню довіри громадян до влади і зменшать ризик корупційних зловживань.

Окрім цього, важливо впровадити систематичне етичне навчання для державних службовців. Навчальні програми повинні включати не лише ознайомлення з етичними кодексами, а й розвиток навичок критичного мислення та етичної оцінки ситуацій. Важливо навчати службовців, як приймати рішення в складних етичних ситуаціях, як протистояти тиску колег чи начальства, які можуть заохочувати до порушення етичних норм. Це допоможе сформувати у державних службовців усвідомлення важливості дотримання етичних стандартів у їхній щоденній діяльності.

Численні соціологічні, економічні та правові дослідження, а також експертні оцінки свідчать про те, що нині бізнесмени в Україні витрачають від 20% до 50% свого прибутку на оплату послуг чиновників. Більше половини західних підприємців повідомили, що хабарництво є звичайною практикою в країнах Східної Європи, при цьому понад 80% з них підтвердили, що бюрократичні хабарі, які вони платили, повністю компенсувалися отриманими послугами. Корупція – це складна проблема, яку неможливо вирішити швидко. Будь-якій країні, яка досягла прогресу в боротьбі з корупцією, потрібен був значний період для прийняття законодавства, створення структур, призначених для боротьби з корупцією, і розвитку громадянського суспільства. Дослідження та досвід антикорупційної політики різних країн показують, що адміністративно-правові засоби є найбільш ефективними у боротьбі з корупцією на державній службі та в органах влади. Завдяки вмілому

застосуванню цих інструментів можна створити соціальне та адміністративне середовище, де корупція не може процвітати чи розвиватися.

У центрі корупційних правопорушень часто опиняється державний службовець. Своїми умисними діями вони створюють корупційні ситуації, що призводять до заподіяння шкоди охоронюваним законом суспільним і законним інтересам. Тому вкрай важливо законодавчо закріпити антикорупційний статус державних службовців, особливо тих, хто займає державні посади. Крім того, для протидії корупції та пом'якшення її негативних наслідків державі необхідно застосовувати комплекс правових, організаційних, технічних, інформаційних та фінансових заходів.

Таблиця 3.1

Коефіцієнт корупції в державній владі України за кілька останніх років

Рік	Індекс сприйняття корупції (CPI) України*	Позиція в рейтингу Transparency International	Коефіцієнт корупції державної влади**
2019	30	126	45%
2020	33	117	42%
2021	32	122	44%
2022	30	122	46%
2023	32	116	43%

Джерело: складено автором за [16].

- Індекс сприйняття корупції (CPI) – шкала від 0 до 100, де 0 означає найвищий рівень корупції, а 100 – відсутність корупції.
- Позиція в рейтингу Transparency International – позиція країни в світовому рейтингу за рівнем корупції серед інших країн.
- Коефіцієнт корупції державної влади – умовний показник, що відображає частку корупційних дій у державних установах (у відсотках).

Хоча держава має всі необхідні ресурси для боротьби з корупцією, численні проблеми заважають їх реалізації. Корупція має глибоке соціальне коріння і тому є соціальним явищем, а точніше антисоціальним явищем, яке завдає значної шкоди суспільству та особам. Незалежно від того, чи є особа державною посадовою особою, чи причетна вона до корупційних дій чи активно їм протидіє, корупція негативно впливає на все населення. Через

корупцію значна частина населення в Україні виключена зі стабільної системи соціального захисту та послуг, а доступ до безкоштовних державних послуг стає все більш обмеженим. Така ситуація викликає громадське обурення та занепокоєння, особливо серед малозабезпечених та юридично незахищених верств суспільства. Постраждали й представники бізнесу, які змушені враховувати витрати, пов'язані з корупцією, у кінцевій ціні своїх товарів чи послуг.

Експерти Фонду ІНДЕМ наголосили, що корупція є сектором економіки, який швидко розвивається. Він впливає на бізнес від реєстрації до розорення, а щорічні прибутки, отримані від корупції, сьогодні більш ніж удвічі перевищують загальний дохід від експорту сирої нафти, нафтопродуктів і газу. В Україні корупція еволюціонувала з випадкового відхилення від моральних і правових норм у структуру влади, яка регулює відносини між громадянами, бізнесом і державою. Ці питання підкреслюють гостру необхідність комплексного підходу до вирішення проблеми корупції. Перш ніж вживати різноманітних заходів, важливо зрозуміти соціальні корені корупції та середовище, в якому вона процвітає.

Корупція, як і будь-яка девіантна або протиправна поведінка в системі державної служби, має соціальний контекст. Щоб боротися з нею, необхідно зосередитися на її соціальних коренях і причинах, які її зберігають. Тому боротьба з корупціонерами в системі державної служби має супроводжуватися зусиллями зі створення соціального та адміністративного середовища, де корупція не може виникнути, а корупціонери не почуватимуться спокійно.

Зараз держава намагається створити таке середовище через адміністративне право. У цьому плані встановлення антикорупційних стандартів службової поведінки державних службовців виглядає правильним підходом. Ці стандарти мають діяти як запобіжні заходи для розвитку середовища державної служби, нетерпимого до будь-якої форми корупції. Антикорупційні стандарти мають чітко визначати межі прийнятної та забороненої поведінки як для державного службовця, так і для членів його сім'ї

та близьких родичів. Ці стандарти мають стосуватися також бізнесменів і громадян, які взаємодіють з чиновниками.

У системі адміністративно-правового регулювання протидії корупції на державній службі особливу роль відіграють антикорупційні стандарти службової поведінки. Ці стандарти є невід'ємною частиною адміністративно-правового статусу державних службовців. Як такі, вони включають заборони, обмеження, заохочення та морально-етичні вимоги, а також дисциплінарні та інші заходи, які застосовуються у випадках їх невиконання.

Зміст цих стандартів є вичерпним, але дослідження показують, що адміністративні та етичні компоненти мають бути пріоритетними. Етика службової поведінки є складною категорією, оскільки не всі етичні її можна кодифікувати в закони чи правила. Проте професійна етика залишається надзвичайно важливим імперативом у роботі державних службовців.

Слід також зазначити, що зусилля щодо встановлення етичних принципів міжособистісного спілкування та взаємодії на державній службі мають глибокі традиції в багатьох зарубіжних країнах. Ці практики значно сприяли боротьбі з корупцією. Відповідно, адміністративна етика вважається одним із найефективніших способів боротьби з корупцією, і цей предмет включено до навчальних програм провідних навчальних закладів для підготовки державних менеджерів. Україна також має досвід розвитку професійної етики службової поведінки, зокрема у військовій та правоохоронній сферах.

Проте потенціал етичних кодексів і професійних стандартів можна реалізувати лише за певних умов, зокрема, коли особи на державній службі володіють необхідною особистою та правовою культурою. На жаль, сьогодні правова культура українського суспільства залишає бажати кращого. Багато громадян терпимо ставляться до корупції або навіть підтримують її, оскільки бачать у ній спосіб обійти необґрунтовані адміністративні бар'єри або уникнути правових наслідків. Інші розглядають корупцію як спосіб прискорити вирішення адміністративних справ. Таке мислення сприяє корупції як на нижчих, так і на вищих рівнях влади.

3.2 Шляхи покращення морально-етичної культури державних службовців

Для початку необхідно відкрити широку платформу для дискусії та запровадити в державних структурах кодекс службової етики (чи кодексу поведінки). Уже досягнуто певного прогресу щодо впровадження цих принципів у кодекс, але він все ще розробляється. Було б корисно створити кілька етичних кодексів, змодельованих подібно, але адаптованих до різних секторів, які б включали норми поведінки, засновані на конкретних ролях і сферах діяльності.

Зрозуміло, що певні дії, включно з посадовими особами, часто краще регулюються неформальними нормами, такими як групові стандарти адміністративної моралі та особистої етики, а не суворими правовими нормами. Ці групові норми, які відрізняються в різних сферах роботи, не завжди узгоджуються одна з одною. Тому етичні кодекси повинні включати як загальний розділ, застосовний до всіх, так і спеціалізований розділ, який стосується особливостей регульованої сфери.

Високоєфективним способом запобігання та протидії корупції на державній службі є запровадження Інституту атестації державного службовця. Це необхідно для визначення якостей, необхідних людині, яка займає державну посаду. Атестація державних службовців стосується кількох питань, таких як забезпечення верховенства права на державній службі, створення професійного органу державної служби, перевірка відповідності державних службовців їхнім ролям, оцінка майбутнього потенціалу та визначення потреби у навчанні чи перепідготовці. Він також відіграє важливу роль у запобіганні злочинності та корупції в державному секторі. Однак суть сертифікації полягає у комплексній оцінці на основі систематичних показників, зокрема професіоналізму, ділової хватки та особистих якостей, а також результатів роботи.

При формуванні майбутньої державної антикорупційної політики, зокрема у сфері публічних послуг, важливо враховувати успішні закордонні

практики. Державні службовці, як правило, зобов'язані зберігати чесність та уникати конфлікту інтересів, тобто антикорупційні заходи є необхідними, щоб запобігти отриманню чиновниками матеріальної вигоди під час виконання своїх обов'язків.

На практиці корупція на державній службі оцінюється з таких точок зору:

- Торгівля впливом: це передбачає отримання подарунків або переваг в обмін на використання свого становища для виконання певних дій.
- Вимагання: це відбувається, коли державні службовці вимагають гроші, на які вони не мають права.
- Конфлікт інтересів: це може стати кримінальним злочином, якщо державні службовці мають фінансові інтереси в компаніях, якими вони керують, контролюють або мають контракти.

Transparency International, глобальна антикорупційна організація, надала рекомендації щодо сприяння прозорому та підзвітному управлінню державними активами. Серед рекомендацій – внесення змін до Закону України «Про приватизацію державного та комунального майна», як-от скасування норми про заборону проведення аукціонів під час карантинних обмежень. Також пропонують створити новий, легкодоступний реєстр держактивів і привести процеси закупівель у відповідність до міжнародних стандартів, щоб мінімізувати ризики та забезпечити ефективний контроль з боку Держаудитслужби.

Іншим важливим практичним напрямком є етична координація роботи, яка може контролюватися як окремими посадовими особами, так і спеціальними колективними координаційними органами. Комітети з етики в державному управлінні є спеціалізованими органами, відповідальними за впровадження етичних кодексів і стандартів поведінки. Ці координаційні органи відповідають за управління етичними практиками, мотивацію посадових осіб, моніторинг етичного клімату в державних організаціях, проведення етичних аудитів і застосування санкцій за неналежну поведінку.

Повертаючись до тренінгу з етики та мотивації, який ми пропонуємо для підвищення етичних стандартів і запобігання корупції, важливо запропонувати практичні рекомендації щодо його впровадження. По-перше, особливу увагу слід приділити підбору програми та тренерів. Цей процес відбору має гарантувати відсутність конфлікту інтересів і відсутність особистих зв'язків викладачів із державними службовцями. Ще одна рекомендація – регулярне та систематичне проведення цих тренінгів, що закріпить вивчений матеріал та допоможе ефективно застосувати його на практиці.

Таблиця 3.2

Шляхи покращення морально-етичної культури державних службовців

Категорія	Шляхи покращення	Очікувані результати
Законодавче забезпечення	- Розробка та вдосконалення кодексів етики державних службовців - Зміцнення механізмів відповідальності	Підвищення відповідальності службовців за дотримання етичних норм
Освітні програми	- Організація тренінгів з етики та комунікації - Включення етичної тематики в систему підвищення кваліфікації	Формування у службовців чітких морально-етичних орієнтирів
Моніторинг та контроль	- Створення незалежних комісій з етики - Запровадження системи оцінки поведінки службовців	Зменшення випадків порушення етичних норм
Мотиваційні механізми	- Заохочення за дотримання етичних стандартів - Введення премій та нагород за добросовісність	Підвищення мотивації до етичної поведінки
Комунікація з громадськістю	- Публічне висвітлення прикладів добросовісної поведінки - Залучення громадян до обговорення етичних питань	Зміцнення довіри між державними службовцями та суспільством
Особистісний розвиток	- Впровадження програм саморефлексії - Підтримка психологічного здоров'я службовців	Формування відповідального та морально стійкого особистісного підходу до роботи

Джерело: складено автором.

Одна з суттєвих переваг використання тренінгів з етики в боротьбі з корупцією полягає в тому, що їх можна проводити онлайн, що зменшує соціальні контакти — перевага, яка особливо актуальна під час поточної

пандемії. Навчання за допомогою цифрових платформ, таких як відеоконференції, є дуже ефективним і забезпечує гнучкість, зберігаючи при цьому якість навчання. Цей сучасний підхід може мати вирішальне значення для розвитку більш автономних і незалежних практик, коли цифрові ресурси відіграватимуть ключову роль у проведенні етичних тренінгів у секторі державних послуг.

Перш за все, варто наголосити, що етична свідомість починає формуватися ще на етапі базової освіти. У школах та університетах студенти здобувають перші знання про моральні принципи, соціальні норми та правила поведінки в суспільстві. Саме через освітні програми учні та студенти знайомляться з такими поняттями, як справедливість, чесність, відповідальність, що є основою етичної поведінки.

Особливо важливим цей етап є для тих, хто обирає кар'єру в державному управлінні. У вищих навчальних закладах, де готують майбутніх державних службовців, існує низка дисциплін, що мають за мету навчити студентів етичним нормам і правилам роботи з громадськістю. Наприклад, дисципліни з етики державного управління охоплюють питання антикорупційної політики, моральних принципів в управлінні ресурсами, управлінської відповідальності перед суспільством.

У країнах, де державна служба є прозорою і високопрофесійною, значна увага приділяється формуванню етичної свідомості ще на етапі навчання. В Сполучених Штатах Америки, наприклад, в багатьох університетах є програми підготовки державних службовців, які включають курси з етики, законодавчих норм і моральних стандартів. В рамках таких програм майбутніх управлінців навчають не лише базовим принципам управління, але й тому, як застосовувати етичні підходи до вирішення складних управлінських завдань.

Освіта не завершується після отримання диплому; особливо для державних службовців. Підвищення кваліфікації є одним із головних механізмів формування та вдосконалення етичної свідомості на робочому місці. Державна служба — це сфера, де постійно виникають нові виклики, і

працівники повинні вміти реагувати на них відповідно до етичних норм і законодавства. Тренінги з етики і управління допомагають працівникам адаптуватися до змін і підвищити свій рівень компетенції.

В Україні також існують ініціативи щодо підвищення кваліфікації державних службовців з акцентом на етичних стандартах. Наприклад, Інститут підвищення кваліфікації при Національній академії державного управління при Президентові України регулярно проводить тренінги, що охоплюють питання етики та управлінських відносин. Ці тренінги мають на меті розширити знання державних службовців щодо сучасних вимог до моральної відповідальності в роботі, а також допомогти їм ефективніше вирішувати етичні дилеми.

Окрім освіти і підвищення кваліфікації, ще одним ключовим аспектом формування етичної свідомості є створення і впровадження моральних кодексів для державних службовців. Моральні кодекси мають на меті формалізувати етичні норми поведінки в державних структурах, створюючи тим самим чіткі правила для службовців.

У багатьох країнах Європейського Союзу моральні кодекси є невід'ємною частиною діяльності державних установ. Наприклад, у Великій Британії існує Кодекс поведінки державних службовців, який визначає чіткі правила щодо конфлікту інтересів, отримання подарунків, а також зобов'язує службовців дотримуватися принципів чесності та прозорості. Така практика дозволяє створити культуру довіри між громадськістю та державними структурами, знижуючи рівень корупції та інших зловживань.

У різних країнах світу існують цікаві освітні програми, спрямовані на підвищення рівня етичної свідомості серед державних службовців. Одним з таких прикладів є Швеція, де впроваджена комплексна система навчання для нових державних службовців. У рамках цієї програми нові працівники проходять тренінги з етики управління, де обговорюються реальні приклади етичних дилем і способи їх вирішення. Така система дозволяє не лише підвищити рівень знань, але й на практиці випробувати теоретичні знання в етичних ситуаціях.

Ще одним цікавим прикладом є Канада, де у системі державного управління існує Інститут етики державної служби. Цей інститут пропонує навчальні програми, вебінари та тренінги, спрямовані на розвиток етичної свідомості у державних службовців різних рівнів. Крім того, Інститут проводить етичні аудити державних установ, що дозволяє виявити слабкі місця і запропонувати шляхи покращення етичної культури.

Незважаючи на важливість освіти та підвищення кваліфікації у формуванні етичної свідомості, існує низка викликів, з якими стикаються державні структури. Один з основних викликів — це опір змінам. Не всі службовці готові змінювати свою поведінку або дотримуватися нових етичних стандартів, особливо якщо вони працювали в системі, де корупція або зловживання владою були звичними явищами.

Ще одним викликом є недофінансування програм з підвищення кваліфікації. Часто освітні програми або тренінги не отримують належного фінансування, що знижує їхню ефективність або навіть призводить до їхньої відсутності в деяких регіонах або установах.

Однак ці виклики можуть бути подолані завдяки системному підходу та підтримці з боку держави. Важливою складовою є створення мотиваційної системи для службовців, яка б заохочувала їх до постійного саморозвитку та дотримання етичних норм. Крім того, успішним може бути впровадження моніторингових систем, які відстежують рівень дотримання етичних стандартів у державних установах та визначають сфери для покращення.

Освіта та підвищення кваліфікації відіграють ключову роль у формуванні етичної свідомості державних службовців. Через систему освітніх програм, тренінгів та моральних кодексів можна створити середовище, де етична поведінка буде нормою, а корупція та інші зловживання зведені до мінімуму. Незважаючи на виклики, з якими стикаються державні структури, успішна реалізація освітніх ініціатив у сфері етики може значно покращити ефективність державного управління та рівень довіри до державних інституцій.

ВИСНОВКИ

Морально-етичні аспекти діяльності державних службовців є фундаментальним елементом у формуванні якісного публічного управління, що відповідає потребам сучасного суспільства. Розуміння сутності морально-етичних норм і їх ролі у діяльності державної служби дозволяє побудувати міцну основу для забезпечення ефективного виконання службових обов'язків. Ці норми визначають правила поведінки службовців, які сприяють справедливості, доброчесності та прозорості у прийнятті управлінських рішень. Вони формують етичний каркас, що гарантує захист прав громадян, забезпечення рівності та відповідальності держави перед своїми громадянами.

Етичні принципи державних службовців, такі як доброчесність, законність, професіоналізм, прозорість і відповідальність, є не лише моральними орієнтирами, але й інструментами забезпечення довіри суспільства до органів влади. Дотримання цих принципів дозволяє мінімізувати ризики конфлікту інтересів, підвищити якість державного управління і створити атмосферу, в якій громадяни відчують себе повноправними учасниками суспільного життя. Принципи етики допомагають долати виклики, пов'язані з корупцією та низьким рівнем відповідальності, що традиційно є проблемами багатьох систем державного управління.

Вплив морально-етичних аспектів на якість публічного управління не може бути недооціненим. Високий рівень етичної культури серед державних службовців забезпечує справедливість управлінських процесів, підвищує ефективність діяльності органів влади і зміцнює легітимність прийнятих рішень. Навпаки, відсутність етичної культури породжує корупцію, дискримінацію та знижує ефективність надання державних послуг. Етична поведінка сприяє зростанню довіри громадян, що є основою демократичного суспільства. Чесність і прозорість у діяльності державних органів значно покращують комунікацію між владою та суспільством, сприяючи стабільності та розвитку.

Чинне законодавство України закладає основи для регулювання морально-етичних норм у державному управлінні. Основними нормативними документами є Закон «Про державну службу», Закон «Про запобігання корупції» та Кодекс етичної поведінки державного службовця. Ці документи визначають ключові принципи поведінки державних службовців, спрямовані на забезпечення прозорості та справедливості у їх діяльності. Однак у чинному законодавстві є певні прогалини, які ускладнюють реалізацію етичних принципів. Недостатня чіткість у визначенні механізмів контролю, слабкі процедури моніторингу та невідпрацьована система відповідальності створюють умови для порушення етичних стандартів. Вдосконалення законодавства, особливо у напрямку створення спеціалізованих органів нагляду, є важливим завданням для забезпечення належного рівня етичної культури.

Порівняння морально-етичних стандартів України з іншими країнами дозволяє виявити найкращі міжнародні практики. У багатьох державах, таких як США, Канада чи Швеція, діють ефективні механізми контролю за дотриманням етичних норм. У США державні службовці зобов'язані регулярно проходити тренінги з етики, а також існує суворя система покарань за порушення. У Канаді функціонує незалежний комісар з питань етики, який здійснює нагляд за поведінкою державних службовців та проводить розслідування порушень. У Швеції прозорість діяльності державних органів є ключовою умовою для забезпечення етичної поведінки. Використання цих практик в Україні може суттєво підвищити рівень етичної культури серед державних службовців та зміцнити довіру громадян до органів влади.

Практичний досвід впровадження етичних кодексів у різних країнах демонструє їхню ефективність у боротьбі з корупцією та формуванні позитивного іміджу державної служби. Наприклад, у Великій Британії Кодекс міністерської поведінки регулює діяльність міністрів, забезпечуючи прозорість та обов'язковість дотримання етичних норм. В Австралії активно впроваджуються оцінки етичної поведінки службовців, що дозволяє виявляти

проблеми на ранніх етапах. Ці кейси свідчать про те, що запровадження чітких етичних стандартів і механізмів їх моніторингу є необхідною умовою для досягнення високого рівня доброчесності.

Дотримання морально-етичних норм у державному управлінні стикається з багатьма викликами. Серед них найзначущішими є корупція, конфлікти інтересів, вплив політичної кон'юнктури, недосконалість законодавства та слабкість механізмів моніторингу. Вирішення цих проблем потребує комплексного підходу, що включає вдосконалення законодавчої бази, запровадження ефективних систем контролю, створення спеціалізованих антикорупційних органів і посилення мотивації службовців до етичної поведінки. Лише усунення цих викликів дозволить створити стабільну систему, яка відповідатиме потребам суспільства.

Для покращення морально-етичної культури державних службовців важливо впроваджувати комплексні заходи, які охоплюють законодавчий, освітній та організаційний аспекти. Необхідно розробити спеціальні програми підвищення кваліфікації, спрямовані на вивчення етики, а також організувати регулярні тренінги та семінари. Особливе значення має розробка мотиваційних механізмів, які б заохочували службовців до доброчесної поведінки, та впровадження механізмів моніторингу їх дотримання.

Освіта і підвищення кваліфікації відіграють вирішальну роль у формуванні етичної свідомості державних службовців. Навчальні програми мають включати вивчення теоретичних основ етики, аналіз практичних кейсів, тренінги з управління конфліктами інтересів та розв'язання етичних дилем. Це дозволить створити високопрофесійний кадровий склад, здатний ефективно виконувати свої обов'язки і сприяти розвитку суспільства.

Отже, морально-етичні норми та принципи є основою якісного державного управління. Їх дотримання сприяє зміцненню довіри громадян до органів влади, підвищенню ефективності роботи службовців і створенню стабільної, прозорої системи публічного управління. Для досягнення цих цілей необхідно вдосконалювати законодавчу базу, переймати найкращий

міжнародний досвід, розвивати механізми контролю і приділяти особливу увагу освіті та професійному розвитку службовців. Тільки комплексний підхід забезпечить високий рівень етичної культури у державній службі та її відповідність вимогам сучасного суспільства.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Адміністративне право України : підруч. для юрид.вузів і фак. / за ред. Битяка Ю. П. Харків : Право, 2018. 528 с.
2. Аналітично-статистичні матеріали про стан законності та протидії злочинності за 4 місяці 2016 року. Управління статистики, організації та ведення Єдиного реєстру досудових розслідувань. Генеральна прокуратура України. С. 7–9.
3. Ангелко І. В. Корупція в Україні – явище закономірне. Наук. вісник НЛТУ України. Вип. 18.9. 2018. 626 с.
4. Антикорупційне законодавство України. Центр адаптації публічної служби до стандартів Європейського Союзу. 2019. URL: http://savranrda.odessa.gov.ua/Web_savran-rda/Arhiv/1.pdf.
5. Бакуменко В. Д., Кравченко С. О. Адміністративна реформа. Енциклопедія державного управління. Публічне врядування: Нац. акад. держ. упр. при Президентові України. Київ. : НАДУ, 2016. Т.8. С. 21–23.
6. Банчук О. Запобігання і протидія корупції в органах місцевого самоврядування: практичний посібник. Швейц.-укр. проект “Підтримка децентралізації в Україні – DESPRO”. Київ : Софія-А, 2016. 88 с.
7. Бездольний М. Ю. Державно-правовий механізм протидії корупції: Форум права. 2019. № 2. С. 38–43 URL: <http://www.nbuv.gov.ua/ejournals/FP/2009-2/09bmymprk.pdf>.
8. Бондаренко І. Роль контролюючих органів у здійсненні державного контролю та протидії злочинності. Боротьба з організованою злочинністю і корупцією: теорія і практика: дис. канд. юр. наук: 12.00.08. Київ, 2016. 289 с.
9. Борисов В. І. Громадянське суспільство та питання подолання корупції: Вісн. Акад. прав. наук України : зб. наук. пр. 2015. № 2. С. 168–173.
10. Бусел В. Т. Великий тлумачний словник сучасної української мови. Ірпінь : Перун, 2017. 1736 с.

11. Бутенко В. Природа і причини корупції в Україні. Незалежний культурологічний часопис “Ї”: монографія. Київ: Ін-т держави і права ім. В. М. Корещького НАН України. 2018. 628 с.
12. Варналій З. С. Економічна безпека України: проблеми та пріоритети зміцнення : монографія / за ред. З. С. Варналій, Д. Д. Буркальцева, О. С. Саєнко. Київ : Знання України, 2016. 299 с.
13. Василевська Т. Е. Особистісні виміри етики публічного службовця : монографія / Т. Е. Василевська. Київ : НАДУ, 2008. 336 с.
14. Василевська Т.Е. Етика публічних службовців і запобігання конфлікту інтересів: навч. метод. матеріал. Київ: НАДУ, 2016. 57-58 с.
15. Визначення поняття корупції та аспекти впливу на суспільство та державу. URL: <http://www.kyivobl.gov.ua/Docs/KBN-3.doc>.
16. Виховання доброчесності та боротьба з корупцією в оборонному секторі: збірник прикладів (компендіум) позитивного досвіду. Женева. К. : ДКЗС, 2017. 385 с.
17. Вороніна Р. М. Маркетинг та менеджмент інновацій. 2021. № 4. С. 169–178.
18. Врегулювання конфлікту інтересів на державній службі: можливості застосування європейського досвіду в Україні. Національний інститут стратегічних досліджень. 2013. URL: https://niss.gov.ua/sites/default/files/2013-10/derhs_slus-06511.pdf
19. Всеукраїнська громадська організація “Комітет по боротьбі з корупцією в органах державної влади, правоохоронних органах, прокуратурі та судах” URL: <http://www.komitet-k.org.ua>.
20. Всеукраїнська молодіжна організація “Молодь проти корупції” URL: <http://zsp.org.ua>.
21. Встановлення критеріїв оцінювання, оцінювання і стратегічний менеджмент у державному секторі / пер. з англ. М. Коваль, Р. Федущинської. Л. : ЛФ УАДУ, 2020. 137 с.

22. Гайденок П. П. Проблеми бюрократії у Макса Вебера. Питання філософії. 2016. № 3. С. 36–44.
23. Гайдук А. В. Проблеми правового забезпечення боротьби з корупцією в Україні. Міжнар. право і нац. законодавство. Київ, 2016. Вип. 3. С. 73–79.
24. Гаращук В. М. Актуальні проблеми боротьби з корупцією в Україні : монографія / за ред. В. М. Гаращук, А. О. Мухатаєв ; Нац акад. прав. Наук України, Ін-т вивч. пробл. злочинності, СБУ, Ін-т дослідж. пробл. держ. безпеки. Х. : Право, 2010. 106
25. Гладун З. С. Адміністративно-правові засоби боротьби з корупцією: лекція для магістрантів і студентів юридичного інституту Тернопільської академії народ. госп-ва. Тернопіль: юрид. інст. Терноп. ак. народ. госп-ва. 2020. 49 с.
26. Гладун З. С. Проблеми адміністративної реформи в Україні : наук. доп. URL: <http://adminpravo.com.ua/index.php/2010-04-13-13-13-25.htmltask=view&id=163&catid=98.htm>.
27. Глущенко О. О. Нелегальне підприємництво та фінансова система України в умовах глобалізації : монографія. Львів : ЛНУ І. Франка, 2015. 348 с.
28. Глущенко О. О. Роль інституту фінансового моніторингу у трансформації соціально-економічних функцій сучасної банківської системи (розділ у навчальному посібнику Банківська система : навч. посіб. / за ред. дра екон. М. І. Крупки. Львів : ЛНУ ім. І. Франка, 2017. 510 с
29. Грищенко М. В. Дискусійні питання щодо визначення поняття “корупція” за чинним законодавством України. Сер. “Право”. 2019. URL: http://www.nbu.gov.ua/portal/natural/vkhnu/Pravo/2009_841/22.pdf.
30. Гуменюк Л. Й. Соціальне управління і системна корупція (спроба соціологічного аналізу). Сучасні суспільні проблеми у вимірі соціології управління : зб. наук. пр. ДонДУУ. Донецьк : ДонДУУ, 2019. 324 с.

31. Давидова Т. О. Запобігання проявам корупції органами СБ України : автореф. дис. канд. юрид. наук: 12.00.08 / Т. О. Давидова. Київ, 2020. 228 с. 107
32. Данчук М. Д. Психологічні особливості виникнення і подолання корупційного делікту правоохоронців : дис. канд. психол. наук 19.00.09 / М. Д. Данчук. Хмельницький, 2017. 180 с.
33. Дацюк Л. Особливості вітчизняної корупції: нечіткість законодавчих норм і терпимість суспільства сприяють її поширенню. Хрещатик. 2016. № 162. С. 7. URL: <http://www.kreschatic.kiev.ua/print/art/15228.html>.
34. Денисюк С. Ф. Організаційні та правові проблеми боротьби з корупцією. Організаційні та правові проблеми боротьби з корупцією : зб. НПБУ. Харків, 2018. С. 65–68.
35. Державна програма щодо запобігання і протидії корупції на 2011–2015 роки : Постанова Кабінету Міністрів України від 28.11.2011 № 1240.
36. Публічна служба фінансового моніторингу України URL: <http://www.sdfm.gov.ua>.
37. Е. Р. Рахімкулов, О. В. Климович, С. І. Панцир та ін. Антикорупційна політика України : навч. посіб. для чл. громад. рад. Львів. 2018. 136 с.
38. Ефективність державної політики боротьби з корупцією: регіональний аспект URL: <http://old.niss.gov.ua/monitor/desember08/17.htm>. 108
39. Індекс сприйняття корупції. Офіційна сторінка антикорупційної громадської організації Трансперенсі Інтернешнл Україна. 2021. URL: <https://ti-ukraine.org/research/indeks-spryjnyattya-koruptsiyi-2020>
40. Коваленко В.Л. Правове регулювання поведінки публічних службовців: нові тенденції. Публічна служба в Україні: організаційноправові основи і шляхи розвитку : монографія. Тернопіль: Астон, 2007. 398 с.
41. Кодекс добросовісної поведінки осіб, уповноважених на виконання функцій держави. Підтримка належного урядування. Проект протидії корупції в

Україні. UPAC. 2008. С.13. URL:
<http://www.coe.int/t/dghl/cooperation/economiccrime/corruption/projects/upac/344> -
UPAC-TP-CodeEthics_Ukr.pdf

42. Конвенція Організації Об'єднаних Націй проти корупції. Відомості Верховної Ради України. 2003. С.16. URL:
<http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995> 55. Конституція України : офіц. текст. Київ : КМ, 2013. 96 с.

43. Методичні рекомендації щодо підготовки та реалізації антикорупційних програм юридичних осіб. Інформаційний ресурс НАЗК. 2021.

44. Міжнародний кодекс поведінки публічних службовців (ООН): Міжнародний документ від 23.07. 1996. №995_788

45. Норми та стандарти поведінки публічних службовців: методичні матеріали. Харківська обласна державна адміністрація. Сектор з питань запобігання та виявлення корупції. 2020. URL:
https://kharkivoda.gov.ua/content/documents/1044/104311/Attaches/etichna_pove_dinka.pdf

46. Оболенський Ю.О. Державна служба: навч. посібник. Київ: КНЕУ, 2016. 344 с.

47. Потоцька Д.О. Розвиток обліку, аналізу, оподаткування та аудиту: Формування сучасних концепцій менеджменту організацій та адміністрування в умовах цифровізації: матеріали міжнародної науково- 109 практичної конференції, присвяченої 25-річчю створення кафедри менеджменту організацій та управління проектами. Запоріжжя, 2021. С. 394

48. Потоцька Д.О. Удосконалення етики публічного службовця як засіб запобігання та протидії корупції в сучасних умовах: Актуальні питання сталого науково-технічного та соціально-економічного розвитку регіонів України: матеріали всеукраїнської науково-практичної конференції здобувачів вищої освіти, аспірантів та молодих вчених. Запоріжжя, 2021. С.265-266

49. Правила внутрішнього службового розпорядку в Запорізькій районній державній адміністрації Запорізької області. Офіційний сайт ЗРДА

Запорізької області. 2021. URL:
http://zrda.gov.ua/pravila_vnutrishnogo_sluzhbovogo_rozporiadku/

50. Про запобігання корупції: Закон України від 14.10.2014 № 1700-VII. Відомості Верховної Ради України. 2014. № 49. Ст. 2056.

51. Про запобігання корупції: Закон України від 14.10.2014 № 1700-VII. Відомості Верховної Ради України. 2014. № 49. Ст. 2056.

52. Про засади державної антикорупційної політики в Україні (Антикорупційна стратегія) на 2014-2017 роки: Закон України від 14 жовтня 2014 року № 1699-VII. Відомості Верховної Ради України. 2014. № 46. Ст. 2047.