

УДК 351:17

О. М. Штиргов,
к. держ. упр., доцент, завідувач кафедри місцевого самоврядування та регіонального розвитку,
Навчально-науковий інститут публічного управління та адміністрування,
Чорноморський національний університет імені П. Могили, Україна
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-7627-3721>
А. Є. Коссе,
аспірант, Навчально-науковий інститут публічного управління та адміністрування,
Чорноморський національний університет імені Петра Могили, м. Миколаїв, Україна.
ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0005-3396-4097>

DOI: 10.32702/2306-6814.2024.1.137

ЕТИКА ЯК ІНСТРУМЕНТ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ

О. Shtyrov,
PhD in Public Administration, Associate Professor, Head of the Department of Local Self-Government and Regional Development, Educational and Scientific Institute of Public Management and Administration, Petro Mohyla Black Sea National University, Mykolaiv, Ukraine
А. Kosse,
PhD student at the Educational and Scientific Institute of Public Management and Administration, Petro Mohyla Black Sea National University, Mykolaiv, Ukraine

ETHICS AS A TOOL OF PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF PUBLIC ADMINISTRATION

В статті акцентовано увагу на проблематиці етико-управлінського регулювання публічних службовців як визначальної складової системи публічного управління, яка стала в останні роки однією з ключових.

Зазначено що поняття етики у публічному управлінні, має широкий спектр значень. Це етичні аспекти у процесі ухвалення державних рішень, взаємодія між структурами управління на всіх рівнях влади, рівень культури виконання цих рішень, питання розв'язання конфліктів та управління ними, а також етика у взаємини між представниками публічного управління та окремими громадянами.

Наголошено що важливим в системі етичних цінностей є імідж публічного службовця та працівника органів місцевого самоврядування який формується з численних складових, а також "фоновий" імідж, тобто оточення.

Констатовано що етику складно регулювати законодавчими засобами, що ускладнює об'єктивне й справедливе покарання за порушення через різноманітні причини. Також до важливих складових варто віднести "кар'єру", та все що пов'язано із цими процесами, адже для тих, хто має підвищити свої позиції, перспективи кар'єрного зростання мають велике психологічне значення.

Проаналізовано досвід США у сфері формування етичної системи публічного управління, де у практичній діяльності апелюють до адміністративної етики з погляду моральності, розглядаючи її як особисту чесність, а в адміністративній поведінці — як майже універсальну норму, за якою публічна посада не може використовуватися для особистих корисливих цілей. Досвід Німеччини проаналізовано у контексті запобігання корупції. Антикорупційні органи у цій країні зосереджуються на запобіганні корупції та надають пріоритет етичному навчанню, але, як правило, не мають достатніх ресурсів та навичок персоналу, щоб самостійно проводити таке навчання.

Зроблено висновок про те що проблема етики публічного управління та державної служби є складною, системною, яку неможливо вирішити лише одним чи кількома механізмами. Тому розвиток етики публічної служби є важливим механізмом розвитку публічного управління, а підвищення ефективності публічної служби — одним із механізмів впровадження етики.

The article focuses on the issues of ethical management regulation of public servants as a defining component of the public administration system, which has become one of the key ones in recent years.

It is noted that the concept of ethics in public administration has a wide range of meanings. These are ethical aspects in the process of making state decisions, interaction between management structures at all levels of government, the level of culture of implementing these decisions, the issue of conflict resolution and their management, as well as ethics in the relationship between representatives of public administration and individual citizens.

It is emphasized that the image of a public servant and employee of local self-government bodies, which is formed from numerous components, as well as the "background" image, that is, the environment, is important in the system of ethical values.

It has been established that ethics is difficult to regulate by legislative means, which complicates objective and fair punishment for violations due to various reasons. It is also important to include "career" and everything related to these processes, because for those who have to improve their positions, the prospects for career growth are of great psychological importance.

The experience of the USA in the field of forming an ethical system of public administration is analyzed, where in practical activities they appeal to administrative ethics from the point of view of morality, considering it as personal honesty, and in administrative behavior as an almost universal norm, according to which public office cannot be used for personal selfish purposes. The experience of Germany is analyzed in the context of corruption prevention. Anti-corruption agencies in this country focus on preventing corruption and prioritize ethics training, but generally lack the resources and staff skills to conduct such training themselves.

It was concluded that the problem of ethics of public administration and civil service is a complex, systemic one that cannot be solved by only one or several mechanisms. Therefore, the development of public service ethics is an important mechanism for the development of public administration, and increasing the efficiency of public service is one of the mechanisms for the implementation of ethics.

*Ключові слова: етика, публічна служба, публічне управління, етичні стандарти, мораль, кар'єра.
Key words: ethics, public service, public administration, ethical standards, morality, career.*

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ У ЗАГАЛЬНОМУ ВИГЛЯДІ ТА ЇЇ ЗВ'ЯЗОК ІЗ ВАЖЛИВИМИ НАУКОВИМИ ЧИ ПРАКТИЧНИМИ ЗАВДАННЯМИ

Сучасна парадигма публічного управління базується на ідеї цивілізаційної місії держави у забезпеченні демократичного розвитку суспільства. Ця місія вимагає розвитку духовної сутності як людини, так і суспільства, ґрунтуючись на етиці як теоретичному та практичному фундаменті для організації суспільного життя.

Проблематика етико-управлінського регулювання поведінки публічних службовців стала в останні роки однією з ключових. Як відомо, останні десятиліття публіч-

на служба переживає період найсерйозніших змін. Ці зміни стосуються веберівської парадигми раціональної бюрократії, що довгий час безроздільно панувала, і саму логіку відносин між виконавчою владою і суспільством.

Етика є складним явищем, що пронизує всі аспекти людського існування. Це моральна наука, яка формується через вірування, освіту та соціальне оточення, та відіграє ключову роль у публічному управлінні. В Україні важливість цієї сфери а відтак і її проблеми стали об'єктом обговорень у першій половині 90-х років. Навіть тоді були пропозиції створення "Кодексу честі громадян України" та "Кодексу ділової етики України". Однак ще залишається безліч питань, які потребують обговорен-

ня. Наприклад, був розглянутий законопроект "Про належну поведінку осіб, уповноважених виконувати державні функції".

Говорячи про проблему етики у публічному управлінні, важливо зауважити, що це поняття має широкий спектр значень. Це етичні аспекти у процесі ухвалення державних рішень, взаємодія між структурами управління на всіх рівнях влади (виконавчій, законодавчій, судовій), рівень культури виконання цих рішень, питання розв'язання конфліктів та управління ними, а також етика у взаємини між представниками публічного управління (влади) та окремими громадянами.

Нарешті 2023 рік став визначальним у покращенні етичного клімату в публічному управлінні це стало можливим завдяки прийняттю НАДС суттєвих змін до чинних норм у сфері етики публічного службовця через додання у нормативні документи терміну "моніторинг" що є важливим фактором зміцнення етичних стандартів для публічних службовців.

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ

Дослідженням проблем етики публічного управління присвячено праці наступних вчених: В. Андрианов, П. Баранов, Л. Бобовникова, Т. Василевська, К. Ващенко, Т. Витко, Б. Головин, В. Гошовська, С. Денисов, В. Ешовська, С. Ківалов, Є. Невмержицький, Е. Гришин, І. Сурай, Ю. Тодорцева, Ю. Шрейдер, О. Штиршов, І. Яцків.

ЦІЛІ СТАТТІ

На підставі вагомих теоретичних напрацювань науковців, в рамках нашого дослідження вважаємо актуальним сконцентрувати увагу на аналізі світового та вітчизняного досвіду етики публічного управління. Проаналізувати основні проблеми у сфері етики публічного управління як важливого інструменту розвитку публічного управління, в контексті змін та викликів.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ ДОСЛІДЖЕННЯ

Становлення України як незалежної держави та використання структур та персоналу радянського періоду державного будівництва підкреслило необхідність розвитку гуманістичних, демократичних засад державного будівництва. У таких умовах гуманітарний та етичний фактор стали очевидними для науковців та практиків як основа та необхідність у суспільному розвитку. Цьому сприяли розвинені демократичні цінності, спрямовані на допомогу молодій українській державі у її формуванні, а також практика міжнародних відносин, що базується на загальнолюдських цінностях та морально-правових засадах.

Культура публічного управління, яка сприяє реалізації основних суспільних цінностей та норм, які характеризують суспільство як нову соціальну систему, залежить від рівня професіоналізму, компетентності та моральних засад публічних службовців. Вона формується в системі організаційної культури, де державні службовці розуміють основні фактори нової культури суспільства, усвідомлюють ступінь відповідальності за майбутнє. Ці аспекти лежать в основі нового світогляду, що передбачає, що "основне право кожної людини — це право на свободу та вибір, можливість відкривати особисті можливості та забезпечувати їх найкращу реалізацію у сфері її соціальних інтересів". [3].

Фактори, що визначають ефективність формування культури публічного службовця, охоплюють особисті аспекти (культурні та професійні орієнтації, рівень освіти, соціальний статус тощо), якість керівництва організації (моральна позиція, особисті моральні якості), свідомість у діях та моральний клімат в організації.

Як зазначає М. Рудакевич "професійна мораль та професійна етика відображають особливості певного виду людської діяльності і виникають там, де об'єктом є людина. Мораль у суто професійному розумінні, особливо в юридичній діяльності, це, на нашу думку, система вимог (норм моралі, совісті, відповідальності, честі) до представників юридичної професії, які стосуються виконання ними професійних обов'язків. Тобто професійна мораль відображає специфіку певного виду людської діяльності. Отже, під професійною мораллю розуміють складову загальної моралі, а також конкретне застосування, що регулює певний вид професійної діяльності" [8].

Професійна етика розглядається, як сукупність моральних норм, які визначають причетність особи до виконання обов'язку перед професією.

Професійна мораль відображає особливості моральної свідомості, взаємин, поведінки людей, які зумовлені професійною специфікою.

Однак з плином часу професійна етика має стати яснішою, що призводить до появи професійної етики. Професійна етика вже не фіксує спонтанно сформовані моральні норми, а інституційно та свідомо сформовані професійно-етичні установки. Набуття професійної етики інституційного характеру свідчить про те, що спонтанні дії замінюються передбачуваною, очікуваною, змодельованою та регульованою поведінкою.

Розглянемо етичні аспекти у сфері публічного управління. Аналізуючи етичні проблеми взаємодії між представниками влади та громадянами, важливо розглянути ті повсякденні ситуації, які можуть залишатися непоміченими, але є складовою етичної культури управління.

Ці аспекти включають: етику прийому громадян та спілкування з ними, час очікування бюрократичних процедур, урахування потреб громадян у виконанні послуг або отриманні відповідей, і, нарешті, збереження гідності та іміджу державних службовців. Зазвичай у більшості державних установ чітко визначений час для прийому відвідувачів. Однак працівники час від часу порушують ці правила, запізнюються на роботу, затримують початок робочого дня тощо.

Варто говорити про те що саме спілкування з відвідувачами не завжди відповідає етичним стандартам. До прикладу процедури розгляду звернень громадян можуть бути недостатньо ефективними. Навіть при чітких термінах розгляду, встановлених Законом України "Про звернення громадян", можуть траплятися випад-

ки довготривалих процедур. Згідно з цим законом, звернення громадян мають розглядатися протягом одного місяця з моменту їх надходження. Але важливо забезпечити об'єктивність, повноту та своєчасність перевірки таких звернень та скарг.

Важливим в системі етичних цінностей є імідж публічного службовця та працівника органів місцевого самоврядування який формується з численних складових. Серед них стиль спілкування, управлінський підхід, зовнішній вигляд, організація робочого простору та використання невербальних комунікаційних засобів. Не менш важливий на нашу думку є "фоновий" імідж, тобто оточення. Не всі працівники державних структур приділяють увагу цьому аспекту, але саме на основі сприйняття кожного окремого представника влади формується уявлення про систему публічного управління в цілому.

Це лише один з аспектів етики публічного управління. Однак політики часто не приділяють уваги цій сфері. Етику складно регулювати законодавчими засобами, що ускладнює об'єктивне й справедливе покарання за порушення через різноманітні причини. Однією з них є рівень етичної культури в національному середовищі. Багато чого залежить від конкретного керівника-"лідера", його особистих якостей публічних службовців чи представників місцевого самоврядування, їхнього стилю співпраці з підлеглими та виконання вказівок керівництва.

Часто методи роботи керівництва передаються і на його підлеглих, визначаючи тон, в тому числі й у сфері етики, у всій організації. Велика роль у цьому виховання, освіти та особистого досвіду. Частково це також залежить від громадян, що взаємодіють з органами публічної влади. Наприклад, важливо враховувати обгрунтованість прохань та розуміти специфіку роботи в сфері публічного управління. Однак це переважно поодинокі випадки. У більшості ситуацій важко не визнати недостатньо високий рівень етичної культури у сфері публічного управління. Тому на нашу думку потрібна інтенсивна робота у цьому напрямку.

В цьому контексті доречно зазначити що ж розуміється науковцями під поняттями етика професійна етика та мораль. Етика — це "наука про мораль, її розвиток, принципи, норми й роль у суспільстві; сукупність принципів моралі та цінностей, якими керуються у своїй поведінці особи чи група осіб" [8].

Мораль є формою суспільної свідомості, спрямованою на забезпечення власної гідності людей та їхніх прав на гідність і щастя. Професійна етика — це кодекс поведінки для виконання професійної діяльності. Вона охоплює питання, пов'язані з етичним статусом колективу; типові професійні ситуації, що вимагають певної позиції; моральні обов'язки етичної команди та стандарти їхньої реалізації, сформульовані у вигляді набору моральних цінностей і норм.

Професійна мораль конкретизує загальнолюдські моральні цінності (принципи, норми, поняття) у конкретних професіях. Основним поняттям професійної моралі є професійний обов'язок, який поєднується з відповідальністю та перетинається з такими поняттями, як професійна честь, гідність та справедливість.

Взаємини з іншими людьми, вирішення ділових проблем під час спілкування, відносини керівників із підлеглими, спілкування між представниками різних установ та організацій, а також спілкування посадовців з відвідувачами — усе це регулюється діловою етикою.

Останнім часом моральні цінності у професійній діяльності зазнали змін: раніше акцент робився на суспільні інтереси, нині важливішими стали індивідуальні. Професійна етика проявляється як у моделях і стилях спілкування, способах впливу на людей, культурі мовлення (вербальному спілкуванні), культурі слухання, (невербальному спілкуванні) та професійному етикеті.

Етикет — це сукупність правил, пов'язаних із вмінням вести себе в суспільстві, зовнішньою охайністю, правильністю у будівництві бесіди та загальною культурою поведінки.

Зрозуміло що усі працівники повинні мати спільну культуру, мудрість та порядність. В той же час як зазначають науковці "особливо важливим є їх моральний потенціал. Головною моральною вимогою в офіційних відносинах є підтримка людської гідності, незалежно від положення в ієрархії. Для співробітників в зарубіжних країнах найчастіше згадуються особисті якості: людяність, доброта, природність, розслабленість; миттєвість, довіра до інших; співчуття; доброзичливе почуття, доброта; інтерес, щира увага; емпатія (спроба зрозуміти іншого, відчуття його ситуації); гарний зовнішній вигляд; рішучість (впевненість); ввічливість (увага, доброзичливість); такт (чуйність, турботливість); ввічливість; пристосованість (гнучкість); дисциплінованість; толерантність" [9].

На тлі цих складних системних взаємодій етики та інших складових варто згадати про кар'єру. Тривалий час в нашому управлінському лексиконі не вживалося таке поняття, як кар'єра. Якщо до нього і зверталися, то з обережністю. Останнім часом перед нами ці поняття постали у новому ракурсі.

"Кар'єра" в перекладі з французької перекладається як успішне просування по службі, в науковій, суспільній та іншій діяльності.

Тим хто має на меті підвищити свої позиції та перспективи кар'єрного зростання мають вбачати у цьому вагоме психологічне значення. Це потужний фактор для самовдосконалення людей зокрема духовного і має позитивні наслідки. Насправді, це є результатом впливу на привабливість молодих фахівців, яке стає фактором, що збільшує особистий інтерес до осіб з великим особистим та професійним потенціалом.

На формування етичної системи публічного управління у світі найбільше вплинули США і Великобританія, які мали давні традиції розв'язання етичних проблем. "Існуюче Управління громадської етики у Сполучених Штатах контролює загальне спрямування програм етики у виконавчій владі, а також етичну підготовку державних службовців. Організовує навчальні програми для тих, хто безпосередньо займається питаннями етики в державних установах, має спеціальний Центр, в якому зберігаються навчальні матеріали з етики в орга-

нах виконавчої влади. Видається спеціальна газета та методичні рекомендації для консультантів з питань етики, щорічно проводяться конференції з цього питання" [11].

Щодо етичних справ у США то варто наголосити що у практичній діяльності вони апелюють до адміністративної етики з погляду моральності, розглядаючи її як особисту чесність, а в адміністративній поведінці — як майже універсальну норму, за якою публічна посада не може використовуватися для власних корисливих цілей. Вимоги громадської думки у США перетворилися на нормативні. Тут існує розгалужена система спеціального "етичного" законодавства, на підставі якого створено і діє окрема "етична" державна структура управління, призначена регулювати, розслідувати та переслідувати неетичні дії державних службовців. Тут встановлено спеціальні процедури для розв'язання "етичних" справ і механізми примусового застосування етичних норм.

Говорячи про інші складові яких торкається етика в США то нашу думку "становить інтерес досвід щодо підвищення етики державної служби та боротьби з корупцією. Публічна служба — це публічна довіра. Кожен службовець зобов'язаний ставити відданість конституції, законам та етичним принципам вище за приватну користь. Для того щоб кожний громадянин міг бути впевненим у чесності федерального уряду, кожний службовець має поважати і додержувати принципів етичної поведінки" [11].

Спеціальний закон 1978 року про реформу державного управління передбачає заходи щодо боротьби з корупцією та підвищення ефективності діяльності урядових установ. Основний принцип, введений законом, — конкурсний відбір кандидатів на державні посади, при якому головними критеріями є достатній досвід, рівень кваліфікації та чесність.

У системі державної служби США забороняють службовцям визнавати цінність офіційної поведінки, отримувати хабарі, обіймати державні посади у справах, що перетинаються із певними фінансовими інтересами, та вести справи, які не спонукають, але можуть провокувати до корупції. В зв'язку із цим був встановлений набір основних стандартів неетичної поведінки. "У 1989 році Конгрес США створив Департамент громадської етики як незалежну установу у виконавчій владі. Його очолює директор, призначений Президентом за рекомендацією Сенату і погоджений з ним строком на п'ять років" [11]. Цей департамент забезпечує управління програмою етики виконавчої влади. Система є децентралізованою, і кожна установа та філія несе відповідальність за реалізацію власного плану етики.

"На формування етичної системи державних послуг у світі суттєво вплинув "ефект вивернутих дверей" у Великобританії, тобто міграція співробітників між державною службою та комерційними структурами, а також "ефект трансферу", тобто трансфер колишніх вищих державних службовців після їх відставки. на тій самій території, яку вони нещодавно контролювали, що призвело до зростання корупції" [10].

За останні 30 років у світі була розроблена система професійно-етичного регулювання державної служби,

яка визначає зв'язки між органами державної влади та громадянами. Неформальна участь громадськості у вирішенні етичних проблем державної служби стала загальноприйнятою для всіх розвинених країн. Особлива увага в цій системі приділяється питанням права на інформацію, поваги до прав та незалежності ЗМІ та неприпустимості будь-яких спроб обману громадської думки чи її представників.

Наприклад, у Німеччині найважливішим механізмом громадського контролю за бюрократією є система спеціальних адміністративних судів, де громадяни можуть скаржитися на порушення їх прав та законних інтересів органами державної влади. Однією з форм перевірки громадянської етики у різних країнах є інститути громадянського суспільства, такі як громадські комісії з етики, які розглядають питання, пов'язані з порушенням етики державних службовців.

Антикорупційна установа також може бути організована конкретно антикорупційним інститутом, органом державної служби або установою, яка забезпечує фінансування навчання етиці. Ідея про необхідність створення органу, який би займався питаннями етичної державної служби, широко визнається. Органи державної служби, які існують у країнах, відповідають за кадрову політику, але вони також мають багато інших обов'язків, і етичні питання для них не є пріоритетними. Антикорупційні органи зосереджуються на запобіганні корупції та надають пріоритет етичному навчанню, але, як правило, не мають достатніх ресурсів та навичок персоналу, щоб самостійно проводити таке навчання.

"Багато країн використовують дослідження або опитування для аналізу потреб поліпшення етики працівників, що дозволяє аналізувати чесність державних службовців, довіру громадськості до державного управління, поширеність корупції та інші відповідні показники. Тести на чесність широко використовуються в Сполучених Штатах" [11].

На сьогоднішній день, існують різні підходи до проведення таких опитувань: "в Іспанії, Литві та Чорногорії спеціалізовані антикорупційні органи проводять спільні антикорупційні дослідження, які можуть бути використані для планування навчання з етики; в Австрії, Румунії та Хорватії уряди використовують різноманітні опитування, замовлені центральним урядом або окремими міністерствами та науково-дослідними інститутами; у США та Молдові проводяться лише неурядові опитування; у Вірменії опитування проводяться різними програмами за підтримки донорів" [11].

"Сінгапур — одна з країн з одним із найнижчих рівнів корупції та високим рівнем економічного розвитку" [11].

"Ця країна має цілісну етичну систему державних службовців, яка значно відрізняється від інших країн. Етична система державної служби Сінгапуру не є окремою, а невід'ємною частиною, яка пронизує всю державну адміністрацію" [11].

В Україні формально існують усі складові інфраструктури етичної системи публічного управління. Але жоден з цих елементів повністю не реалізує свій потенціал для забезпечення належного рівня етики для державних службовців.

В Україні "серед державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування немає усталеної традиції дотримуватися етичних норм доброї поведінки. Подвійна мораль, яка є результатом попередніх етапів соціально-економічного та культурного розвитку країни, впливає як на політичне управління, так і на практику державного управління, повсякденне життя" [9].

Для України характерна невідповідність офіційної етики, яка декларується законодавчими документами, та традиційної та корпоративної етики. У цій тріаді імплементація законів, що відповідають світовим стандартам, є найпростішим завданням.

"Але в Україні етичне законодавство не завжди ґрунтовано змінюється, хоча зараз воно суттєво відрізняється від загальних рис світу" [9].

Другим найскладнішим завданням є формування корпоративної культури, спрямованої на забезпечення необхідного рівня етики державних службовців. На цьому етапі провідну роль відіграють лідери-керівники державної служби, які мають бути прикладом етичної поведінки та здатні сформувати систему управління, що відповідає етичним вимогам.

І самоосвіта і етична освіта можуть зіграти важливу роль у формуванні та розвитку ефективних лідерів. Аналіз навчальних програм підвищення кваліфікації державних службовців в Україні показує, "що навчання з етики обмежується питаннями боротьби з корупцією і суттєво відрізняється від відповідної роботи в інших країнах" [9].

Публічна служба в Україні ще не сформувала традиції самоосвіти працівників. Такий процес виникає спонтанно, але наразі спрямований, переважно, на вивчення змін у законодавстві країни. Проблема самоосвіти публічних службовців потребує як теоретичної розробки, так і практичної підготовки керівників державних служб для її реалізації.

Найскладнішим і тривалим процесом є формування сучасних традицій побудови суспільства на етичних засадах. Це може статися лише при активному економічному розвитку, приборкуванні корупції в усіх соціальних інститутах, впровадженні етичного виховання на всіх рівнях освіти і розвитку громадянських інститутів. Існуюча система оцінювання публічних службовців включає дотримання етичних правил, але за результатами багаторічних опитувань публічних службовців на курсах підвищення кваліфікації, це переважно лише формалізм.

У більшості промислово розвинених країн, включаючи Україну, пріоритетними є інші цінності (гроші, посада, статус у ієрархії), а особи з сучасними цінностями становлять лише невеликий відсоток. Демократія в цих країнах переважно формальна, права людини реалізуються лише частково, а ефективність демократичних інститутів дуже низька. Корумповані еліти, кланово-олігархічні структури які панують у державних структурах не дотримуються законів, що призводить до високого рівня корупції.

Стосовно перспектив то підтримуємо думку багатьох дослідників які вбачають важливу роль освіти у вирішенні питань етики публічних службовців. Однак нині не є доцільним переоцінювати роль етичної підготовки публічних службовців в Україні. Надії на те, що справж-

ня етика публічних службовців може і повинна відповідати етичним нормам законів та правил, залишаються невиправданими, як свідчення цих слів наведемо наступні цифри. "Плинність кадрів на державній службі в Україні становить 16% на рік, що значно зменшує вплив освіти на реальний стан етики державних службовців" [11].

ВИСНОВКИ І ПЕРСПЕКТИВИ ПОДАЛЬШИХ РОЗВІДОК

Отже, охарактеризувавши етичну систему України, варто зазначити, що проблема етики публічного управління та державної служби є складною, системною, яку неможливо вирішити лише одним чи кількома механізмами. Провідною умовою її розв'язання є інтенсивний економічний розвиток країни, активне, системне запровадження сучасного світового досвіду. Крім того, етичною може бути лише публічна служба, яка діє ефективно, зосереджена на стандартах управління якістю та має на меті задоволення потреб суспільства. Тому розвиток етики публічної служби є важливим механізмом розвитку публічного управління, а підвищення ефективності публічної служби — одним із механізмів впровадження етики. Усі вищезазначені проблеми необхідно вирішувати комплексно і одночасно. Але потрібна скоординована діяльність для побудови етичної системи державної служби на трьох рівнях: державному, регіональному та на рівні окремих установ державної служби.

Література:

1. Витко Т.Ю. Державна кадрова політика України: сутність, сучасний стан і перспективи розвитку / Т.Ю. Витко // Теорія та практика державного управління і місцевого самоврядування. — 2016. — № 1. — URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Ttpdu_2016_1_5 (дата звернення: 02.01.2024).
2. Загальні правила етичної поведінки публічних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування: Наказ Національного агентства України з питань державної служби від 05.08.2016 р. № 158. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1203-16#Text> (дата звернення: 02.01.2024).
3. Оболенський О. Ю. Державна служба: Навчальний посібник. К.: КНЕУ, 2003. 344 с.
4. Правила етичної поведінки публічних службовців: Постанова Кабінету Міністрів України від 11 лютого 2016 р. № 65. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/65-2016-%D0%BF#Text> (дата звернення: 02.01.2024).
5. Про внесення змін до Загальних правил етичної поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування: Наказ 36 Нац. агентства України з питань державної служби від 28.04.2021 р. № 72 — 21. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0668-21#Text> (дата звернення: 02.01.2024).
6. Про внесення змін до Кодексу України про адміністративні правопорушення щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню): Закон України від 01.12.2022 р. № 2806-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2806-20#Text> (дата звернення: 02.01.2024).
7. Про внесення змін до Загальних правил етичної поведінки державних службовців та посадових осіб

місцевого самоврядування: Наказ Національного агентства України з питань державної служби від 13.03.2023 р. № 37—23. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0668-21#Text> (дата звернення: 02.01.2024)

8. Рудакевич М. І. Професійна етика державних службовців: теорія та практика формування в умовах демократизації державного управління: монографія. Т.: Астон, 2007. 398 с.

9. Хриков Є. М. Етична система публічної служби України. Державне управління: удосконалення та розвиток. 2020. № 3. URL: http://www.dy.nayka.com.ua/pdf/3_2020/8.pdf. (дата звернення: 02.01.2024).

10. Chumachenko, D., Yemelyanov, V., Zhovnirchuk, Y., Bandura, I., & Karpeko, N. (2021). Social models for the fight against corruption and corrupt practices in the global and European dimension. Journal of Research Apuntes Universitarios: University Notes, Vol. 11 Num. 3 (2021), 183—196. URL: <https://doi.org/10.17162/au.v11i3.700> (accessed: 02.01.2024).

11. The official site of Understanding Civil Service (2019), — Civil Service Ethics, URL: <https://www.civilservant.org.uk/ethics-homepage.html> (accessed: 02.01.2024).

References:

1. Vytko, T.Yu. (2016), "State personnel policy of Ukraine: essence, current state and development prospects", *Teoriia ta praktyka derzhavnoho upravlinnia i mistsevoho samovriaduvannia*, [Online], vol. 1, available at: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Ttpdu_2016_1_5 (Accessed: 02 January 2024).

2. Official website of the National Civil Service Agency of Ukraine (2016), "General rules of ethical behavior of public servants and officials of local self-government", available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1203-16#Text> (Accessed: 02 January 2024).

3. Obolenskyi, O. (2003), *Derzhavna sluzhba: Navchalnyi posibnyk*. [Civil service: Study guide], Kyiv, KNEU.

4. The Cabinet of Ministers of Ukraine (2016), The Resolution "Rules of ethical behavior of public servants", available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/65-2016-%D0%BF#Text> (Accessed: 02 January 2024).

5. Official website of the National Civil Service Agency of Ukraine (2021), "On making changes to the General Rules of Ethical Behavior of Civil Servants and Local Self-Government", available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0668-21#Text> (Accessed: 02 January 2024).

6. The Verkhovna Rada of Ukraine (2022), The Law of Ukraine: "On Amendments to the Code of Ukraine on Administrative Offenses Regarding the Prevention and Counteraction of Mobbing (harassment)", available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2806-20#Text> (Accessed: 02 January 2024).

7. Official website of the National Civil Service Agency of Ukraine (2023), "On making changes to the General Rules of Ethical Behavior of Civil Servants and Local Self-Government", available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0668-21#Text> (Accessed: 22 December 2023).

8. Rudakevych, M. (2007), *Profesiina etyka derzhavnykh sluzhbovtiv: teoriia ta praktyka formuvannia v*

umovakh demokratyzatsii derzhavnoho upravlinnia: monohrafiia. [Professional ethics of civil servants: theory and practice of formation in the conditions of democratization of public administration], Aston, Ternopil, Ukraine.

9. Hrykov, E. M. (2020). "Ethical system of public service of Ukraine", *Derzhavne upravlinnia: udoskonalennia ta rozvytok*. [Online], № 3, available at: http://www.dy.nayka.com.ua/pdf/3_2020/8.pdf. (Accessed: 02 January 2024).

10. Chumachenko, D., Yemelyanov, V., Zhovnirchuk, Y., Bandura, I., & Karpeko, N. (2021), "Social models for the fight against corruption and corrupt practices in the global and European dimension", *Journal of Research Apuntes Universitarios: University Notes*, Vol. 11, No. 3, pp. 183—196. <https://doi.org/10.17162/au.v11i3.700>

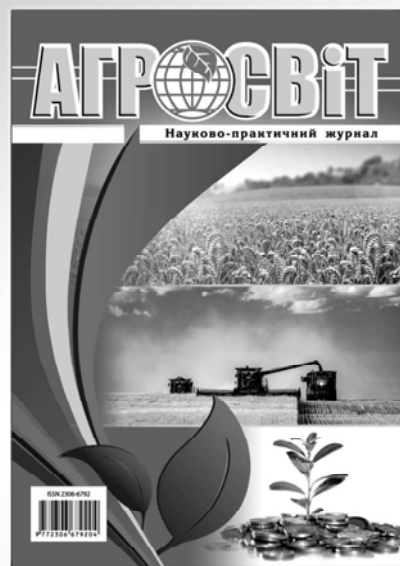
11. The official site of Understanding Civil Service (2019), "Civil Service Ethics", available at: <https://www.civilservant.org.uk/ethics-homepage.html> (Accessed: 02 January 2024).

Стаття надійшла до редакції 02.01.2024 р.

АГРОСВІТ

<https://nayka.com.ua>

Передплатний індекс: 23847



Виходить 24 рази на рік

**Журнал включено до переліку
наукових фахових видань України
з ЕКОНОМІЧНИХ НАУК (Категорія «Б»)**

Спеціальності – 051, 071, 072, 073, 075, 076, 292