

Міністерство освіти і науки України
Івано-Франківський національний технічний університет нафти і газу
Кафедра публічного управління та адміністрування

Книгиницька Роксолана Володимирівна

УДК 352.158
(індекс)

МАГІСТЕРСЬКА РОБОТА
ШЛЯХИ ФОРМУВАННЯ МОРАЛЬНО-ЕТИЧНИХ ЦІННОСТЕЙ У
ПУБЛІЧНОМУ УПРАВЛІННІ УКРАЇНИ

Публічне управління та адміністрування
281 «Публічне управління та адміністрування»

_____ Р. В. Книгиницька

Науковий керівник Озьмінська Ірина Дмитрівна, доц., канд. філос. наук

Допущено до захисту

Завідувач кафедри,

д.держ.упр., професор _____ І.П. Лопушинський

Рецензент

к.психол.н, доцент _____ В. М. Кушнірюк

Робота містить результати власних досліджень. Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело.

Івано-Франківськ – 2025

АНОТАЦІЯ

Книгиницька Р. Шляхи формування морально-етичних цінностей у публічному управлінні України. – Рукопис.

Магістерська робота за спеціальністю 281 «Публічне управління та адміністрування». Івано-Франківський національний технічний університет нафти і газу. Івано-Франківськ, 2025.

У магістерській роботі висвітлено важливі теоретичні засади морально-етичних цінностей в публічному управлінні; також комплексно досліджено специфіку формування морально-етичних цінностей в публічному управлінні України; важливим було те, що висвітлено перспективи розвитку морально-етичних цінностей публічного управління в Україні.

Матеріали магістерської роботи можуть бути використані під час підвищення кваліфікації державних управлінців та для удосконалення існуючих курсів з морально-етичних настанов в публічному управлінні, що дуже важливо для покращення роботи публічної служби.

Ключові слова: публічне управління, мораль, етика, цінності, формування, шляхи.

ANNOTATION

Knyhynytska R. Ways of forming moral and ethical values in the public administration of Ukraine. – Manuscript.

Master's thesis on specialty 281 «Public management and administration». Ivano-Frankivsk National Technical University of Oil and Gas. Ivano-Frankivsk, 2025.

The master's thesis highlights the important theoretical foundations of moral and ethical values in public administration; the specifics of the formation of moral and ethical values in the public administration of Ukraine were also comprehensively investigated; it was important that the prospects for the development of moral and ethical values of public administration in Ukraine were highlighted.

The materials of the master's thesis can be used during the training of state managers and for the improvement of existing courses on moral and ethical guidelines in public administration, which is very important for improving the work of the public service.

Key words: public administration, morality, ethics, values, formation, ways.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	5
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ МОРАЛЬНО-ЕТИЧНИХ ЦІННОСТЕЙ В ПУБЛІЧНОМУ УПРАВЛІННІ.....	8
1.1. Поняття та сутність морально-етичних цінностей в публічному управлінні.....	8
1.2. Витоки формування морально-етичних цінностей та їх роль у діяльності публічного управлінця.....	17
1.3. Підходи до аналізу морально-етичних основ публічної служби.....	24
РОЗДІЛ 2. СПЕЦИФІКА ФОРМУВАННЯ МОРАЛЬНО-ЕТИЧНИХ ЦІННОСТЕЙ В ПУБЛІЧНОМУ УПРАВЛІННІ УКРАЇНИ.....	34
2.1. Сучасний стан формування та нормативного регулювання розвитку морально-етичних цінностей у публічному управлінні.....	34
2.2. Впровадження морально-етичних стандартів в публічне управління.....	39
РОЗДІЛ 3. ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ МОРАЛЬНО-ЕТИЧНИХ ЦІННОСТЕЙ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ В УКРАЇНІ.....	45
3.1. Тенденції розвитку морально-етичних цінностей.....	45
3.2. Правові наслідки порушення правил етичної поведінки державних службовців.....	49
3.3. Зарубіжний досвід формування морально-етичних цінностей публічної служби.....	56
ВИСНОВКИ.....	63
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	67
ДОДАТКИ.....	73

ВСТУП

Актуальність теми. Беззаперечно, що необхідність дотримання морально-етичних норм важлива в будь-яких ситуаціях. Проте в професійній діяльності це особливо важливо робити. Зокрема, відзначити можна публічне управління, в процесі якого головну роль відіграє культура поведінки та етичні і моральні якості публічних службовців. Будь-які недоліки, вади чи помилки у вирішенні публічних справ чи приниження гідності людей створюють погану репутацію як конкретному державному службовцеві, так і державній установі загалом. А тому потрібно формувати у публічних управлінців морально-етичні цінності, для того, щоб вони вміли правильно поводитись у незвичних ситуаціях з людьми та вміти виходити з конфліктних ситуацій, не порушуючи морально-етичних норм.

Діяльність публічного управлінця завжди знаходиться під особливою увагою людей, а тому їх дії та поведінка, ставлення до справи, розмова, зовнішній вигляд та і манери в загальному, мають бути ідеальними. Особливо таке загострюється в умовах воєнного стану, коли люди найбільші надії покладають на публічних управлінців. Саме тому потрібно шукати нові шляхи формування морально-етичних цінностей у публічному управлінні для того, щоб виводити українське публічне управління на новий рівень.

Аналіз досліджень та публікацій. Великий внесок у дослідження морально-етичних цінностей публічних управлінців зробили українські вчені такі як: Л. Воронько, Н. Гончарук, С. Дубенко, Т. Мотренко, Н. Нижник, Л. Пашко, М. Рудакевич, І. Шпикторенко та багато інших. Однак аналіз наукових доробків дослідників вказує на те, що питання щодо цілісності формування морально-етичних цінностей публічного управління залишається недостатньо дослідженим. А тому постала необхідність комплексного дослідження даного питання в рамках магістерської роботи.

Метою дослідження є визначення головних шляхів формування морально-етичних цінностей у публічному управлінні та обґрунтування етапів їх формування в сучасних умовах.

На основі зазначеної мети ми поставили ряд **завдань**:

- окреслити поняття та сутність морально-етичних цінностей в публічному управлінні;
- дослідити витoki формування морально-етичних цінностей та їх роль у діяльності публічного управлінця;
- встановити підходи до аналізу морально-етичних основ публічної служби;
- визначити сучасний стан формування та розвитку морально-етичних цінностей у публічному управлінні;
- означити нормативно-правове регулювання морально-етичних цінностей публічного управління;
- охарактеризувати впровадження морально-етичних стандартів в публічне управління;
- визначити тенденції розвитку морально-етичних цінностей;
- дослідити правові наслідки порушення правил етичної поведінки державних службовців;
- проаналізувати зарубіжний досвід формування морально-етичних цінностей публічної служби.

Об'єкт дослідження – морально-етичні цінності у системі публічного управління України.

Предметом дослідження – особливості формування морально-етичних цінностей як визначальної ознаки публічного управлінця.

Методи магістерського дослідження: в роботі використовувались як загальні теоретичні та емпіричні методи. Найбільш влучними були наступні методи – аналіз теоретичної інформації щодо формування морально-етичних цінностей, синтез зібраної інформації щодо морально-етичних цінностей,

класифікаційний метод слугував для того, щоб розмежувати можливі шляхи формування моральних та етичних норм, метод дедукції та індукції для того, щоб перейти від загальних етичних людських цінностей до цінностей публічного управлінця, метод абстрагування був визначальним для того, щоб визначити головні аспекти про досліджувану проблематику; емпіричні методи – спостереження за загальними тенденціями формування морально-етичних цінностей в публічному управлінні.

Новизна отриманих результатів. Досліджений матеріал, зроблені висновки, а також запропоновані пропозиції щодо шляхів та напрямів формування морально-етичних цінностей в публічному управлінні. Важливим було те, що запропоновано нові погляди на морально-етичні цінності, яких потрібно дотримуватись у публічному управлінні.

Практичне значення результатів. Матеріали магістерської роботи можуть бути використані під час підвищення кваліфікації державних управлінців та для удосконалення наявних курсів з морально-етичних настанов в публічному управлінні.

Структура магістерської роботи. Дана робота обумовлює таку структуру: вступ, три розділи, які поділяються на вісім підрозділів, 4 рисунки, висновків, списку використаних джерел 50 найменувань та 3 додатків. Загальний обсяг роботи складає 75 сторінок.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ МОРАЛЬНО-ЕТИЧНИХ ЦІННОСТЕЙ В ПУБЛІЧНОМУ УПРАВЛІННІ

1.1. **Поняття та сутність морально-етичних цінностей в публічному управлінні**

Висвітлення даної теми доцільно розпочати з аналізу поняття та сутності морально-етичних цінностей в публічному управлінні, що є дуже потрібним для комплексного дослідження запропонованої до розгляду проблематики. А тому визначимо дефініцію «морально-етичні цінності» – це смислове утворення, котре є найбільш дієвим фактором становлення духовної та соціальної свідомої людини, її нормальної самореалізації та соціалізації в конкретній ситуації¹.

Належне визначення моральних та етичних проблем публічного управління є важливою, оскільки через пізнання походження, особливостей установлених засад етичних та моральних аспектів є можливість досліджувати головні закономірності та тенденції розвитку зі сторони етики апарату публічного управління нашої держави, ідентифікувати головні морально-етичні моменти процесу професіоналізації державних управлінців, вимоги з професійної сторони до поведінки державних управлінців. Без такого дієва професійна та соціальна діяльність в усіх структурах влади нереальна, а все тому, що моральна сторона професіоналізму є суттєвою його складовою, оскільки впливає на діяльнісний компонент².

Доцільно виокремити, що для публічних управлінців важливо та потрібно не втрачати порядність, чесність та моральність, оскільки саме вони є морально-етичними складовими професійної діяльності, професіоналізму та

¹Попов С., Яценко В. Етика в публічній сфері України: європейський досвід. *Теоретичні та прикладні питання державотворення*. 2023. № 29. URL: <http://taais.oridu.odessa.ua/article/view/289127>.

²Там само.

компетентності і, як наслідок, важливої етичної та моральної складової професійної результатів діяльності.

Серед сучасних суспільних канонів помітно зменшився щабель поширеності хороших етичних якостей, а також традицій та норм. У свідомості людей постійно іде процес зменшення таких норм як: порядність, доброта, чесність, милосердя та відповідальність. Це дуже тривожно, оскільки вказані морально-етичні якості є потрібними для формування професіоналізму, є невіддільною від виокремлених ідеалів правового і демократичного суспільства³.

Більш значного поширення серед етичних та моральних якостей прагматизм – головна скоординованість на власну вигоду у виборі того чи іншого виду діяльності та кар'єрному зростанні, у вирішенні конфліктів та і знайомствах загалом. Людині властиво розглядати будь-які зміни, у тому числі кадрових змінах в органах публічної влади, з прагматичних позицій, зі сторони зі сторони невігідності чи вигідності для себе самого.

Не менш значною проблематикою морально-етичних засад, що має пряме ставлення до політики держави в сфері формування кадрової системи публічного управління, є питання про щабель терпіння у суспільстві, про чинники, які впливають на даний рівень. Для правильної оцінки правильної ситуації, потрібно реально бачити відмінності характеристик духовного стану людини як терпіння та терпимість. Розвиток в нашому суспільстві економічного, ідеологічного та політичного плюралізму, збільшення свободи друку допомагати суттєвому зростанню толерантності по відношенню до різноманітних традицій та теорій, до способу життя інших та поведінкових норм⁴.

Слід зазначити, що на сьогодні важливим є створення спеціальної кадрової політики, яка буде спрямована на те, аби певним чином протистояти негативним наслідкам деморалізації публічних службовців. Державним

³ Морально-етичні засади розвитку державної служби України: європейський та вітчизняний досвід : наук. Київ: НАДУ, 2018. 48 с.

⁴Там само.

службовцям та посадовим особам місцевого самоврядування необхідно на рівні професійної компетентності знати, як повинні здійснювати свою діяльність, щоб не підірвати довіру людей до їх інституції та державної влади в цілому.

На думку Н. Гончарук⁵, професійну компетенцію можна розділити на п'ять основних рівнів:

- фахова компетенція – це певні специфічні навички, знання, досвід, уміння, які потрібні державним управлінцям для того, щоб виконувати певні посадові обов'язки;
- ділова компетенція – встановлені якості державних управлінців такі як: ініціативність, працьовитість, організованість та працьовитість, які допомагають здійснювати посадові завдання;
- морально-психологічна компетенція –справедливість, культура з поведінкової сторони, самооцінка, об'єктивність та інше, що є важливим фактором реалізації управлінця;
- соціальна компетенція – захист інтересів звичайних людей та і держави як однієї з основних умов дієвої роботи державних управлінців;
- інтелектуальна компетенція – загальний рівень ерудиції державного управлінця, уміння аналізувати явища, а також вміти приймати найкращі рішення.

Ми могли побачити, що головними рівнями професійної компетенції є: інтелектуальна компетенція, соціальна компетенція, морально-психологічна компетенція, ділова компетенція та фахова. Всі вони в сукупності є важливими для реалізації в публічній службі.

Таким чином, головними якостями, котрі потрібні публічному управлінцю в його професійній діяльності, є здатність до самоорганізації, навички поставлення перед собою цілей, що проходить паралельно з високим рівнем розвитку та освіченості. Одночасно визначальною характеристикою його професіоналізму є навички ставити перед собою чітку мету та її досягати.

⁵Гончарук Н. Компетенція і компетентність: досвід теорії, теорія досвіду. URL: <https://essuir.sumdu.edu.ua/handle/123456789/52560>.

На думку Л. Воронько⁶, в сучасній публічній службі немає чітко організованого цілеспрямованого систематичного контролю. Отже, цільовий контроль виражений не надто добре. Говорячи іншими словами в самій поведінці управлінця нормальне ціле покладання виражалось дуже невиразно. Також, як зазначає автор, для більшості публічних службовців сенсоутворюючими мотивами виступають високий заробіток і аспекти у суспільстві.

Також доцільним бажаво виокремити чинники, які впливають на мотиваційний аспект особистості державного управлінця, зокрема, ними виступають: вказівки керівника, здійснення діяльності на основі посадових інструкцій та власна відповідальність за справу, яка була доручена. Також до мотивації, характеризується раціональністю, може ще бути віднесено і виконання посадових обов'язків. Інші мотиви містять як емоційний, так і раціональний елементи. Це притаманно для таких мотивів як «особиста відповідальність» та «розпорядження начальника»⁷.

Таким чином, мотивація публічних службовців в сучасних умовах тільки формується, але вже зараз є потреба надати їй форму, яка повинна враховувати і раціональні та емоційні елементи мотивації. Одним із важливих завдань модернізації публічної служби, яка працює в інтересах громадян на основі європейських принципів доброчесності, прозорості, відкритості, патріотизму, політичної нейтральності є формування морально-етичних основ публічної служби. У загальному, ставлення населення до державних органів напряду залежить від моральних аспектів державного управлінця, його відданості своїй праці та багато інших моментів. Питання щодо регулювання етичних та моральних засад служби тривалий час знаходяться в атмосфері постійного наукового дискурсу, що в загальному зрозуміло, тому що управлінці у своїй діяльності реалізують політику держави в її симбіозі з суспільством. На

⁶Воронько Л., Якобчук В. Професійна етика державного службовця в контексті ефективності публічного управління. Державне управління: вдосконалення та розвиток. URL: http://www.dy.nayka.com.ua/pdf/2_2020/38.pdf.

⁷Державне управління: теорія і практика: Електронний науковий фаховий журнал. URL: <http://www.academy.gov.ua/enfzh.html>.

підставі цього громадськість хоче бачити управлінців чесними та бездоганними, професійними та неупередженими.

Важливо виокремити той факт, формування морально-етичних норм та принципів має свою певну послідовність, яка є вмотивованою та чіткою. Ці етапи ми продемонстрували на рисунку 1.1.

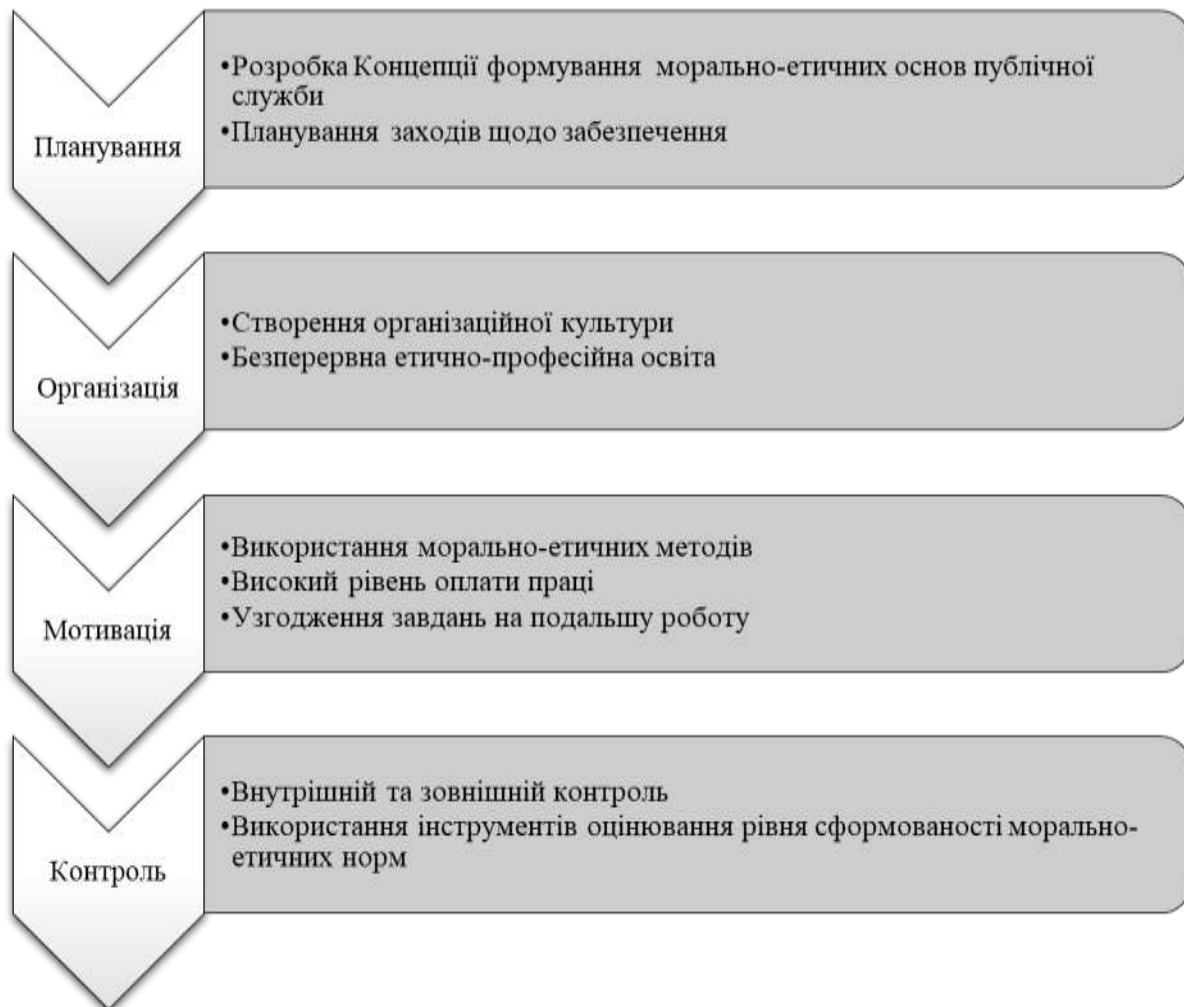


Рис. 1.1 – Послідовність формування морально-етичних основ публічної служби ⁸

Як можна помітити, то формування морально-етичних основ публічної служби має свою певну логічну послідовність: спочатку іде планування, потім організація запланованого, за цим слідує мотивація та заключним є контроль.

⁸Державне управління: теорія і практика: Електронний науковий фаховий журнал. URL: <http://www.academy.gov.ua/enfzh.html>.

Тому потрібно дотримуватись цієї послідовності, щоб формування морально-етичних основ серед публічних управлінців було на потрібному рівні.

Функція планування вважається однією з головних, яка передбачає прогнозування, постановку цілей, завдань та розгляд шляхів їх досягнення. На етапі реалізації функції планування, в нашому дослідженні, важливим є:

- в першу чергу, це є Концепція з формування моральних та етичних основ публічної служби;
- в другу чергу, розробка комплексу заходів щодо реалізації цієї Концепції. Дана Концепція повинна визначити основні проблеми, які є перешкодами для формування морально-етичних основ публічної служби та шляхи і способи їх розв'язання.

Беручи до уваги те, що така функція як організація являє собою певний процес, який безпосередньо скоординований на впорядкування та об'єднання, а також впорядкування взаємодії частин чи елементів у одне ціле, то в ході формування етичних та моральних основ публічної служби потрібною умовою є створення спеціальної організаційної культури, яка зі своєї сторони відповідає за створення духу на державній службі, а також забезпечує дієву комунікацію публічних службовців між підлеглими та їх керівниками, а також між службовцями та громадянами, які звертаються до них. Для того, щоб створити спеціальну та організаційну культуру державного управлінця доцільним є виконання певних основних завдань, які показано на рисунку 1.2.

Як можна побачити, для створення організаційної культури державних управлінців потрібно реалізовувати завдання такого характеру: загальне становлення організаційної культури, розробка нових моделей організаційної культури та створення спеціального механізму. Для того, щоб вирішувати ці завдання необхідним є:

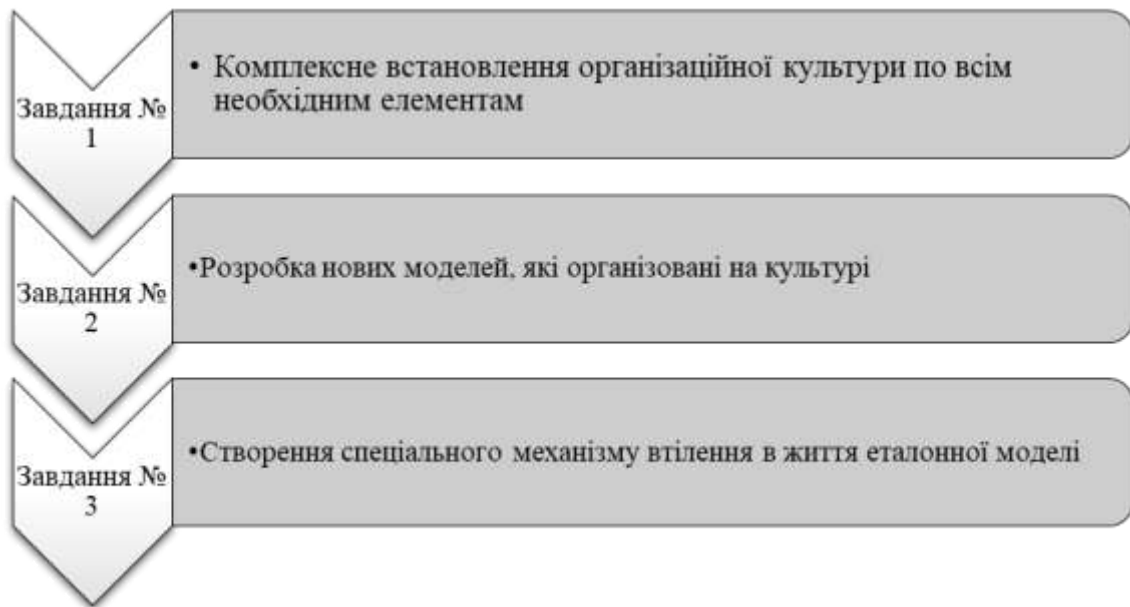


Рис. 1.2 – Завдання для створення сильної організаційної культури ⁹

1. Наявність сильної культури лідерства. Керівники повинні бути еталоном, подавати приклад своєю поведінкою. Без позитивного прикладу з боку вищого керівництва становлення сильної організаційної культури проблематично.

2. Розробка нових цінностей, норм, правил, приписів, що є обов'язковими для виконання всіма без винятку. Вони мають бути закріплені в локальних нормативно-правових документах та Правилах етичної поведінки, зміст яких повинен включати вже типові, специфічні норми та цінності для цього органу та регулювати етику ділових стосунків.

3. Досягнення колективної згоди і схвалення через широку залученість всього колективу до формування та забезпечення місії відповідного органу влади, створення морально-психологічного клімату високої довіри.

4. Визначення змісту мотиваційної політики, яка б максимально сприяла засвоєнню нової сукупності цінностей, принципів, норм.

5. Перегляд процесів соціалізації та приведення їх у відповідність до

⁹Державне управління: теорія і практика: Електронний науковий фаховий журнал. URL: <http://www.academy.gov.ua/enfzh.html>.

вимог нової системи цінностей¹⁰.

Побутує думка, що потрібно зацікавленіше та відповідальніше використовувати певні форми соціалізації: корпоративні заходи, певні робочі ритуали, символіку та багато іншого. Доцільним є також організація безперервної професійно-етичної освіти та самоосвіти публічних службовців, адже саме освіта сприяє формуванню його моральних установок та етичної чутливості. Професійно-етична освіта має бути спрямована на засвоєння етико-правового знання з метою попередження корупції та забезпечення належної якості публічної служби, яка має здійснюватися з урахуванням європейських стандартів доброчесної публічної служби¹¹.

Етичне навчання має підвищувати рівень знань та навичок публічних службовців, необхідних для проведення аналізу і морального обґрунтування прийнятих ними рішень, з точки зору етики. Мотивація є важливою функцією публічного управління, що здатна спонукати публічного службовця працювати ефективно, самовіддано і творчо, розкривати та використовувати його трудовий потенціал з метою досягнення соціально значимих результатів його діяльності.

Використовуючи функцію мотивації для формування морально-етичних основ публічної служби необхідно створити систему мотивації публічних службовців, застосовуючи при цьому моральне та матеріальне стимулювання. З цією метою необхідним є¹²:

- по-перше, використання морально-психологічних методів мотивації, до яких відносять: самоповагу, визнання авторства результату, високу публічну оцінку, моральне задоволення роботою і гордість за свій колектив, стимулювання впливом, кар'єрне зростання.

- по-друге, мають бути впроваджені на публічній службі практики обговорення та узгодження з працівниками та керівниками завдань на майбутній період; забезпечення службовців гідним рівнем оплати праці; забезпечення залежності матеріальної винагороди службовців від результатів

¹⁰Там само.

¹¹Етика: навчальний посібник. Київ : Юрінком Інтер, 2017. 224 с.

¹²Там само.

їхньої праці, що дозволить не тільки підвищити лояльність співробітників до своєї організації, а й посилити прихильність її цілям; забезпечення зворотнього зв'язку між керівництвом і підлеглими, а також зв'язку між публічними службовцями і населенням; заохочення творчих ініціатив.

Функції контролю та оцінювання дозволяють виявляти проблеми та запобігати їх перетворенню на кризові явища. Вони передбачають спостереження за процесом управління, оцінювання результатів, співвіднесення їх з визначеною ціллю. На відміну від функції планування, яка направлена на майбутнє, функції контролю та оцінювання повинні передбачати та попереджувати проблемні ситуації¹³.

Таким чином, на основі дослідженого питання можемо узагальнити, що морально-етичними цінностями прийнято вважати смислове утворення, котре є найбільш дієвим фактором становлення духовної та соціальної свідомої людини, її нормальної самореалізації та соціалізації в конкретній ситуації. Також було виокремлено, що для публічних управлінців важливо та потрібно не втрачати порядність, чесність та моральність, оскільки саме вони є морально-етичними складовими професійної діяльності, професіоналізму та компетентності і, як наслідок, важливої етичної та моральної складової професійної результатів діяльності. Наголошено на тому, що менш значною проблематикою морально-етичних засад, що має пряме ставлення до політики держави в сфері формування кадрової системи публічного управління, є питання про щабель терпіння у суспільстві, про чинники, які впливають на даний рівень. На сьогодні важливим є створення спеціальної кадрової політики, яка буде спрямована на те, аби певним чином протистояти негативним наслідкам деморалізації публічних службовців.

Головними рівнями професійної компетенції є: інтелектуальна компетенція, соціальна компетенція, морально-психологічна компетенція, ділова компетенція та фахова. Всі вони в сукупності є важливими для реалізації в публічній службі. Формування морально-етичних основ публічної служби має

¹³Етика: навчальний посібник. Київ : Юрінком Інтер, 2017. 224 с.

свою певну логічну послідовність: спочатку іде планування, потім організація запланованого, за цим слідує мотивація та заключним є контроль. Тому потрібно дотримуватись цієї послідовності, щоб формування морально-етичних основ серед публічних управлінців було на потрібному рівні. Також нами було помічено, що для створення організаційної культури державних управлінців потрібно реалізовувати завдання такого характеру: загальне становлення організаційної культури, розробка нових моделей організаційної культури та створення спеціального механізму. А тому дослідження цих аспектів є потрібним на даному етапі, щоб розуміти всі потрібні аспекти щодо морально-етичних норм.

1.2. Витоки формування морально-етичних цінностей та їх роль у діяльності публічного управлінця

Доцільно зробити вказівку на те, що мораль не з'явилась просто так, вона бере свої витоки давно та поступово трансформувалася. В ході аналізу моралі як загальної та комплексної системи потрібно розглядати певні структурні компоненти, зокрема і моральні цінності, в їх тісному взаємозв'язку з іншими елементами. Можемо констатувати, що відповідно до цього питання немає конкретної відповіді. Прослідковується певна тенденція аналізувати компоненти моралі без будь-якого систематизування, не беручи до уваги їх взаємозв'язок, даючи при цьому лиш їх перелік.

Варто виокремити, що моральна практика в державному управлінні беззаперечно невіддільно пов'язана з моральною свідомістю, навіть більше, ці два компоненти моралі взаємопороджують та взаємообумовлюють один одного. З однієї сторони управлінці, які є носіями моральної свідомості «індивіди підносяться до моральної діяльності відповідно до вираженої в нормах міри людяності, яка існує для них у формі категоричного імперативу, регламентована моральними цінностями й принципами моральної свідомості»; з іншого – моральна свідомість сама є ідеальним відображенням і

впорядкуванням моральної реальності, тобто моральної практики ¹⁴.

В загальному, до моральної свідомості державних управлінців прийнято відносити певні моральні аспекти такі як¹⁵:

- засади моралі;
- моральні норми;
- моральні цінності.

Доцільно виокремити також, що стрижень моральної орієнтації управлінця складають моральні засади, які є тою основою, що встановлює вибір управлінцем великої кількості варіантів поведінки в професійній діяльності, а також дотримання ним всіх необхідних моральних норм в професійній діяльності. Безпосередньо ці засади є основоположними для інших аспектів свідомості; також відносять альтруїзм, гуманізм та толерантність.

Термін «етичний» був запроваджений давньогрецьким філософом Аристотелем, котрий утворив його від слова «етос» і позначив ним якості людини, охарактеризовані ним як добродетності. Їх сукупність та науку про них він назвав «етика». Цицерон, у свою чергу, при перекладі аристотелівського поняття «етичний» з грецької латинською сконструював термін «moralis» – «моральний», від латинського «mos»– характер, темперамент, звичай. Таким чином, запропоноване ним поняття «моральна філософія» він ототожнював саме з тією областю знання, яку Аристотель назвав «етика»; сам же термін «moralitas» («мораль») виник дещо пізніше – у IV столітті нашої ери ¹⁶.

Таким чином, у початковому значенні обидва ці слова (етика та мораль) мали тотожні значення. Проте, з часом, у ході розвитку культурних моментів ці дефініції почали набувати дещо інших значень: етику почали визначати як певну галузь знань; а мораль вже стає безпосередньо її предметом. Проте, на даний момент в Європі використовують ці два терміни.

Важливо наголосити на тому, що у залежності від щаблів

¹⁴Мельников В. Державна служба в Україні: Історичний досвід. Київ: РАГС, 2016. 389 с.

¹⁵Там само.

¹⁶Професійна і прикладна етика: навчальний посібник. Переяслав-Хмельницький, 2016. 314 с.

розповсюдженості та значимості моральні та етичні цінності ділять на такі групи¹⁷:

- групові – вони притаманні для певної групи осіб, які працюють в конкретному колективі (цінності державних службовців);
- індивідуальні – вони притаманні конкретній особі яка має в собі їх виховувати під час професійної діяльності та у відповідності до свої посадових обов'язків.

Варто наголосити на тому, що загальнолюдські цінності є певною системою, яка не має відношення з тими чи іншими періодами в історії пов'язаній з розвитком суспільства або звичними традиціями деякого етносу; вона існує у всіх культурних типах, наповнюючи різні культури деяким особливим змістом.

Слід зазначити, що мораль, характеризуючись низьким рівнем особистісної мотивації та здатності до свідомого вибору, існувала у первісному суспільстві скоріше в нерозвиненому виді. Її зміст складали моральні настанови, звичаї і традиції, спрямовані на збереження благополуччя роду. Необхідною умовою виживання роду на першому етапі розвитку людства був високий рівень його згуртованості, джерелом якого було відчуття належності до єдиного цілого у первісної людини. Це природно обумовило колективізм та кровно-родинні відносини як основоположні принципи побудови архаїчного суспільства. Фундаментом моральності виступає система заборон – табу, що віддзеркалює інтереси первісної спільноти. Табуїстичні заборони в першу чергу стосувалися вбивства родичів, неважливо чи близьких чи далеких, тотемної тварини або птаха, споживання деяких видів їжі, регламентації відносин між чоловіком і жінкою. Культура табу, як першоструктура моральної свідомості давніх людей, виступає найважливішим засобом збереження і розвитку первісного колективу.

Поруч з християнською мораллю, що залишалась пріоритетною протягом всієї епохи Середньовіччя, формується світська мораль, яка знаходить своє

¹⁷Професійна і прикладна етика: навчальний посібник. Переяслав-Хмельницький, 2016. 314 с.

втілення в придворному етикеті та лицарстві. Основними морально-етичними цінностями дворянства стають честь та гідність; особливо загострене відчуття честі було притаманне лицарському стану. Вже в XI столітті сформувався Кодекс лицарської честі, згідно з яким душу він віддає Богові, життя – королю, серце – Прекрасній Дамі, власну ж честь – нікому. Основними морально-етичними цінностям лицаря проголошувались хоробрість, сила, щедрість, військова відвага, вірність своєму сеньйору і своїм обов'язкам. Протягом десяти століть існування середньовічної культури та філософії деякої трансформації зазнала і така морально-етична цінність як любов. Центральним пунктом християнської ідеології була любов до Бога, що тлумачилась як універсальний принцип моралі, оскільки вона освячувала все суще. Класичної для християнської філософії точки зору щодо питання співвідношення волі та розуму дотримувався Дунс Скот. Морально-етичні цінності, на його погляд, набувають ціннісно-морального змісту саме тому, що вони сформульовані Богом¹⁸.

Зважаючи на викладені думки, можемо констатувати той факт, що моральність як і людини в загальному, так і моральність державного службовця знаходить своє відображення тільки в релігійних аспектах як головної моральної цінності та слідування в напрямку до безмежного блаженства. Тому потрібно розуміти, що моральність походить більше від духовної та релігійної сфери. А тому потрібно досліджувати всі канони.

В етичній думці епохи Відродження на перший план виходить ідеал творчо-активної, діючої і пізнавальної особистості. Людина розглядається як досконала єдність тілесної і духовної субстанцій, її найважливіші якості – оригінальність та яскрава індивідуальність. Вона є творцем свого життя і долі, самостійно визначає своє місце у світі і свої відносини з ним. Одна з найважливіших тез філософії гуманізму про те, що доля людини є наслідком її природної вільної активності, знайшла яскравий вираз у «Промові про гідність людини» Пікоделла Мірандоли. Людина – особливий «мікрокосмос», що має

¹⁸Професійна і прикладна етика: навчальний посібник. Переяслав-Хмельницький, 2016. 314 с.

виключне право на те, щоб творити своє буття за власною волею і вибором, займає особливе положення у світобудові. Безпосередньо сама вона ідентифіковує власний образ за своїми рішеннями та може деградувати. Тоді притримувались думки, що сама людина може поводити себе вільно¹⁹.

Визначаючи цінності як результат саморозвитку особистості, Д. Юм все ж таки наголошує на існуванні їх загальної форми, причому саме у сфері моралі. Добродійність, на його думку, є постійною і виникає головним чином із тієї поваги, яку природне почуття доброзичливості зобов'язує нас надавати інтересам людства і суспільства. Головною морально-етичною цінністю, згідно з Юмом, виступає свобода, що уможлиблює визначення людських вчинків як моральних чи аморальних. Найбільш впливовою на подальший розвиток уявлень про предмет нашого дослідження слід вважати філософію І. Канта. Ключового значення в аксіосфері моралі він надавав свободі, що реалізується лише у просторі здійснення морального вибору, який спрямований не лише на певний вчинок, а й на себе як вільного суб'єкта моральних відносин. Її підґрунтям виступає автономія волі – незалежність від внутрішніх потягів та зовнішніх впливів. Саме свобода як вища цінність, у свою чергу, стверджує абсолютну цінність людини. Кульмінацією розвитку цієї ідеї стає формулювання Кантом категоричного імперативу, згідно з яким слід вчиняти так, щоб максима твоєї волі могла б в той же час стати загальним для всіх законом та завжди ставитися до людства у своїй особі, і в особі всякого іншого, як до мети, і ніколи – лише як до засобу.

Розглядаючи різносторонньо моральні та етичні цінності, які були актуальні в різноманітний періоди історії та здійснюючи герменевтичний аналіз філософських концепцій, що стосуються предмету нашого дослідження, виникла нагальна потреба звернутися до аналізу змістовної сторони цього феномену. Саме творчість Г. Лотце, котрий запропонував категоріальне оформлення поняття «цінність», ознаменувала остаточне запровадження його в

¹⁹Професійна етика. Норми професійних ділових відносин : навчальні матеріали онлайн. URL: http://pidruchniki.com/10280405/menedzhment/profesiyna_etika_normi_profes.

науковий обіг. Він вживає цю категорію в сенсі значимості, належності, що межує з необхідністю. Хоча буття цінностей, згідно з Лотце, носить ідеальний і надприродний характер, воно разом з тим є об'єктивним. Він в традиціях кантіанства визначає джерело об'єктивності цінностей не їх зв'язком з об'єктивним світом, а всезагальністю їх носія – суб'єкта, як розумного носія волі. Цінності – сфера належного, того, що має бути. Справжнє моральне почуття, на його думку, в усьому помітить це наперед чисте, величне, божественне. Навіть нерозривний зв'язок зі світом зовнішніх відчуттів, що вказує на неминучість нашої конечності, буде не в змозі знищити віру у безцінність цих благ, котрі, однак, доступні лише за такого посередництва²⁰.

Виокремлюючи морально-етичні цінності які повинні бути притаманні державним управлінцям такі як: справедливість, смиренність та багато інших мають базуватись на моральному добрі. Такі аспекти більш повно характеризують як і людину, так і державного управлінця, ідентифікують моральну складову її звичайних і професійних вчинків, а також загалом характеризують людину під час її діяльності в професійній сфері та і у житті.

Певна система морально-етичних цінностей, що упорядковують дійсність, визначають сенс людського життя, моральний ідеал суспільства як уявлення про етичну досконалість. Це констатував М. Вебер, підкреслюючи, що кожний час має свої абсолюти; він визначав соціально-історичні за природою морально-етичні цінності як напрямок інтересів, властивий тій чи іншій історичній епосі, що виступає в якості моральної установки²¹.

Слід зазначити, що морально-етичні цінності так само, як й інші соціальні явища, мають як кількісні, так і якісні характеристики. Якісний показник знаходить свій вираз через зміст комплексу морально-етичних цінностей як складної ієрархічної структури. Він вказує на те, які саме цінності утворюють типовий для даного соціуму комплекс. Зміст цього комплексу морально-

²⁰Професійна етика. Норми професійних ділових відносин : навчальні матеріали онлайн. URL: http://pidruchniki.com/10280405/menedzhment/profesiyna_etika_normi_profes.

²¹Державне управління: теорія і практика: Електронний науковий фаховий журнал. URL: <http://www.academy.gov.ua/enfzh.html>.

етичних цінностей всебічно відображає ситуацію в тому чи іншому соціумі, виходячи також з тих економічних, політичних та релігійних чинників, що обумовлюють його формування. Кількісний показник характеризує роль конкретної цінності у суспільстві, місце, яке вона займає в його духовній сфері, в ієрархії всього ціннісного комплексу. В періоди стабільності кількісний показник пріоритетної морально-етичної цінності зростає до максимуму. В періоди зміни однієї епохи іншою його значення зменшується у зв'язку з тим, що більшість пануючих в цей час морально-етичних цінностей, девальвуються, поступаючись місцем іншим. Але далеко не всі цінності зникають; більшість з них зберігається в глибинних прошарках підсвідомого, тому значення кількісної характеристики ніколи не знижується до нуля²².

Морально-етичні цінності беруть свої витoki ще з первісно общинного часу, коли мораль тільки починала зароджуватись, а суспільство перебувало ще на ранній стадії, а тому формувалось на основі подолання зоологічного індивідуалізму. Поступово почали розвиватись морально-етичні цінності в епоху Середньовіччя та Відродження, еволюціонуючи в сучасні та близькі нам. А тому розглядаючи моральні та етичні цінності, як: чесність, мораль, відповідальність, мотивація та багато інших, можемо сказати, що вони зараз є ключовими в діяльності державного службовця. Також зазначимо, що моральна практика в державному управлінні беззаперечно невіддільно пов'язана з моральною свідомістю, навіть більше, ці два компоненти моралі взаємопороджують та взаємообумовлюють один одного. В загальному, до моральної свідомості державних управлінців прийнято відносити певні моральні аспекти такі як: засади моралі; моральні норми; моральні цінності. Залежно від шаблів розповсюдженості та значимості, моральні та етичні цінності поділяють на такі групи: групові (притаманні для певної групи осіб, які працюють в конкретному колективі (цінності державних службовців) та індивідуальні (властиві конкретній особі, яка має в собі їх виховувати під час

²²Державне управління: теорія і практика: Електронний науковий фаховий журнал. URL: <http://www.academy.gov.ua/enfzh.html>

професійної діяльності та у відповідності до свої посадових обов'язків).

Зважаючи на викладені думки щодо моральності, можемо констатувати той факт, що моральність як і людини в загальному, так і моральність державного службовця знаходить відображення тільки релігійних аспектів як головної моральної цінності та слідування в напрямку до безмежного блаженства. Тому потрібно розуміти, що моральність безпосередньо походить в більшій мірі від духовної та релігійної сфери. А тому потрібно досліджувати всі канони. Державний управлінець має володіти такими морально-етичними цінностями: справедливість, смиренність та багато інших мають базуватись на моральному добрі. Такі аспекти більш повно характеризують як і людину, так і державного управлінця, ідентифікують моральну складову її звичайних і професійних вчинків, а також загалом характеризують людину під час її діяльності в професійній сфері та і у житті.

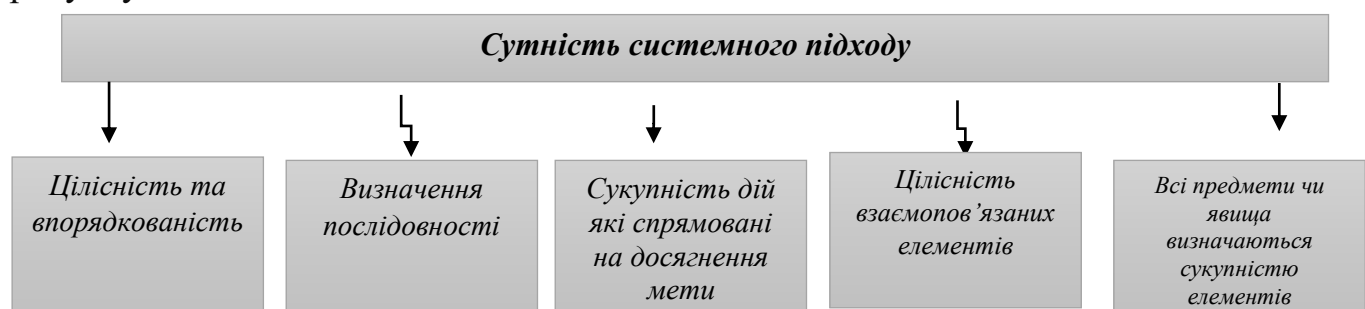
1.3. Підходи до аналізу морально-етичних основ публічної служби

Дослідження морально-етичних основ публічної служби вимагає, перш за все, науково-методологічного обґрунтування. Це обумовлюється тим, що без чіткої теоретико-методологічної бази, яка б враховувала провідні тенденції сучасного наукового дискурсу та суб'єктивні й об'єктивні фактори, дослідження не буде ефективним і не принесе вдалих результатів. З методологічних позицій морально-етичні основи публічної служби доцільно проаналізувати на засадах системного, структурно-функціонального, гуманістичного, інституціонального, конфліктологічного, соціокультурного, соціокомунікативного, діяльнісного, ситуаційного, компаративного підходів. Кожен з виокремлених підходів має свої переваги та недоліки і може бути застосований як певний етап дослідження, коли необхідно прояснити частковий

фрагмент, так і являти собою весь методологічний інструментарій для цілісного і глибокого відтворення дійсності²³.

В сучасній науковій літературі системний підхід вважається універсальним принципом світоглядного значення, єдина для багатьох наук методологія пізнання та технологія дослідження. Дійсно, сьогодні розвиток системного підходу в науці досяг найширшого поширення. Загалом, системний підхід передбачає декомпозицію, поділ складних об'єктів і явищ дійсності на підсистеми різних порядків з метою їхнього аналізу, а також наступне їх поєднання для дослідження інтегрованих цілісних характеристик системи. Особливістю системного підходу є те, що він дозволяє вивчати явища не ізольовано одне від одного, а їх взаємодію та зв'язки, яким чином ці зв'язки впливають на зміни суб'єктів та об'єктів управління. Це неодмінно потребує оцінювання середовища, що визначає чинники й параметри формування, функціонування та розвитку даного явища.

Слід наголосити, що, на сьогодні, методологія системного підходу все ще перебуває у стані становлення як термінологічного так і функціонального. Більше того, системний підхід не володіє чітко регламентованими межами, етапами та критеріями своєї застосовності при здійсненні вузькоспеціалізованих досліджень. Відповідно до системного підходу, морально-етичні основи публічної служби було розглянуто як цілісну систему, яка складається з місії, цінностей, принципів публічної служби, норм та стандартів поведінки публічного службовця, що мають певні взаємозв'язки та взаємозалежності. Системність досліджуваного нами підходу представимо на рисунку 1.3.



²³Дрешпак В. Комунікативна діяльність державних службовців у світлі етичних принципів. URL: <http://www.dridu.dp.ua/zbirnik/2009-01/DreshpakStat.pdf>

Рис 1.3 – Сукупність системного підходу в публічному управлінні

Можемо побачити, що сутність системного підходу виражається у тому, що містить впорядкованість та цілісність, маж певну вмотивовану послідовність, чітку структуру дій для досягнення бажаних результатів, взаємозв'язок всіх елементів та визначається певною сукупністю елементів. А тому використання системного підходу спрощує багато процесів в державному управлінні. Також наголосимо, що системний підхід для оптимальної його дієвості містить складові системи, ці складові схематично показано на рисунку 1.4.



Рис. 1.4 – Складові системного підходу

Як можна побачити з поданого рисунку, системний підхід складається з таких компонентів як зовнішнє оточення та внутрішня структура: зовнішнє оточення передбачає вхід та вихід до системи, безпосередній зв'язок з середовищем зовні та співпраця між ними; також є внутрішня структура – це певні взаємопов'язані компоненти, які безпосередньо впливають на хід впливу управлінців та переробку в ході досягнення цілей.

У вітчизняній науці ще до кінця не сформовано одностайної думки щодо того чи є саме системний підхід є початковим етапом дослідження морально-етичних аспектів, а чи взагалі являє собою унікальний метод пізнання цих моральних аспектів. Якщо говорити про нашу думку, то такий підхід дає можливість побачити сам процес формування моральних та етичних основ

публічної служби в загальному та у комплексі, а також виявляти чинники, які мають на нього вплив²⁴.

Пріоритетним принципом системного дослідження морально-етичних управлінських аспектів є структурний та функціональний аналіз. Він безпосередньо виходить з того, що всі соціокультурні явища чи процеси можуть досліджуватись як системно-організована структурна цілісність, в якій кожний елемент відіграє певну роль. Структурно-функціональний підхід спрямований на вирішення проблем, пов'язаних з існуванням, функціонуванням і підтриманням життєздатності системи. Варто вказати, що структурний аспект включає певні компоненти, що створюють деяку та конкретну систему та виявлення постійних зв'язків та відносин між ними всіма. Що ж до функціонального аспекту, то можемо вказати на те, що співпраця між зовнішніми та внутрішніми системами в цьому процесі взаємодіють з зовнішнім середовищем²⁵.

Структурно-функціональний підхід націлений на дослідження стійких закономірностей між елементами системи, зовнішніх проявів властивостей об'єкта у даній системі відносин, певного способу взаємодії об'єкта з навколишнім середовищем. Цей підхід, в нашому дослідженні, дає можливість проаналізувати алгоритм формування морально-етичних основ публічної служби через основні функції управління: планування, організацію, координацію, мотивацію, контроль та оцінювання. Послідовна та комплексна реалізація цих функцій сприяє формуванню та підтримці високих стандартів доброчесності на публічній службі.

Гуманістичний підхід в процесі дослідження морально-етичних основ публічної служби пов'язаний із аналізом місця та ролі в ньому людського чинника, тобто – гуманістичний вимір публічної служби, це така якість діяльності, за якої людина визнається найвищою соціальною цінністю, а забезпечення її прав і свобод визначає зміст і спрямованість цієї діяльності.

²⁴Дрешпак В. Комунікативна діяльність державних службовців у світлі етичних принципів. URL: <http://www.dridu.dp.ua/zbirnik/2009-01/DreshpakStat.pdf>

²⁵Там само.

Людський вимір у всі часи розглядався як сприйняття системою державного управління сукупності ідей, поглядів, переконань, поваги до честі, гідності і прав людини, турботи про її благо, різнобічний розвиток, про створення гідних людини умов суспільного життя²⁶.

Особлива цінність гуманістичного підходу полягає в тому, що він допомагає враховувати людський чинник в управлінні і приділяє основну увагу аналізу поведінки людей у процесі роботи, їх потреб, мотивів, стосунків на робочих місцях, а також соціальним взаємодіям і груповим процесам. Однак, основний недолік цього підходу, як ми вважаємо, полягає в його занадто великій увазі психологічним аспектам і доцільності дослідження лише невеликих організацій. З урахуванням того, що на публічній службі задіяна велика кількість людей, то дослідити діяльність кожного з них окремо неможливо, та й не дуже ефективно, оскільки це потребує великих матеріальних та духовних витрат.

Відповідно до інституціонального підходу, публічна служба розглядається не лише як процес чи діяльність, а як сукупність елементів, що взаємодіють між собою. Отже, соціальний інститут, а в нашому випадку інститут публічної служби, створює можливості членам суспільства задовольняти свої потреби та інтереси; регулює дії членів суспільства в межах соціальних відносин; забезпечує стійкість суспільного життя; забезпечує інтеграцію прагнень, дій та інтересів індивідів та здійснює соціальний контроль.

Доцільно також виокремити, що моральні та етичні основи публічної служби, з своєї сторони ідентифікуються набором особливих засад, цінностей, стандартів та норм; вливаються в різні публічні сфери управління та характеризуються присутністю спеціальних умов та засобів, які забезпечують контроль. У відповідності до цього морально-етичні принципи та основи публічних управлінців представляють собою постійний комплекс неформальних та встановлених чітко правил, а також норм, принципів та інших

²⁶Етика: навчальний посібник. Київ : Юрінком Інтер, 2017. 224 с

моментів, за допомогою яких контролюється поведінка²⁷.

Серед основних завдань публічної служби є досягнення національної злагоди, політичної й соціальної стабільності, гарантування прав, свобод і законних інтересів громадян забезпечення дії принципу прозорості в діяльності публічних службовців, дотримання законності, викорінення бюрократизму, протекціонізму, корупції та інших негативних явищ на державній службі. Конфліктологічний підхід підкреслює суперечливий характер взаємодії між керуючою системою та системою, якою керують, специфіку управлінської діяльності, спрямованої на регулювання і вирішення конфліктів між загальними та приватними інтересами, між вимогами, які висуваються до публічного службовця з боку держави та суспільства.

Звертаючись до засновника цього підходу К. Маркса²⁸, можна стверджувати, що в самій основі розвитку суспільства знаходиться класовий конфлікт та постійна боротьба антагоністичних класів. Оскільки суспільство не може повністю задовольнити інтереси і потреби всіх соціальних груп, які займають в ньому різне соціально-економічне та політичне положення, то держава діє в якості легального та легітимного інституту, який має вирішувати і управляти соціальними конфліктами на основі закону та встановлених правових норм. Такі основні проблеми як корупція, відсутність довіри до всіх владних структур, специфічні стосунки між гілками влади це все впливає на зростання соціальної напруженості в суспільстві. Тому виявлення передумов, об'єктивних і суб'єктивних причин і мотивів конфліктів, моделювання їх, пошуки оптимальних способів своєчасного їх вирішення, локалізації, упередження конфлікту, що назріває, а не слідування за ним – усе це має принципово важливе значення для формування морально-етичних основ публічної служби. Публічна служба є сферою взаємодії людей, а відтак являє собою соціокультурне явище, яке може бути досліджено з позицій соціокультурного підходу.

²⁷Етика: навчальний посібник. Київ : Юрінком Інтер, 2017. 224 с

²⁸Мельников В. Державна служба в Україні: Історичний досвід. Київ: РАГС, 2016. 389 с

Наголосимо на тому, що теперішня публічна служба та і загалом діяльність державних управлінців мають забезпечити належну організацію суспільного життя в рамках певного державного органу. Загалом соціокультурний підхід почав використовуватись наприкінці двадцятого століття у вісімдесятих роках. Варто вказати, що сам соціокультурний підхід показує певні уявлення про діяльність публічних службовців як непростий соціокультурний об'єкт, структура якого сформувалась в наслідок історичних подій в тому чи іншому середовищі.

Зважаючи на те, що використання на практиці соціокультурного підходу дає змогу з нової сторони подивитись на конкретне суспільство, їх публічні служби, загальний рівень культурної поведінки, проаналізувати певні зміни в них, прослідкувати особливості спілкування та багато інших моментів, які є важливими.

Як зазначають І. Пригожин та І. Стенгерс стабільність може досягатися лише за допомогою комунікацій, саме тому сьогодні стратегічним завданням держави є інституалізація суспільних комунікацій, і необхідність змінити філософську парадигму, що покладена в основу публічної служби – на комунікативну. Замість інформаційної політики пропонується запровадити комунікативну, яка передбачає заміну суб'єктно-об'єктних відносин на суб'єктно-суб'єктні двосторонні зв'язки. Влада, публічні службовці та інститути громадянського суспільства мають стати рівними партнерами в комунікації. Важливо пам'ятати, що якісне вирішення завдань в органах державної влади та органах місцевого самоврядування безпосередньо пов'язане із створенням системи комунікативного зв'язку як між самими публічними службовцями, так і з громадськістю. Дуже важливо, щоб в органах влади були спеціалісти, які могли б організувати конструктивний і результативний комунікативний зв'язок. Тільки за цієї умови влада стане прозорою, відкритою,

доброчесною та ефективною та зможе налагодити дійсно конструктивний діалог з громадськістю²⁹.

Інколи державним управлінцям, в рамках здійснення своєї посадової діяльності, повинні прийматись спонтанні рішення, а тому тут особливо відіграє моральний та етичний аспект їх поведінки. А тому, властивість точно та швидко осмислюватиситуації та шукати адекватних засобів знаходження виходу з неї залежить від морального вибору публічного службовця. Це вимагає від нього здатності до критичного мислення й морального оцінювання з погляду принципової оцінки «добра» і «зла», дотримуючись при цьому професійно-етичних норм. Питання вивчення різних моделей публічної служби і відповідних до них етичних норм в сучасному глобалізованому світі вимагають застосування компаративного підходу. Компаративним аналізом прийнято вважати опис і пояснення схожості і відмінностей (головним чином відмінностей) умов або результатів розвитку соціальних одиниць, зазвичай – регіонів, країн, суспільств і культур.

Такий підхід може бути застосований до будь-якого соціального явища чи процесу, оскільки, як зазначає один з засновників компаративного методу Н. Смелзер, його обмеженість виникає лише за умови наявності відмінностей, які не можуть бути безпосередньо порівняні. Він зазначає, що будь-яка соціо-гуманітарна наука будується на відмінностях між людьми і соціальними устроями. Загалом, в основі компаративного методу лежить порівняння, яке пронизує весь процес пізнання від його найнижчих форм до найвищих. Порівняння – це пізнавальна операція, за допомогою якої на підставі певної фіксованої ознаки – підстави порівняння встановлюється тотожність (рівність) чи відмінність об'єктів шляхом їх співставлення. Головне у порівнянні полягає не у встановленні відношень, а в їх пізнанні шляхом порівняння³⁰.

Компаративний підхід відрізняється від інших тим, що дозволяє при вивченні конкретних фактів, теорій, моделей, особливостей, краще зрозуміти

²⁹Мельников В. Державна служба в Україні: Історичний досвід. Київ: РАГС, 2016. 389 с

³⁰Мельничук Т. Етичні обов'язки публічних службовців як елемент професійного статусу: досвід європейських країн та його впровадження в Україні. *Право та державне управління*. 2019. № 1. С. 182–187

переваги та недоліки того чи іншого підходу до формування морально-етичних основ публічної служби і відповідно точно визначити позитивні і негативні моменти його використання при впровадженні в Україні. Унікальність цього підходу полягає в тому, що на відміну від інших підходів, він дозволяє досліджувати не один об'єкт, процес або явище, а їх співставлення для відбору найкращих результатів³¹.

Отже, в ході дослідження підходів до аналізу морально-етичних основ публічної служби ми визначили, що морально-етичні норми є багатогранними, які неможливо на даний момент повністю дослідити. Найбільш визначальною методологією, яка дає змогу комплексно та максимально дослідити даний процес і розвивати наукову думку щодо цієї проблематики, який передбачає використання наступних підходів: гуманістичного, системного, інституціонального, структурно-функціонального, діяльнісного, ситуативного та компаративного. Сутність системного підходу виражається у тому, що містить впорядкованість та цілісність, має певну вмотивовану послідовність, чітку структуру дій для досягнення бажаних результатів, взаємозв'язок всіх елементів та визначається певною сукупністю елементів. А тому використання системного підходу спрощує багато процесів в державному управлінні. У вітчизняній науці ще до кінця не сформовано одностайної думки щодо того чи є саме системний підхід початковим етапом дослідження морально-етичних аспектів, а чи взагалі являє собою унікальний метод пізнання цих моральних аспектів. Якщо говорити про нашу думку, то такий підхід дає можливість побачити сам процес формування моральних та етичних основ публічної служби в загальному та у комплексі, а також виявляти чинники, які мають на нього вплив.

Доцільно також виокремити, що моральні та етичні основи публічної служби, з своєї сторони ідентифікуються набором особливих засад, цінностей, стандартів та норм; вливаються в різні публічні сфери управління та характеризуються присутністю спеціальних умов та засобів, які забезпечують

³¹Там само.

контроль. У відповідності до цього морально-етичні принципи та основи публічних управлінців представляють собою постійний комплекс неформальних та встановлених чітко правил, а також норм, принципів та інших моментів, за допомогою яких контролюється поведінка. Також було наголошено на тому, що теперішня публічна служба та і загалом діяльність державних управлінців мають забезпечити належну організацію суспільного життя в рамках певного державного органу. Загалом соціокультурний підхід почав використовуватись наприкінці двадцятого століття у вісімдесятих роках. Варто вказати, що сам соціокультурний підхід показує певні уявлення про діяльність публічних службовців як непростий соціокультурний об'єкт, структура якого сформувалась в наслідок історичних подій в тому чи іншому середовищі.

РОЗДІЛ 2

СПЕЦИФІКА ФОРМУВАННЯ МОРАЛЬНО-ЕТИЧНИХ ЦІННОСТЕЙ В ПУБЛІЧНОМУ УПРАВЛІННІ УКРАЇНИ

2.1. Сучасний стан формування та нормативного регулювання розвитку морально-етичних цінностей у публічному управлінні

Варто наголосити на тому, що розвивати моральні та етичні якості важливо, особливо в державного управлінця, оскільки саме він є еталоном довіри людей. Публічна служба в Україні, як ключовий елемент публічного управління, керується не тільки Конституцією та законами України, але й морально-етичними принципами, які повинні гарантувати її ефективність, зміцнення авторитету органів публічної влади, зростання довіри громадян до державних інститутів та органів місцевого самоврядування.

У такому саме контексті прийнято досліджувати теперішній стан формування етичних та моральних основ публічної служби в нашій державі та подальші перспективи розвитку в кращу сторону. Н. Сорокіна³² зазначає, що формування таких основ є пріоритетною проблематикою в нашій державі, від якої залежить дієвість та результативність діяльності органів державної влади в державі. Саме тому дана проблематика вивчається та досліджується як у науковому, так і у практичному аспектах.

Т. Василевська³³ висловлювала таку позицію, що формування етичних та моральних норм публічної служби в нашій державі, постає необхідність дослідження професійної етики як такої публічного управлінця, іншими словами загальна сукупність моральних норм поведінки, які притаманні для осіб, які займають посади на публічній службі. Загалом професійна етика та

³²Сорокіна Н. Теоретичні аспекти дослідження основних категорій професійної етики публічної служби. *Таврійський науковий вісник. Серія: Публічне управління та адміністрування*. 2022. №2. С. 32-40.

³³Василевська Т. Етичні компетентності публічних службовців в контексті реформування публічного управління. *Теорія та практика державного управління*. 2018. № 1. С. 155–161.

етикет полягають в специфіці правового статусу публічного службовця, його реальних можливостей реалізувати свої повноваження у відповідності до займаної посади, а також в особливостях до прийнятого ділового етикету.

На основі думок дослідників, ми можемо констатувати, що сам вступ на державну службу засвідчує той факт, що посадовець має відповідно поводитись до займаної посади, володіти почуттям честі, виконувати обов'язки що на нього покладені та служити своєму народові. Особа, коли вступає в лави публічної служби робить це свідомо та погоджується на всі норми, які передбачає така служба. Також ця служба передбачає дотримання такого етикету та моральності під час перебування на ній.

На сьогоднішній день формування етичних та моральних основ публічної служби в нашій державі регулюється великою кількістю нормативно-правових актів, а також має свої певні особливості. В першу чергу, такі вимоги передбачаються в таких нормативно правових актах: Основний Закон України³⁴, законах України «Про державну службу»³⁵, «Про службу в органах місцевого самоврядування»³⁶, «Про запобігання корупції»³⁷, Загальних правилах етичної поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування³⁸. Проте ці всі нормативно-правові акти ґрунтуються на Конституції України, яка є головною у формуванні всіх напрямів діяльності державних службовців.

У цих нормативно-правових актах закріплено загальні та чіткі основи морально-етичної поведінки, перераховуються моральні та етичні принципи, котрі показують всі моральні вимоги соціуму до особи, яка працює на

³⁴Конституція України : прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 черв. 1996 р.: із змінами. URL : www.rada.gov.ua

³⁵Про державну службу: Закон України від 10 груд. 2015 р. № 889-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#Text>

³⁶ Про службу в органах місцевого самоврядування: Закон України від 7 черв. 2001 р. № 2493-III. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2493-14#Text>

³⁷Про запобігання корупції: Закон України від 14 жовтня 2014 р. № 1700-VII. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1700-18>

³⁸Кодекс етичної поведінки працівників Національного агентства з питань запобігання корупції: рішення Національного агентства з питань запобігання корупції від 17.05.2019 № 1382 / Офіційний веб-сайт Національного агентства з питань запобігання корупції. URL: <https://nazk.gov.ua/uk/documents/rishennya-vid-17-05-2019-1382-pro-zatverdzhennya-kodeksuetychnoyi-povedinky-pratsivnykiv-natsionalnogo-agentstva-z-pytan-zapobigannya-koruptsiyi/>

державній службі, а також визначають особливості співпраці між державою та громадянами. Назвемо конкретні приклади: ЗУ «Про державну службу» чітко виокремлює певні стандарти щодо етики публічних управлінців, а також передбачає заборону конфлікту інтересів та попередження корупційних правопорушень. В ЗУ «Про службу в органах місцевого самоврядування» вказано про те, що потрібно неухильно дотримуватись принципів служби та притримуватись етичних аспектів під час роботи з людьми. В ЗУ «Про запобігання корупції» визначається, що головним викликом та фактором для перешкоди в дотриманні моральних та етичних норм є корупція, а тому за неї передбачається відповідальність з метою попередження таких дій та підвищення рівня етичності. В загальних правилах поведінки державних службовців чітко визначається та надається належне місце моральним та етичним нормам, а також вказується на необхідність їх дотримання.

Також І. Ігнатенком³⁹ було зазначено те, що прийняття кодексів етичного спрямування та підлаштування механізмів контролю за належним виконанням допомагає створювати найкраще етичне середовище. Одночасно створення дієвої системи стимулювання та законна винагорода за справедливу та чесну роботу допомагатиме підвищувати дієвість публічної служби. Визначальне формування моральних та етичних основ публічної служби забезпечує постійне та активне залучення людей до процесу прийняття важливих рішень та контролю за діяльністю публічних органів.

Ю. Шовкун⁴⁰ зазначав, що для того, щоб в подальшому розвивати морально-етичні основи публічної служби в нашій державі полягають у тому, що основи публічної служби в нашій державі полягають у дотриманні засад правової держави та відкритості роботи органів державної влади та місцевих органів, а також раціональному розвитку дієвих механізмів щоб протидіяти корупції.

³⁹Ігнатенко І. Етичні та валеонтологічні орієнтири організаційної культури публічної служби в аспекті реалізації суб'єктивних прав громадян: світовий досвід та вітчизняні реалії. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2024. № 5. С. 292-295.

⁴⁰Шовкун Ю. Правова природа та поняття обмежень під час проходження публічної служби. *Юридичний бюлетень*. 2024. № 32. С. 67-73.

Також вітчизняний дослідник Т. Тарасенко ⁴¹ наголошував на тому, що одним з пріоритетних принципів в державному управлінні є належне забезпечення прозорості і відкритості в роботі публічної служби. Певні урядові органи за останні роки постійно працюють над тим, щоб розвивати електронне урядування та дієве впровадження інформаційних технологій та підвищення доступності до інформації звичайних громадян. Однією з головних перспектив є провадження та розробка Етичного кодексу, який міститиме певні норми поведінки та визначатиме вимоги до їх діяльності. Такі моменти допоможуть створити стандарти норм етичної поведінки на посадах публічної служби, збільшиться рівень довіри до влади та зможе забезпечити рівні умови для всіх управлінців.

Вже є впровадженою система оцінки дієвості та загального професійного зростання державних управлінців на базі морально-етичних стандартів. Це дало можливість виявляти недоліки та основні проблеми в роботі державних управлінців, а також забезпечує певний стимул до покращення аспектів своєї роботи. Також потрібно виокремити те, що за допомогою цього можна забезпечувати незалежність публічної служби від впливу політики та інших схожих факторів. Такий момент передбачає створення певних механізмів захисту державних управлінців від неправомірних тисків.

Усі ці напрями спрямовані на покращення морально-етичної бази публічної служби в Україні, що сприятиме розвитку демократії, забезпеченню прав людини та підвищенню довіри громадськості до державних інституцій. Формування морально-етичних основ публічної служби в Україні – це невід’ємний елемент побудови сучасної демократичної держави. Спрямованість на визначення та втілення морально-етичних принципів в управлінській діяльності є запорукою ефективного функціонування системи влади та довіри громадян до державних органів.

Таким чином, на сьогоднішній день потрібно формувати морально-етичні

⁴¹Тарасенко Т. Актуалізація принципу доброчесності на публічній службі в умовах сучасних викликів і загроз. *Публічне управління та митне адміністрування*. 2023. № 2 С. 71-77.

норми серед публічних управлінців, особливо через те, що в державі перебуває зараз воєнний стан. А тому покращення морально-етичних цінностей державного управлінця є визначальним кроком на шляху до побудови сучасної та демократичної держави з публічними управлінцями, котрі діють в межах норм чинного законодавства та дотримуються основоположних морально-етичних основ в ході своєї діяльності на посаді. В нашій державі є потужна нормативно-правова база щодо регулювання етичних норм на публічній службі: ЗУ «Про державну службу» чітко виокремлює певні стандарти щодо етики публічних управлінців, а також передбачає заборону конфлікту інтересів та попередження корупційних правопорушень. В ЗУ «Про службу в органах місцевого самоврядування» вказано про те, що потрібно неухильно дотримуватись принципів служби та притримуватись етичних аспектів під час роботи з людьми. В ЗУ «Про запобігання корупції» визначається, що головним викликом та фактором для перешкоди в дотриманні моральних та етичних норм є корупція, а тому за неї передбачається відповідна відповідальність з метою попередження таких дій та підвищення рівня етичності. В загальних правилах поведінки державних службовців чітко визначається та надається належне місце моральним та етичним нормам, а також вказується на необхідність їх дотримання.

На основі думок дослідників, ми можемо констатувати, що сам вступ на державну службу має мати наслідок відповідної поведінки, почуття честі та обов'язку виконувати свої посадові обов'язки та служити своєму народові. Особа, коли вступає в ряди публічної служби робить це свідомо та погоджується на всі норми, які передбачає така служба. Також ця служба передбачає дотримання такого етикету та моральності під час перебування на ній.

2.2. Впровадження морально-етичних стандартів в публічне управління

Як нами зазначалось раніше, морально-етичні норми зароджувались з первіснообщинного ладу та поступово еволюціонували та влились в публічне управління. Проте даний процес потрібно удосконалювати та вливати нові морально-етичні стандарти. Доцільно виокремити те, що правовий та державний статус невіддільно пов'язаний із соціальною структурою людей, політичними особливостями держави та і загалом з рівнем їх правової свідомості людей. Непрості зв'язки, котрі виникають між людиною та державою належним чином фіксуються та відображаються у спеціальних реєстрах та нормативно-правових актах.

Не можемо оминути думку Р. Мартинюка⁴², який чітко виокремлює, що під статусом людини та громадянина розуміється система обов'язків, що цілком логічно закріплюються державою в основоположному законі та в чинному законодавстві загалом.

Доцільно наголосити на тому, що чинне законодавство про державну службу майже в усіх розвинених державах чітко ідентифікує, що слід вимагати від державних службовців, а тому в європейських країнах чітко визначаються аспекти поведінки та виокремлюється відповідальність за порушення морально-етичних норм державним службовцем. А все тому, що саме обов'язки публічних службовців, є одним з визначальних моментів професійного статусу державного службовця, що виокремлює їх з-поміж інших людей.

Визначальною є думка В. Костюка⁴³, який виокремлював певні особливості правового статусу державних управлінців:

- забезпечення дієвої роботи з виконання службових завдань посадовців у відповідності до їх професійної компетенції;
- вчасне та точне виконання посадових обов'язків;
- збереження державної таємниці;

⁴²Мартинюк Т. Державна служба в Україні: Історичний досвід. Київ: РАГС, 2016. 389 с

⁴³Корчак Н., Костюк В. Добросесність державного службовця: етичний та юридичний виміри. *Наукові праці Національного авіаційного університету. Серія «Повітряне і космічне право»*. 2021. №. 2. С. 78–84

- стабільне покращення організації власної роботи та підвищення кваліфікаційних моментів, а також вправне та сумлінне виконання посадових обов'язків.

Окремо доцільно виокремити етичні обов'язки державних управлінців у країнах Європи, оскільки проблематика формування довіри між громадянами та державними службовцями у моральному та правовому регулюванні поведінки управлінців. Довіру людей державний управлінець може заслужити за допомогою своїх правильних та чесних дій і рішень. Недооцінка професійних та моральних обов'язків управлінців призводить до певних змін в цілій системі управління. Оскільки, якщо, у державного службовця немає усталених моральних позицій, зорієнтовані на державні та суспільні інтереси, то наслідки його діяльності будуть поганими для людей. Іншими словами державний службовець має виконувати свої обов'язки професійно. Такий «професіоналізм» є руйнівним. Державний службовець має служити народові й державі, саме державні інтереси ставити якнайвище. Це його першочерговий обов'язок, право і справа честі.

В процесі організації системи управління, держава має виконувати правові інструменти. Етичні та моральні риси створюються за допомогою виховання та залишаються поза правовими межами. Однак це не стосується певних категорій працівників – педагогічних працівників, публічних службовців. Доцільно окреслити, що для них досить актуальним є прийняті законодавчі документи, які скоординовані на зміцнення моральних основ та впровадження моральних та етичних принципів в поведінці управлінців. Саме право зазвичай представляють саме у вигляді оформленої моральності, адже воно загалом засновується на моральних аспектах.

В Рекомендації Комітету Міністрів Ради Європи щодо незалежності, ефективності і ролі суддів (1994 р.) п. 2 с) якої передбачає, що всі рішення стосовно професійної кар'єри суддів мають ґрунтуватися на об'єктивних критеріях, а відбір та кар'єра суддів – на основі заслуг, беручи до уваги кваліфікацію, чесність, здібності та вміння. Етика публічних службовців у

країнах ЄС формується згідно із Страсбурзькою рекомендацією Комітету Міністрів Ради Європи (травень, 2000 року) щодо унормування поведінки публічних службовців.

Цією Рекомендацією було запропоновано Модельний Кодекс поведінки публічних службовців⁴⁴, відповідно до якого мали бути розроблені національні кодекси країн ЄС. Так, відповідно до ст. 4 цього Кодексу, публічний службовець має виконувати свої обов'язки відповідно до закону і з тими законними інструкціями й етичними стандартами, що стосуються його/її функції. Публічний службовець має діяти в політичній нейтральній манері і не має намагатися перешкоджати законній політиці, рішенням чи діям публічної влади. Перебуваючи на службі, державні службовці підпадають під спеціальний етичний правовий режим, який відрізняється від загальних норм права для пересічних громадян.

Основні обов'язки державного службовця України визначено відповідно до ст. 8 Закону України «Про державну службу»⁴⁵ від 10 грудня 2015 року № 889-VIII. Ними є такі: дотримуватися Конституції та законів України, діяти лише на підставі закону, поважати гідність людини, не допускати порушення прав і свобод людини та громадянина, з повагою ставитися до державних символів України, професійно виконувати свої посадові обов'язки та інші. Одним із цих обов'язків є дотримання принципів державної служби та правил етичної поведінки. Такі етичні обов'язки публічних службовців як основний елемент професійного статусу встановлено у праві багатьох європейських країн.

Так, у Великобританії цивільна служба розглядається як «почесний обов'язок шляхетних осіб», знак довіри до них із боку суспільства. Британські цивільні службовці можуть брати участь у політичній, громадській діяльності лише поза межами службових обов'язків і в позаробочий час, щоб не підірвати

⁴⁴Модельний кодекс поведінки. URL: http://crimecor.rada.gov.ua/komzloch/control/uk/publish/article?jsessionid=C75D14A4396DDB62F4F196E8FD76B58E?art_id=48082&cat_id=46352.

⁴⁵Про державну службу: Закон України від 10 груд. 2015 р. № 889-VIII. URL <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#Text>.

віру громадськості в неупереджене виконання ними своїх обов'язків, а свої політичні погляди цивільні службовці не можуть використовувати під час виконання посадових обов'язків. У Великобританії накладено численні заборони на здійснення державними службовцями інших функцій, щоб це не заважало основній діяльності та виконанню обов'язків за посадою.

Для чиновників побутує практика щорічних звітів виконання своїх посадових обов'язків, що складаються на шаблі міністерств. Всі звіти готуються безпосередньо чиновниками, які стоять вище осіб, які їм підпорядковані. Відповідні звіти здаються у Раду, яка підпорядковується безпосередньо міністерству, оскільки ухвалює остаточне рішення про підвищення по професійній діяльності самих чиновників. Саме тому просування по кар'єрній службі та переміщення з одного в міністерства в інше, або з групи в групу.

Доцільно виокремити те, що у Великобританії поведінка цивільних службовців також регламентується окремим етичним Кодексом державного службовця. Кодекс містить дві частини⁴⁶:

- 1) вимоги до службової діяльності міністрів;
- 2) вимоги до решти службовців. Його своєрідність полягає в тому, що він, з одного боку, регламентує етику професійної діяльності службовців, починаючи від надання послуг населенню і завершуючи політичними консультаціями міністрам, а з іншого – визначає взаємні обов'язки службовців і міністрів.

Також наголосимо, що у Франції етика державного службовця визначає повагу до чинного законодавства. У даній країні виокремлюють чотири умови за яких буде дієвим функціонування етичних норм⁴⁷:

- 1) розуміння справжньої щодо закріплення норм етики;
- 2) участь управлінців у розробленні етичного кодексу;
- 3) розроблення спеціальних методичних рекомендацій;

⁴⁶Професійна етика. Норми професійних ділових відносин : навчальні матеріали онлайн. URL: http://pidruchniki.com/10280405/menedzhment/profesiyna_etika_normi_profes

⁴⁷Там само.

4) опрацювання особливостей етичної освіти.

Під час підготовки публічних професійних службовців у Фінляндії розроблено дві групи вимог – приписані та загально-лідерські. До приписаних (формальних) вимог відносять вищу освіту, професіоналізм, управлінські здатності, досвід роботи на державних посадах. А до лідерських – уміння працювати у колективі та комунікабельність, здатність до самовдосконалення та саморозвитку, а також етичну поведінку.

Міжнародні організації та програми, наприклад програма «Sigma», також дають свої визначення та погляди на етичні обов'язки публічних службовців як елемент професійного статусу. Так, під час обстеження «Sigma» встановлено, що Естонія і Литва досягли більших успіхів, ніж інші країни, у тому, що стосується складання програм підвищення кваліфікації старших чиновників⁴⁸.

Як вважає Н. Діденко, це сталося тому, що нова адміністративна культура впроваджувалася в рамках підвищення кваліфікації з акцентом на єдність дій шляхом розуміння всіма державними службовцями своїх соціальних ролей, усвідомлення і прийняття ними спільних цінностей і норм. Для управління процесом удосконалення адміністративної етики було запроваджено методи етичного навчання, зважаючи на «Рекомендації щодо вдосконалення етичної поведінки в державній службі», опубліковані у 1998 р. Організацією з економічного співробітництва та розвитку. Велике значення для результативності реформування етизації публічної служби Польщі також відіграли залучені експерти, які діяли у межах програми «Sigma»⁴⁹.

Таким чином, впровадження морально-етичних норм та правил в діяльність державних управлінців є важливою, а для того, щоб таке впровадження було на достатньому рівні, то потрібно впроваджувати досвід європейських країн таких як: Великобританії, Франції, Польщі та Фінляндії, чий досвід впровадження та формування морально-етичних норм є більш позитивним та потребує впровадження в Україні. Окремо доцільно виокремити

⁴⁸Професійна етика. Норми професійних ділових відносин : навчальні матеріали онлайн. URL: http://pidruchniki.com/10280405/menedzhment/profesiyna_etika_normi_profes.

⁴⁹ Там само.

етичні обов'язки державних управлінців у країнах Європи, оскільки проблематика формування довіри між громадянами та державними службовцями у моральному та правовому регулюванні поведінки управлінців. Довіру людей державний управлінець може заслужити за допомогою своїх правильних та чесних дій і рішень. Недооцінка професійних та моральних обов'язків управлінців призводить до певних змін в цілій системі управління. Оскільки якщо, у державного службовця немає усталених моральних позицій, зорієнтовані на державні та суспільні інтереси, то наслідки його діяльності будуть поганими для людей.

РОЗДІЛ 3

ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ФОРМУВАННЯ МОРАЛЬНО-ЕТИЧНИХ ЦІННОСТЕЙ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ В УКРАЇНІ

3.1. Тенденції розвитку морально-етичних цінностей

В Україні є перспективи для розвитку морально-етичних цінностей, а тому наголосимо, що формування морально-етичних основ публічної служби також неможливе без розвитку її кадрового потенціалу. Нове покоління диктує свої правила та загалом теперішній час потребує певних змін у правилах та етичних нормах. Зокрема, етичні норми потрібно удосконалювати, щоб рівень довіри до управлінців зростав, то потрібно брати до уваги всі сталі моменти у суспільстві та підлаштовувати під сучасний лад.

У сфері публічної служби також відбуваються зміни в організаційних структурах та процедурах прийому на роботу, запроваджуються професійно-етичні стандарти та критерії для оцінки діяльності службовців. Це сприяє покращенню якості роботи публічних службовців та формуванню їх етичної свідомості. Проте, потрібно етичні та моральні норми правильно формувати та придумувати оптимальні шляхи для вдосконалення етичних норм управлінців⁵⁰.

Для подальшого формування морально-етичних основ важливо збільшувати відповідальність державних службовців за прийняті ними управлінські рішення та дії. Зазначимо, також, що запровадження етичних кодексів та створення механізмів контролю за їх виконанням сприятиме створенню етичного середовища. Водночас створення ефективної системи стимулювання та винагородження за чесну та ефективну роботу сприятиме привертанню та підвищенню ефективності та подальшому розвитку публічної

⁵⁰Біла-Тіунова Л. Державна служба України. Загальна частина: навчальний посібник. Київ: «Основа», 2020. 511 с.

служби⁵¹.

Найкраще формування етичних та моральних основ державної служби надає можливість активно залучати людей до прийняття самого рішення та і контролю загалом за діяльністю державних органів влади. Розвиток певних механізмів контролю громадськості та участі допомагає втілювати та висвітлювати загальнолюдські цінності. З початком воєнних дій громадський контроль за роботою державних управлінців став більш прискіпливим. А все тому, що громадський контроль є формою реалізації демократії, адже дає змогу брати участь в управлінні державою, вирішенні суспільних та державних справ, постійно впливають на діяльність владних органів, особливо це стосується воєнного стану, в якому перебуває наша держава.

На даний момент при органах державної влади створені спеціальні Громадські ради, активізувалося публікація їх роботи у ЗМІ, соціальних мережах та інших можливих форумах. Виокремимо, що досить багато залучаються громадяни нашої держави до дій, які скоординовані на забезпечення безпеки, а тому забезпечення такої гарантії може бути за допомогою державних управлінців. А тому за таких умов особливо прискіпливим стає контроль громадськості⁵².

Також доцільно брати до уваги досвід країн Європи та загалом міжнародних державних стандартів в частині належного формування морально-етичних норм управлінської служби. Оскільки європейські країни мають більше досвіду в цьому плані в них вищий рівень загалом та більше досвіду в цьому плані та і загалом в Європі більш краще виокремлені норми поведінки державних службовців. В нашої держави є справжній потенціал для розвитку та покращення морально-етичних аспектів в публічній службі, а також імплементувати норми міжнародного законодавства в національне. Варто вказати, що в подальшому можна покращувати та формувати морально-етичні

⁵¹Войтенко А. Сучасна політична еліта в Україні: особливості формування. Трансформація українського суспільства та його еліт у контексті цивілізаційного розвитку Європи: наукова монографія. Житомир: «Рута», 2019. 200 с.

⁵²Там само.

норми в нашій державі. Ці зміни можуть полягати в стимулюванні дотримання засад правової держави, зміцненні позиції змін та більшої відкритості у роботі публічних органів, а також у розвитку дієвих механізмів протидії та контролю за корупційними правопорушеннями. Одним із важливих засад для реалізації в нашій державі є забезпечення відкритості та прозорості в роботі публічних управлінців⁵³.

Доцільно виокремити, що в останні роки в нашій державі урядові органи активно працюють над розвитком електронного урядування та впровадженням інформаційних технологій для того, щоб громадяни мали більший доступ до потрібної інформації за допомогою новітніх технологій, що значно підвищить рівень доступності та довіри громадян до публічних управлінців. Однією з головних перспектив є подальша розробка та реалізація Етичного кодексу публічних управлінців, який має містити норми та правила поведінки на робочому місці та чітко виокремлювати вимоги до їх професійної діяльності. Такий аспект допоможе забезпечити на належному рівні стандарти етичної поведінки та відповідних посадах, а також допоможе підвищити рівень довіри до них серед громадян⁵⁴.

Також наголосимо на тому, що найближчою перспективою є цільове впровадження системи оцінки діяльності державних управлінців на базі морально-етичних стандартів. Це дасть чітку можливість виокремити недоопрацювання та проблеми в роботі публічних управлінців та стимулюватиме самих управлінців до їх вдосконалення. Значним та суттєвим аспектом є забезпечення автономності публічної служби від різноманітних впливів. А тому тут передбачається реалізація справжніх механізмів захисту управлінців від неправомірних дій та тисків зі сторони.

Усі вказані шляхи скоординовані на покращення етичної та моральної бази публічної служби в нашій державі в теперішній час, що

⁵³Біла-Тіунова Л. Державна служба України. Загальна частина: навчальний посібник. Київ: «Основа», 2020. 511 с.

⁵⁴Войтенко А. Сучасна політична еліта в Україні: особливості формування. Трансформація українського суспільства та його еліт у контексті цивілізаційного розвитку Європи: наукова монографія. Житомир: «Рута», 2019. 200 с.

породжуватиме розвиток важливого атрибуту держави – демократію, що дозволить забезпечити права людини і громадянина та також збільшити рівень довіри громадян до державних інститутів.

В нашій державі постає потреба, щоб розвивати та закріплювати етичні та моральні стандарти для публічних службовців, що може стати однією з гарантій попередження та запобігання корупційних правопорушень та зловживання владою. В загальному, свідомість громадян говорить про те, що потрібно формувати та покращувати морально-етичні норми в публічному управлінні та виокремлюють їх з-поміж інших, що говорить про необхідність роботи над цим.

Таким чином, в Україні є тенденції для покращення морально-етичних цінностей державних службовців, зокрема: щодо подолання корупції, щодо створення кодексу етичної поведінки та професійного зростання державних службовців. Для подальшого формування морально-етичних основ важливо збільшувати відповідальність державних службовців за прийняті ними управлінські рішення та дії. Зазначимо, також, що запровадження етичних кодексів та створення механізмів контролю за їх виконанням сприятиме створенню етичного середовища. Водночас створення ефективної системи стимулювання та винагородження за чесну та ефективну роботу сприятиме повертанню та підвищенню ефективності та подальшому розвитку публічної служби.

З початком воєнних дій громадський контроль за роботою державних управлінців став більш прискіпливим. А все тому, що громадський контроль є формою реалізації демократії, адже дає змогу брати участь в управлінні державою, вирішенні суспільних та державних справ, постійно впливати на діяльність владних органів. Також доцільно брати до уваги досвід країн Європи та загалом міжнародних державних стандартів в частині належного формування морально-етичних норм управлінської служби. Оскільки європейські країни мають більше досвіду в цьому плані, в них вищий рівень загалом та більше досвіду в цьому плані та і загалом в Європі більш краще

виокремлені норми поведінки державних службовців. В Україні є справжній потенціал для розвитку та покращення морально-етичних аспектів в публічній службі а також імплементувати норми міжнародного в національне. Також ми вважаємо, що доцільно би було покращувати мотивацію, зокрема підвищувати заробітну плату.

3.2. Правові наслідки порушення правил етичної поведінки державних службовців

Варто сказати, що порушення норм морально-етичної поведінки тягне за собою наслідки в частині відповідальності. У відповідності до аналізу нормативної бази можемо констатувати, що є такі види відповідальності: цивільно-правова, адміністративна, дисциплінарна та кримінальна. Однак говорячи про порушення етичних правил та норм, потрібно брати до уваги тільки певні моменти, які стосуються етики. Проте поза увагою на даний час залишається кримінальна відповідальність в даній сфері, оскільки саме така відповідальність передбачає більш тяжкі правопорушення.

Доцільно виокремити, що коли мова безпосередньо іде про порушення правил етики, доцільно говорити виключно про деякі аспекти відповідальності⁵⁵:

- адміністративна відповідальність – за порушення норм етики та моралі передбачається саме така відповідальність. На підставі аналізу приписів Кодексу України про адміністративні правопорушення, видається можливим виокремити такі сім складів адміністративних правопорушень, що пов'язані із корупцією, зокрема порушення: «обмежень щодо сумісництва та суміщення з іншими видами діяльності; встановлених законом обмежень щодо одержання подарунків; вимог фінансового контролю; вимог щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів; обмеження щодо незаконного використання

⁵⁵Даниленко Ю. Стан правового регулювання етики поведінки державних службовців в Україні. *Вісник Чернівецького факультету Національного університету «Одеська юридична академія»*. 2018. № 4. С. 66–78.

інформації, що стала відомою у зв'язку з виконанням службових повноважень; порядку щодо невжиття заходів щодо протидії корупції; заборони розміщення ставок на спорт, пов'язаних із маніпулюванням офіційним спортивним змаганням».

- норми корупційного законодавства – одночасно наголосимо, що практика притягнення до адміністративної відповідальності за порушення норм антикорупційного законодавства говорить про те, що значно поширеним є порушення щодо інтересу в конфліктах, оскільки є дуже багато дискусій, предметом яких є орієнтовно такі конфлікти.

Оскільки пояснення змісту етичних вимог та певних правил у державній службі є об'єктивним та суб'єктивним процесом, то і вирішення питання щодо порушення норм етики передбачає потрібність керівником вирішувати питання на свій розсуд. Даний процес має певні ускладнення через те, що ЗУ «Про державну службу»⁵⁶ має чимало оціночних дефініцій, зокрема: «дія, що шкодить авторитету служби», «загальновизнані етичні норми поведінки», «загальновизнані вимоги пристойності».

Більше того, аналіз ст. 65⁵⁷ зазначеного Закону, свідчить, що порушенням етичних вимог може кваліфікуватися за декількома видами дисциплінарних проступків і відповідно від керівника буде залежати за який дисциплінарний проступок державний службовець буде притягатися до відповідальності. Як приклад, державний службовець у позаслужбовий час, використовуючи службове посвідчення, у грубій формі вимагає знижку у розважальному закладі, що супроводжувалося нецензурною лексикою, проголошенням погроз і приниженням людської гідності, підпадає під ознаки трьох окремих видів дисциплінарних проступків:

1) «порушення Присяги державного службовця» (як порушення Присяги подібна ситуація кваліфікується, наприклад, у Постанові Верховного Суду

⁵⁶Про державну службу: Закон України від 10 груд. 2015 р. № 889-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#Text>

⁵⁷Там само.

України від 14 березня 2017 р. № 21-3968a16, п/800/160/16),- вчинення дії, що шкодить авторитету державної служби;

2) «порушення правил етичної поведінки державних службовців»;

3) «дії, що шкодять авторитету державної служби».

Ці дисциплінарні проступки передбачені ч. 2 ст. 65 Закону «Про державну службу»⁵⁸. Вчинення названих проступків передбачає застосування до службовця різних видів стягнення, відповідно: звільнення державного службовця зі служби, попередження про неповну службову відповідність та догана.

Зважаючи на наведене, можна виокремити, що керівник має розуміти, що діє в рамках певної дискреції. В загальному говорячи, можемо констатувати, що є виключно три види проступків в дисциплінарній сфері, котрі не вичерпують моральну тематику. ЗУ «Про державну службу» передбачає такі види проступків⁵⁹:

- вияв зневажливого ставлення до держави та їх символіки;
- неналежне виконання посадових обов'язків та доручень керівництва;
- недотримання трудового розпорядку, який визначений в конкретній установі;
- невиконання вимог щодо неупередженості;
- використання свого службового становища в власних інтересах;
- неявка на роботу без поважних на те причин;
- поява державного управлінця на робочому місці в стані наркотичного чи алкогольного сп'яніння;
- прийняття публічним управлінцем певного необґрунтованого правовими нормами рішення, що суперечать нормам чинного законодавства.

Можемо прослідкувати, що одне з передових місць займають дисциплінарні проступки в яких порушено етичний зміст. А тому ми бачимо, що етичним нормам надають особливе та передове місце, адже в першу чергу

⁵⁸Про державну службу: Закон України від 10 груд. 2015 р. № 889-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#Text>

⁵⁹Там само.

державний службовець має бути високоморальною людиною, та у свої професійній діяльності мають їх дії базуватись на основі норм чинного законодавства та моральних норм⁶⁰.

Варто вказати на те, що етичні порушення чи проступки, зокрема, якщо вони вчиняються на постійній основі, допускається застосування виключно такі види покарання як: догана, зауваження чи попередження. Проте може бути і матеріальна відповідальність, яка може бути за певних умов. Стаття 80 ЗУ «Про державну службу»⁶¹ говорить про те, що «матеріальна та моральна шкода, заподіяна фізичним та юридичним особам незаконними рішеннями, діями чи бездіяльністю державних службовців під час здійснення ними своїх повноважень, відшкодовується за рахунок держави».

Також чинним законодавством передбачається, що у разі виплати певної компенсації за вчинення дій незаконного характеру самим державним управлінцем, держава в особі відповідного органу має право зворотньо повернути собі ці кошти за рахунок державного управлінця, іншими словами має право на регрес в порядку визначеному нормами чинного законодавства та визначаються по відношенню до⁶²:

- до особи, яка заподіяла шкоду моральну;
- до посадової особи, яка винна у незаконному звільненні чи відстороненні від посади на незаконних підставах.

Матеріальна відповідальність (у разі застосування регресу), відповідно до Закону України «Про державну службу»⁶³ застосовується із урахуванням значної кількості аспектів, зокрема щодо: характеру шкоди (настає виключно за умисну шкоду, заподіяну протиправними діями або бездіяльністю державного службовця); якщо шкода завдається декількома державними службовцями,

⁶⁰Шовкун Ю. Правова природа та поняття обмежень під час проходження публічної служби. *Юридичний бюлетень*. 2024. № 32. С. 67-73.

⁶¹Про державну службу: Закон України від 10 груд. 2015 р. № 889-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#Text>.

⁶²Сорокіна Н. Формування морально-етичних основ публічної служби в Україні: дис. ... д-р з держупр. Дніпро, 2021. 489 с.

⁶³Про державну службу: Закон України від 10 груд. 2015 р. № 889-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#Text>.

кожен із них буде нести відповідальність виключно пропорційно своїй вині; на розмір відшкодування впливає характеристика державного службовця, зокрема його майнове становище, здійснюється співвідношення розміру шкоди та заробітної плати службовця; визначаються ризики виникнення шкоди, наявність досвіду державної служби та стажу тощо.

Відповідно до ст. 82 Закону України «Про державну службу»⁶⁴ «для відшкодування регресної шкоди керівник державної служби вносить державному службовцю письмову пропозицію, в якій зазначаються розмір, порядок і строки відшкодування шкоди, а також обставини, що стали підставою для цього. Державний службовець повинен дати відповідь на пропозицію про добровільне відшкодування шкоди у письмовій формі. Наголосимо, що такого роду пропозиція може бути внесена до трьох місяців з дня, коли керівник відповідної установи мав дізнатись чи дізнався про певні обставини, які є основою для висунення вимоги, проте не пізніше ніж через три роки з моменту заподіяння шкоди. У випадку надання управлінцем відповіді на пропозицію про відшкодування в добровільному порядку шкоди, відмови від відшкодування шкоди чи невідшкодування шкоди до зазначеного у пропозиції строку керівник державної служби може звернутися з позовом про таке відшкодування до суду».

Також є і інші наслідки порушення норм етики при виконанні посадових обов'язків державним управлінцем, які безпосередньо не пов'язані із відповідальністю юридичного характеру, проте мають правове значення для державного управлінця. Такими наслідками прийнято вважати⁶⁵:

- організаційні та процедурні;
- моральні та етичні правила поведінки управлінця.

Також є потрібним звернути увагу на деякі моменти, які показують тотальну негармонійність правового статусу державних управлінців зі сторони

⁶⁴Про державну службу: Закон України від 10 груд. 2015 р. № 889-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#Text>.

⁶⁵Сорокіна Н. Формування морально-етичних основ публічної служби в Україні: дис. ...д-р з держупр. Дніпро, 2021. 489 с.

етичних норм та аспектів. Досить велика та значна юрисдикція статусу управлінців та значна увага до етичних моментів діяльності представників управління інтересу загалу цілком обґрунтовано, оскільки всі реформи в державі можуть дієво реалізовуватись на основі сумлінного, компетентного та гідного у власній поведінці управлінця. Одночасно наголосимо, що державний службовець наділяється певним статутом. Дійсність схожого «ідеального» суб'єкта реальна виключно при⁶⁶:

- виділенні справжніх вимог до управлінця, які не відрізняються загальним рівнем культури;
- гармонійності всіх аспектів статуту управлінця та його головних компонентів, які мають відношення до етики.

Кажучи іншими словами, законодавцем зроблено ставку на те, що виконання закріпленої міри потрібної поведінки має гарантувати це кореспондуючими правами та чіткими засобами. А тому ми схилиємось до думки, що незваженість наявного підходу до етичних норм та правил, коли приписами нормативного характеру закріплюються певні вимоги етичної поведінки управлінців; швидким видається затвердження іншої сторони: влучних механізмів захисту представника влади. Доцільно виокремити те, що схожа етична паритетність не була поки об'єктом опрацювання з теоретичної сторони, зумовлюючи інтерес до цієї теми. За загальним правилом наголосимо, що публічна влада перш за все має на меті служити людям, проте ще є і інші сторони: соціально орієнтована публічна адміністрація за умов ігнорування інтересів, проблема в захищеності та багато іншого⁶⁷.

Таким чином, можемо узагальнити, що дотримання норм та правил етики в управлінській діяльності, то державний службовець перебуває у двоякому статусі: в загальному, який притаманний звичайним громадянам та спеціальний, який характерний виключно для державних управлінців, а тому він повинен розраховувати на відповідну поведінку високого етичного

⁶⁶Сорокіна Н. Формування морально-етичних основ публічної служби в Україні: дис. д-р з держупр. Дніпро, 2021. 489 с.

⁶⁷Там само.

спрямування. Однак, на законодавчому рівні немає чітких, повних, достатніх та дієвих засобів впливу на етичну активність⁶⁸.

В загальному, можемо констатувати, що є три види проступків в дисциплінарній сфері, котрі не вичерпують моральну тематику. ЗУ «Про державну службу»⁶⁹ передбачає такі види проступків: вияв зневажливого ставлення до держави та їх символіки; неналежне виконання посадових обов'язків та доручень керівництва; недотримання трудового розпорядку, який визначений в конкретній установі; невиконання вимог щодо неупередженості; використання свого службового становища в власних інтересах; неявка на роботу без поважних на те причин; поява державного управлінця на робочому місці в стані наркотичного чи алкогольного сп'яніння; прийняття публічним управлінцем певного необґрунтованого правовими нормами рішення, що суперечать нормам чинного законодавства. Також нами було окреслено наслідки порушення норм етики при виконанні посадових обов'язків державним управлінцем, які безпосередньо не пов'язані із відповідальністю юридичного характеру, проте мають правове значення для державного управлінця. Такими наслідками прийнято вважати: організаційні та процедурні; моральні та етичні правила поведінки управлінця.⁷⁰

Досить велика юрисдикція статусу управлінців та значна увага приділяється до етичних моментів діяльності представників управління інтересу загалу цілком обґрунтовано, оскільки всі реформи в державі можуть дієво реалізовуватись на основі сумлінного, компетентного та гідного у власній поведінці управлінця. Одночасно наголосимо, що державний службовець наділяється певним статутом. Дійсність схожого «ідеального» суб'єкта реальна виключно при: виділенні справжніх вимог до управлінця, які не відрізняються загальним рівнем культури; гармонійності всіх аспектів статуту управлінця та

⁶⁸Шовкун Ю. Правова природа та поняття обмежень під час проходження публічної служби. *Юридичний бюлетень*. 2024. № 32. С. 67-73.

⁶⁹Про державну службу: Закон України від 10 груд. 2015 р. № 889-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#Text>.

⁷⁰Шовкун Ю. Правова природа та поняття обмежень під час проходження публічної служби. *Юридичний бюлетень*. 2024. № 32. С. 67-73.

його головних компонентів, які мають відношення до етики.

3.3. Зарубіжний досвід формування морально-етичних цінностей публічної служби

Як нами попередньо частково окреслювалось, в країнах Європи на високому рівні сформовано морально-етичні цінності державних управлінців загалом. Доцільно виокремити, що ці країни від початкових кроків змін в публічній службі рухаються у напрямку демократизму та побудови справжнього демократичного суспільства, в якому повинні забезпечуватись важливі людські цінності.

Етику в професійній сфері європейських країн прийнято розглядати як головну ціль щодо управління ресурсами людей. Якщо засади етики належним чином проголошено, то вони мають бути нормами, які використовуються щодня. Питання про те, що до якої міри має регулюватись поведінка державних службовців, в такій і мірі їх можна контролювати та визначати аспекти поведінки.

Доцільно виокремити, що на формування етики публічної служби здійснила великий вплив Великобританія. У цій державі велику роль відіграють усталені традиції та норми. Британська «традиція» публічної служби регламентується моральним кодексом та підзвітна парламентському комітету з бюджетного контролю. Чинивник у Британії, зазвичай, характеризується такими якостями як чесність, висока самодисципліна, моральність, прагнення завжди знайти найліпше рішення, адже за кожним актом професійного вибору стоїть держава і благо громадянина. Однак досягнути такого рівня для британців було нелегким завданням.

Важливою складовою етичної системи Великобританії стала державна програма «Громадянська хартія», метою якої є досягнення найвищих стандартів діяльності в інтересах тих, хто користується державними послугами. Ця програма встановила стандарти державних послуг у 40 галузях. Реалізація

програми «Громадянська хартія» дала можливість громадянам краще зрозуміти свої права під час отримання державних послуг, а також створила передумови для зміни психології та етичної культури самих публічних службовців. В Великобританії також існує «ефект крученої двері», під яким розуміється міграція робітників між публічною службою і комерційними структурами, а також «ефект човників», тобто перехід колишніх вищих посадових осіб органів влади після їх відставки у фірми тієї самої сфери, якою вони нещодавно опікувалися. Досвід Великобританії показує, що особливості етичного регулювання публічної служби в цій країні на практиці полягають у тому, що, незважаючи на проведення фундаментальних досліджень, розробки заходів щодо поліпшення «етичного клімату» на публічній службі, результати їх діяльності носять переважно консультативний характер, оскільки етичні органи – координатори (відносяться до типу «Радники») не мають ні повноважень, ні можливостей самостійно реалізувати пропоновані рекомендації⁷¹.

Доцільно виокремити те, що професійна етика публічних службовців в країнах Європи, які входять до Ради Європи прийнято розглядати, як певним практичний інструментарій регулювання моральних та правових аспектів діяльності управлінців, скоординованої на дієве виконання ролі з професійної сторони на благо суспільства в цілому.

Служіння, законність й відповідальність, політична нейтральність і лояльність, чесність, прозорість і відкритість є її базовими принципами. Ці принципи закріплені у модельному Кодексі поведінки публічних службовців, що був рекомендований Комітетом Ради Європи у 2000 році у м. Страсбурзі, Франція. Модельний Кодекс поведінки публічних службовців Ради Європи, який втілений в додатку до Рекомендації, визначає міжнародні стандарти етичної поведінки для публічних службовців та перспективи у цій сфері. Комітет міністрів будучи переконаний, що метою Ради Європи є забезпечення більшої єдності між його членами та нагадуючи, що залучення уваги

⁷¹Шовкун Ю. Правова природа та поняття обмежень під час проходження публічної служби. *Юридичний бюлетень*. 2024. № 32. С. 67-73.

громадськості і просування етичних цінностей є важливими засобами щодо попередження корупції рекомендує урядам при дотриманні національного законодавства і принципів, що регулюють діяльність державної адміністрації, сприяти прийняттю національних кодексів поведінки для публічних службовців, керуючись Модельним кодексом поведінки для публічних службовців. В цьому Кодексі визначено, що публічний службовець зобов'язаний виконувати свій службовий обов'язок політично нейтрально, не намагаючись протидіяти проведенню політики, рішеннями чи законним заходам, що приймаються публічними органами. Він зобов'язаний бути чесним, неупередженим і виконувати свої обов'язки в міру своїх здібностей, ефективно, компетентно, справедливо і з розумінням, беручи до уваги лише суспільну користь і відповідні обставини справи.

Більшість країн Європи використовують саме модельний Кодекс поведінки публічних службовців, рекомендований Комітетом Ради Європи, як основу для Кодексів поведінки публічних службовців своїх країн. Це говорить про те, що в цьому Кодексі фіксуються критерії та стандарти поведінки для публічних службовців, які є актуальними для багатьох європейських країн. В рамках нашого дослідження також доцільно звернути увагу на Європейський кодекс поведінки для всіх осіб, які залучені до місцевого та регіонального врядування, який вперше був прийнятий на Конгресі місцевих та регіональних влад Ради Європи у 1999 р. і оновлений у листопаді 2018 р. Сам по собі цей Кодекс являє собою невеликий документ, в якому структуровано викладені загальні принципи етичної поведінки публічних службовців. Зокрема, у ньому знайшли відображення такі норми, як верховенство закону, підзвітність, прозорість тощо⁷².

Слід звернути увагу, що у Кодексі наголошується на тому, що усі управлінські суб'єкти повинні поважати один одного та активно працювати задля досягнення недискримінаційної культури справедливості й терпимості, у

⁷²Шовкун Ю. Правова природа та поняття обмежень під час проходження публічної служби. *Юридичний бюлетень*. 2024. № 32. С. 67-73.

якій цінують розмаїття. Заслуги і професіоналізм визначаються основними підставами для управління людськими ресурсами. Усі публічні службовці повинні бути безсторонніми під час ухвалення рішень і вживати заходи та уникати всіх форм упередження й фаворитизму, зокрема кумівства. Усі суб'єкти повинні уникати конфліктів чи появи конфлікту між своїми приватними справами й державними обов'язками. Політику щодо конфлікту інтересів мають регулювати принципи прозорості та підзвітності, гласності та моніторингу прямих або непрямих особистих інтересів суб'єктів, їхніх інших повноважень, функцій чи професій, а також змін у їхніх активах й обов'язках. Усі суб'єкти повинні утримуватися від зловживання своїми службовими обов'язками задля досягнення особистої мети, а також від незаконного привласнення державних коштів. Виконуючи свої функції, суб'єкти не повинні вживати таких заходів, що надаватимуть їм особистих та/чи професійних переваг після того, як такі особи перестануть виконувати ці функції.

Характеризуючи загалом Європейський кодекс поведінки для всіх осіб, які залучені до місцевого та регіонального врядування відзначимо значний рівень декларативності його положень та шляхів досягнення. У документі наводиться сім загальних принципів та три особливих обов'язку осіб, які залучені до місцевого та регіонального врядування, кожному з яких присвячена окрема стаття, однак механізми їх ефективної реалізації наводяться лише у трьох реченнях. Наголошується, що для забезпечення морально-етичної поведінки публічних службовців органи публічної влади будь-якого рівня повинні мати чітку політику щодо чесності та непідкупності службовців та громадського контролю. Ця політика має передбачати, насамперед, належні освітні програми та навчальні курси з питань морально-етичних засад публічної служби, а також організацію належного консультування для всіх із метою розв'язання етичних дилем і ризиків, пов'язаних із чесністю та непідкупністю. У цьому контексті відзначимо, що хоча професійно-етична освіта вельми важлива в умовах сьогодення, однак однобічне використання лише освітніх програм для формування чесної публічної служби не принесе бажаних

результатів. Європейський кодекс поведінки для всіх осіб, які залучені до місцевого та регіонального врядування дійсно може бути використаний в практиці діяльності місцевих і регіональних органів влади в Україні як базовий, однак його декларативність, а у деяких випадках і змістова, і функціональна обмеженість вимагають доповнення більш змістовними положеннями з врахуванням українських реалій.

Як видно з проведеного аналізу, будівництво морального фундаменту публічної служби в багатьох країнах починалося саме зі створення етичного кодексу. Так як саме цей нормативний документ містить систему важливих етичних принципів, норм і правил, якими повинні керуватися публічні службовці у своїй професійній діяльності. Хоча в деяких країнах, наприклад Швеції, не вводяться етичні кодекси чи кодекси поведінки, що обумовлено високим рівнем культури його мешканців та системи цінностей публічних службовців. У датській державній службі також немає загального кодексу поведінки публічних. Однак формулювання стандартів поведінки, що очікуються від публічних службовців, можна знайти у багатьох документах, зокрема Законі «Про державну службу».

Також проаналізуємо механізми контролю та дотримання за етичною поведінкою держслужбовців в різних європейських країнах: у Франції основна увага приділяється створенню органів, які зобов'язані спостерігати, розкривати і відстежувати серйозні порушення в етичній поведінці публічних службовців. Це не дивно, адже чесність та гідність це основні цінності, які були закріплені у найважливіших загальних статутах державної служби Франції, виданих ще у 1946 та 1959 роках, а також у 1983 р. Бути чиновником у Франції – це не професія, не робота, а це місія⁷³.

Основні принципи французького права, що стосуються публічної служби, чудово відображають образ посадової особи, яка обслуговує виключно суспільний інтерес. Після багатьох масштабних медіа-скандалів у 2010 року

⁷³Шовкун Ю. Правова природа та поняття обмежень під час проходження публічної служби. *Юридичний бюлетень*. 2024. № 32. С. 67-73.

Президент Ніколя Саркозі створив спеціальну комісію з розгляду питань запобігання конфліктам. Ця комісія провела близько 60 слухань, більшість з яких доступні в Інтернеті, визначила концепцію конфлікту інтересів, проаналізувала існуючу правову базу та запропонувала нові рішення стосовно цього питання. Нинішня система кар'єрного розвитку на публічній службі вже сама по собі є запорукою запобігання конфлікту інтересів, і Франція має в своєму розпорядженні безліч встановлених законодавством заходів та судової практики, які прямо чи опосередковано допомагають запобігти подібним конфліктам.

Тим не менш, арсенал чинних кримінальних заходів не повністю адаптований до принципів запобігання конфлікту інтересів. Ці принципи містять прогалини, зокрема стосовно членів уряду, і не мають достатнього поширення. Система спеціальних адміністративних судів, де громадяни можуть оскаржити порушення органами публічної влади їх прав та законних інтересів є найважливішим механізмом суспільного контролю над чиновництвом у Німеччині. Отже, формування етичної системи публічної служби у розвинених країнах світу направлено, насамперед, на створення дієздатних структур, які б забезпечували якісну етичну підготовку публічного службовця, контроль його діяльності та науково-методичну підтримку розв'язання етичних проблем.

Підсумовуючи зарубіжний досвід слід зазначити, що у різних країнах світу панують спільні підходи до законодавчого регулювання етичних проблем публічної служби. Зокрема на формування етичного законодавства найбільший вплив здійснюють відповідні закони розвинених країн світу (в першу чергу США та країн ЄС); в більшості країн прийняті спеціальні закони, які регламентують етичні проблеми публічної служби, а в деяких унормування етичних проблем є складовою більш комплексних законів; етичне законодавство постійно розвивається; зміст законів різних країн мають спільну спрямованість на запобігання корупції, впровадження демократичних

цінностей та забезпечення якості публічного управління⁷⁴. Зазвичай, для демократичних країн, визначальним є принцип гуманізму, тобто шанобливого ставлення до кожної людської особистості, розуміння її неповторності, самодостатньої цінності. Для України, яка переживає період серйозних суспільних трансформацій, важливо вибудовувати публічну службу на засадах гуманізму, справедливості, соціального партнерства, прозорості, та особливо нагальними є значні теоретичні розробки проблем етизації публічної служби.

Таким чином, на основі наведеного можемо констатувати, що етичні засади мають бути покладені в основу діяльності теперішнього публічного управлінця. Тому головною ідеєю етики публічної служби можна вважати актуальність їх потенціалу, напрямом формування етичних цінностей, де великий вплив має етичне законодавство тієї чи іншої держави. Також наголосимо, що етику в професійній сфері європейських країн прийнято розглядати як головну ціль щодо управління ресурсами людей. Якщо засади етики належним чином проголошено, то вони мають бути нормами, які використовуються щодня. Питання про те, що до якої міри має регулюватись поведінка державних службовців, в такій і мірі їх можна контролювати та визначати аспекти поведінки. Доцільно було виокремити те, що професійна етика публічних службовців в країнах Європи, які входять до Ради Європи прийнято розглядати, як певним практичний інструментарій регулювання моральних та правових аспектів діяльності управлінців, скоординованої на дієве виконання ролі з професійної сторони на благо суспільства в цілому.

⁷⁴Шовкун Ю. Правова природа та поняття обмежень під час проходження публічної служби. *Юридичний бюлетень*. 2024. № 32. С. 67-73.

ВИСНОВКИ

Отже, дослідивши головні моменти щодо формування морально-етичних цінностей державного управління, доцільно зробити узагальнюючі висновки за результатами дослідження:

- *визначено*, що морально-етичними цінностями прийнято вважати смислове утворення, котре є найбільш дієвим фактором становлення духовної та соціальної свідомої людини, її нормальної самореалізації та соціалізації в конкретній ситуації. Також було виокремлено, що для публічних управлінців важливо та потрібно не втрачати порядність, чесність та моральність, оскільки саме вони є морально-етичними складовими професійної діяльності, професіоналізму та компетентності і, як наслідок, важливої етичної та моральної складової професійної результатів діяльності.

Головними рівнями професійної компетенції є: інтелектуальна компетенція, соціальна компетенція, морально-психологічна компетенція, ділова компетенція та фахова. Всі вони в сукупності є важливими для реалізації в публічній службі. Формування морально-етичних основ публічної служби має свою певну логічну послідовність: спочатку іде планування, потім організація запланованого, за цим слідує мотивація та заключним є контроль. Тому потрібно дотримуватись цієї послідовності, щоб формування морально-етичних основ серед публічних управлінців було на потрібному рівні.;

- *встановлено*, що морально-етичні цінності беруть свої витoki ще з первіснообщинного часу, коли мораль тільки починала зароджуватись, а суспільство перебувало ще на ранній стадії, а тому формувалось на основі подолання зоологічного індивідуалізму. Поступово почали розвиватись морально-етичні цінності в епоху Середньовіччя та Відродження, еволюціонуючи в сучасні та близькі нам. А тому розглядаючи моральні та етичні цінності, як: чесність, мораль, відповідальність, мотивація та багато

інших, можемо сказати, що вони зараз є ключовими в діяльності державного службовця. Також зазначимо, що моральна практика в державному управлінні беззаперечно невіддільно пов'язана з моральною свідомістю, навіть більше, ці два компоненти моралі взаємопороджують та взаємообумовлюють один одного.

Зважаючи на викладені думки щодо моральності, можемо констатувати той факт, що моральність як і людини в загальному, так і моральність державного службовця знаходить своє відображення тільки релігійних аспектів як головної моральної цінності та слідування в напрямку до безмежного блаженства. Тому потрібно розуміти, що моральність вона іде більше від духовної та релігійної сфери;

- *встановлено*, що морально-етичні норми є багатограними, які неможливо на даний момент повністю дослідити. Найбільш визначальною методологією, яка дає змогу комплексно та максимально дослідити даний процес і розвивати наукову думку щодо цієї проблематики, який передбачає використання наступних підходів: гуманістичного, системного, інституціонального, структурно-функціонального, діяльнісного, ситуативного та компаративного. Сутність системного підходу виражається у тому, що містить впорядкованість та цілісність, маж певну вмотивовану послідовність, чітку структуру дій для досягнення бажаних результатів, взаємозв'язок всіх елементів та визначається певною сукупністю елементів. А тому використання системного підходу спрощує багато процесів в державному управлінні. У вітчизняній науці ще до кінця не сформовано одностайної думки щодо того чи є саме системний підхід є початковим етапом дослідження морально-етичних аспектів, а чи в загалі являє собою унікальний метод пізнання цих моральних аспектів;

- *визначено*, що на сьогоднішній день потрібно формувати морально-етичні норми серед публічних управлінців, особливо через те, що в державі діє воєнний стан. А тому покращення морально-етичних цінностей державного управлінця є визначальним кроком на шляху до побудови сучасної та

демократичної держави з публічними управлінцями, котрі діють в межах норм чинного законодавства та дотримуються основоположних морально-етичних основ в ході своєї діяльності на посаді. В нашій державі є потужна нормативно-правова база щодо регулювання етичних норм на публічній службі: ЗУ «Про державну службу» чітко виокремлює певні стандарти щодо етики публічних управлінців, а також передбачає заборону конфлікту інтересів та попередження корупційних правопорушень. В ЗУ «Про службу в органах місцевого самоврядування» вказано про те, що потрібно неухильно дотримуватись принципів служби та притримуватись етичних аспектів під час роботи з людьми. В ЗУ «Про запобігання корупції» визначається, що головним викликом та фактором для перешкоди дотриманні моральних та етичних норм є корупція, а тому за неї передбачається відповідна відповідальність з метою попередження таких дій та підвищення рівня етичності. В загальних правилах поведінки державних службовців чітко визначається та надається належне місце моральним та етичним нормам, а також вказується на необхідність їх дотримання;

- впровадження морально-етичних норм та правил в діяльність державних управлінців є важливою, а для того, щоб таке впровадження було на достатньому рівні, то потрібно впроваджувати досвід європейських країн таких як: Великобританії, Франції, Польщі та Фінляндії, чий досвід впровадження та формування морально-етичних норм є більш позитивним та потребує впровадження в Україні. Окремо доцільно виокремити етичні обов'язки державних управлінців у країнах Європи, оскільки проблематика формування довіри між громадянами та державними службовцями у моральному та правовому регулюванні поведінки управлінців;

- з початком воєнних дій громадський контроль за роботою державних управлінців став більш прискіпливим. А все тому, що громадський контроль є формою реалізації демократії, адже дає змогу брати участь в управлінні державою, вирішенні суспільних та державних справ, постійно впливають на діяльність владних органів, особливо це стосується воєнного стану, в якому

перебуває наша держава. Також доцільно брати до уваги досвід країн Європи та загалом міжнародних державних стандартів в частині належного формування морально-етичних норм управлінської служби. Оскільки європейські країни мають більше досвіду в цьому плані в них вищий рівень загалом та більше досвіду в цьому плані та і загалом в Європі більш краще виокремлені норми поведінки державних службовців;

- було визначено, що дотримання норм та правил етики в управлінській діяльності, то державний службовець перебуває у двоякому статусі: в загальному, який притаманний звичайним громадянам та спеціальний, який характерний виключно для державних управлінців, а тому він повинен розраховувати на відповідну поведінку високого етичного спрямування. Однак, на законодавчому рівні немає чітких, повних, достатніх та дієвих засобів впливу на етичну активність;

- під час восьмого завдання було встановлено, що етичні засади мають бути покладені в основу діяльності теперішнього публічного управлінця. Тому головною ідеєю етики публічної служби можна вважати актуальність їх потенціалу, напрямом формування етичних цінностей, де великий вплив має етичне законодавство тієї чи іншої держави. Також наголосимо, що етику в професійній сфері європейських країн прийнято розглядати як головну ціль щодо управління ресурсами людей. Якщо засади етики належним чином проголошено, то вони мають бути нормами, які використовуються щодня.

Хоч і на даний момент удосконалюється формування морально-етичні якості державні службовці, проте існують перешкоди на шляху до досягнення цього рівня, зокрема воєнний стан. А тому потрібно законодавчо більше врегульовувати порушення морально-етичної норми та мотивувати державних управлінців до їх дотримання.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Алюшина Н Розвиток системи професійного навчання державних службовців, голі місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад у 2018–2021 роках 2021. Київ: Національне агентство України з питань державної служби, 240 с.

2. Біла-Тіунова Л. Державна служба України. Загальна частина: навчальний посібник. Київ: «Основа», 2020. 511 с.

3. Бобко Л., Сенишин Б., Сподарик Т., Станасюк О. Актуальні проблеми формування етики державних службовців. *Молодий вчений*. 2019 № 5. С. 510–513. <https://doi.org/10.32839/2304-5809/2019-5-69-110> (дата звернення 16.05.2024).

4. Бралатан В., Гуцаленко І., Здирко Н. Професійна етика: навчальний посібник. Київ: «Центр учбової літератури», 2018. 251 с.

5. Василевська Т. Етика державного управління : підручник. Київ: НАДУ, 2015. 204 с.

6. Василевська Т. Етика: навчальний посібник. Київ : Юрінком Інтер, 2017. 224 с.

7. Василевська Т. Етичні компетентності публічних службовців в контексті реформування публічного управління. *Теорія та практика державного управління*. 2018. № 1. С. 155–161.

8. Василевська Т., Пятківський Р. Етичне лідерство в публічній службі: смисл і значущість феномену. *Аспекти публічного управління*. 2021. №9. С.35-42.

9. Витко Т. Державний службовець в умовах реформування державного управління в Україні. *Аспекти публічного управління*. 2018. № 3. С. 39–47.

10. Войтенко А. Сучасна політична еліта в Україні: особливості формування. Трансформація українського суспільства та його еліт у контексті цивілізаційного розвитку Європи: наукова монографія. Житомир: «Рута», 2019. 200 с.
11. Воронько Л., Якобчук В. Професійна етика державного службовця в контексті ефективності публічного управління. Державне управління: вдосконалення та розвиток. URL: http://www.dy.nauka.com.ua/pdf/2_2020/38.pdf (дата звернення 19.06.2024).
12. Гончарук Н. Компетенція і компетентність: досвід теорії, теорія досвіду. URL: <https://essuir.sumdu.edu.ua/handle/123456789/52560>. (дата звернення 30.06.2024).
13. Губанов О. Адміністративна відповідальність публічних службовців за порушення вимог щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів. *Адміністративне право і процес*. 2017. № 3. С. 127–130.
14. Гула С. Добросесність як нова категорія антикорупційного законодавства: реальність та перспективи. URL: https://nihabarnyctvu.org.ua/publ/dobrochesnist_jak_nova_kategorija_antikorupcijnog_zakonodavstva_realnist_t_a_perspektivi/1-1-0-40 (дата звернення 30.06.2024).
15. Даниленко Ю. Стан правового регулювання етики поведінки державних службовців в Україні. *Вісник Чернівецького факультету Національного університету «Одеська юридична академія»*. 2018. № 4. С. 66–78.
16. Даниленко Ю. Державне управління: теорія і практика: *Електронний науковий фаховий журнал*. URL: <http://www.academy.gov.ua/enfzh.html>. (дата звернення 30.06.2024).
17. Дрешпак В. Комунікативна діяльність державних службовців у світлі етичних принципів. URL: <http://www.dridu.dp.ua/zbirnik/2009-01/DreshpakStat.pdf>. (дата звернення 18.06.2024).
18. Етика державного службовця: методична рекомендація на тему. URL: <https://golos.kyivcity.gov.ua/news/4725.html> (дата звернення

30.06.2024).

19. Загальні правила етичної поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування : Наказ Національного агентства України з питань державної служби від 5 серп. 2016 р. № 158. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1203-16> (дата звернення 19.06.2024).

20. Ігнатенко І. Етичні та валеонтологічні орієнтири організаційної культури публічної служби в аспекті реалізації суб'єктивних прав громадян: світовий досвід та вітчизняні реалії. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2024. № 5. С. 292-295.

21. Іщенко М., Міщук Є., Радько В. Підходи до розкриття дефініції «державний службовець» у контексті поняття «державна служба». *Державне управління: удосконалення та розвиток*. 2019. URL: www.dy.nauka.com.ua (дата звернення 30.06.2024).

22. Коваль Г. Самоосвіта як ефективний напрям розвитку професіоналізму державного службовця. *Теорія та практика державного управління і місцевого самоврядування*. 2018. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Ttpdu_2018_2_34 (дата звернення 30.06.2024).

23. Кодекс етичної поведінки працівників Національного агентства з питань запобігання корупції: рішення Національного агентства з питань запобігання корупції від 17.05.2019 № 1382. *Офіційний веб-сайт Національного агентства з питань запобігання корупції*. URL: <https://nazk.gov.ua/uk/documents/rishennya-vid-17-05-2019-1382-pro-zatverdzhennya-kodeksuetychnoyi-povedinky-pratsivnykiv-natsionalnogo-agentstva-z-pytan-zapobigannya-koruptsiyi/> (дата звернення 16.05.2024).

24. Конституція України : прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 черв. 1996 р.: із змінами. URL : www.rada.gov.ua(дата звернення 19.06.2024).

25. Корчак Н., Костюк В. Добročесність державного службовця: етичний та юридичний виміри. *Наукові праці Національного авіаційного університету. Серія «Повітряне і космічне право»*. 2021. №. 2. С. 78–84.

26. Кушнірюк В. М. Етикет публічного управління: навчальний посібник. Івано-Франківськ: Місто НВ, 2020. 368 с.
27. Мартинюк Т. Державна служба в Україні: Історичний досвід. Київ: РАГС, 2016. 389 с.
28. Мельничук Т. Етичні обов'язки публічних службовців як елемент професійного статусу: досвід європейських країн та його впровадження в Україні. *Право та державне управління*. 2019. № 1. С. 182–187.
29. Модельний кодекс поведінки. URL: http://crimecor.rada.gov.ua/komzloch/control/uk/publish/article;jsessionid=C75D14A4396DDB62F4F196E8FD76B58E?art_id=48082&cat_id=46352. (дата звернення 30.09.2024).
30. Морально-етичні засади розвитку державної служби України: європейський та вітчизняний досвід : наук. Київ: НАДУ, 2018. 48 с.
31. Норми та стандарти поведінки державних службовців: методичні матеріали. Харків, 2020. URL: (дата звернення 30.06.2024).
32. Положення про систему професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад : Постанова Кабінету Міністрів України № 106-2019-п від 06 лютого 2019 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/106-2019-%D0%BF>(дата звернення 19.06.2024).
33. Попов С., Яценко В. Етика в публічній сфері України: європейський досвід. *Теоретичні та прикладні питання державотворення*. 2023. № 29. URL: <http://taais.oridu.odessa.ua/article/view/289127> (дата звернення 01.09.2024).
34. Про державну службу: Закон України від 10 груд. 2015 р. № 889-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#Text>(дата звернення 19.06.2024).
35. Про запобігання корупції: Закон України від 14 жовтня 2014 р. № 1700-VII. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1700-18>(дата звернення 19.09.2024).

36. Про службу в органах місцевого самоврядування: Закон України від 7 черв. 2001 р. № 2493-III. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2493-14#Text>(дата звернення 19.09.2024).
37. Про схвалення Концепції державної цільової програми розвитку служби на період до період до 2020 року: розпорядження Кабінету Міністрів України від 27 червня. 2012 р. № 411.URL: zakon.rada.gov.ua. (дата звернення 30.10.2024).
38. Професійна етика. Норми професійних ділових відносин : навчальні матеріали онлайн. URL: http://pidruchniki.com/10280405/menedzhment/profesiyna_etika_normi_profes(дата звернення 10.06.2024).
39. Професійна етика: навчальний посібник. Переяслав-Хмельницький, 2016. 314 с.
40. Рудакевич М. Професійна етика державних службовців: теорія і практика формування в умовах демократизації державного управління: Моногр. Тернопіль: АСТОН, 2017. 400 с.
41. Соколов В., Турчинов А. Державна служба: моральні основи, професійна етика. Харків: РАГС, 2019. 367 с.
42. Сорокіна Н. Г. Аналіз основних вимог до етичної поведінки державних службовців в Україні: правовий аспект. *Аспекти публічного управління*. 2017. № 12. С. 13 – 18.
43. Сорокіна Н. Етизація публічної служби як чинник гуманізації суспільства: зарубіжний досвід. *Державне управління та місцеве самоврядування*. 2014. № 2. С. 246 – 258.
44. Сорокіна Н. Професійна честь як важливий моральний чинник ефективної діяльності публічного службовця. Теорія та практика державної служби : матер. наук.-практ. конф.. Дніпропетровськ : ДРІДУ НАДУ, 2016. С. 23 – 25.
45. Сорокіна Н. Теоретичні аспекти дослідження основних категорій професійної етики публічної служби. *Таврійський науковий вісник. Серія: Публічне управління та адміністрування*. 2022. №2. С. 32-40.

46. Сорокіна Н. Формування морально-етичних основ публічної служби в Україні. *Аспекти публічного управління*. 2020. № 6. С. 90–97.
47. Сорокіна Н. Формування морально-етичних основ публічної служби в Україні: дис. ...д-р з держупр. Дніпро, 2021. 489 с.
48. Тарасенко Т. Актуалізація принципу доброчесності на публічній службі в умовах сучасних викликів і загроз. *Публічне управління та митне адміністрування*. 2023. № 2 С. 71-77.
49. Хриков Є. Етична система публічної служби України. Державне управління: удосконалення та розвиток. 2020. № 3. URL: <http://www.dy.nauka.com.ua/?op=1&z=1593> (дата звернення: 18.03.2024).
50. Шовкун Ю. Правова природа та поняття обмежень під час проходження публічної служби. *Юридичний бюлетень*. 2024. № 32. С. 67-73.

ДОДАТКИ

Додаток А

Основні компоненти етики державного управлінця



Додаток Б

Складові довіри між державними управлінцями та громадянами



Додаток В

Проблеми етики державного управління

