

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ПОЛІСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет права, публічного
управління та національної безпеки
Кафедра економічної теорії,
інтелектуальної власності та
публічного управління

Кваліфікаційна робота
на правах рукопису

Кравченко Олексій Геннадійович
(прізвище, ім'я, по батькові здобувача вищої освіти)

УДК: 351:174
(індекс)

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

ЕТИКА ДЕРЖАВНОГО СЛУЖБОВЦЯ В УМОВАХ ПЕРЕХОДУ ДО СЕРВІСНО-ОРІЄНТОВАНОЇ ДЕРЖАВИ

(тема роботи)

281 «Публічне управління та адміністрування»

(шифр і назва спеціальності)

Подається на здобуття освітнього ступеня магістр

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

О.Г. Кравченко
(підпис, ініціали та прізвище здобувача вищої освіти)

Керівник роботи

Зінчук Тетяна Олексіївна
(прізвище, ім'я, по батькові)
д.е.н., професор
(науковий ступінь, вчене звання)

АНОТАЦІЯ

Кравченко О. Г. ЕТИКА ДЕРЖАВНОГО СЛУЖБОВЦЯ В УМОВАХ ПЕРЕХОДУ ДО СЕРВІСНО-ОРІЄНТОВАНОЇ ДЕРЖАВИ

Кваліфікаційна робота на здобуття освітньо-кваліфікаційного рівня «Магістр», спеціальність «Публічне управління та адміністрування», – Поліський національний університет, м. Житомир, 2020 рік.

В кваліфікаційній роботі представлено теоретичне узагальнення і науково-прикладне вирішення проблеми розвитку етики державного службовця в умовах переходу до сервісно-орієнтованої держави. Розкрито теоретико-правові аспекти професійної етики державного службовця в сучасних умовах реформування державного управління. Проаналізовано практику формування професійної етики державного службовця в умовах переходу до сервісно-орієнтованої держави. запропоновано напрями розвитку професійної етики державних службовців в сучасних умовах.

Ключові слова: етика державного службовця, професійна етика, публічне управління, сервісно-орієнтована держава, електронне врядування, професійне навчання державних службовців.

SUMMARY

Kravchenko O. G. ETHICS OF A CIVIL SERVANTS IN THE CONDITIONS OF TRANSITION TO A SERVICE-ORIENTED STATE.

The qualification work for obtaining the Master's level educational qualification, specialty “Public Administration and Administration”, – Polissya National University, Zhytomyr, 2020.

The qualification work presents a theoretical generalization and scientific and applied solution to the problem of developing the ethics of civil servants in the transition to a service-oriented state. Theoretical and legal aspects of professional ethics of a civil servant in modern conditions of public administration reform are revealed. The practice of formation of professional ethics of a civil servant in the conditions of transition to the service-oriented state is analyzed. The directions of development of professional ethics of civil servants in modern conditions are offered.

Keywords: ethics of civil servants, professional ethics, public administration, service-oriented state, e-government, professional training of civil servants.

ЗМІСТ

| | <i>Стор.</i> |
|---|--------------|
| ВСТУП..... | 5 |
| РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВІ АСПЕКТИ ПРОФЕСІЙНОЇ ЕТИКИ ДЕРЖАВНОГО СЛУЖБОВЦЯ | 7 |
| Висновки до розділу 1..... | 13 |
| РОЗДІЛ 2. ПРОФЕСІЙНА ЕТИКА ДЕРЖАВНОГО СЛУЖБОВЦЯ: ПРАКТИКА ФОРМУВАННЯ В УМОВАХ ПЕРЕХОДУ ДО СЕРВІСНО- ОРІЄНТОВАНОЇ ДЕРЖАВИ..... | 14 |
| Висновки до розділу 2..... | 19 |
| РОЗДІЛ 3. НАПРЯМИ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ ЕТИКИ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ В СУЧАСНИХ УМОВАХ..... | 20 |
| Висновки до розділу 3..... | 25 |
| ВИСНОВКИ | 26 |
| СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ..... | 29 |
| ДОДАТКИ..... | 34 |

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. Україна переживає складний процес модернізації держави, створення нових правових принципів організації суспільного життя. Основним змістом цього процесу є принципова зміна соціальної ролі державного сектору, поступова відмова від традиційних патерналістських культурних норм та перехід до так званої «сервісно-орієнтованої» держави. З огляду на трансформаційні процеси виникає потреба в новому розумінні взаємозв'язку між етикою та політикою, який орієнтований на відкрите демократичне суспільство. Державна служба в умовах переходу країни від командно-адміністративного стилю управління до демократичного має служити суспільству та вирішувати проблеми соціальної стабілізації, економічного розвитку, верховенства права, тощо.

Метою кваліфікаційної роботи є обґрунтування теоретичних засад професійної етики державного службовця в системі публічного управління і формування практичних рекомендацій щодо інституціональних та моральних чинників підтримки його професійної етики.

Досягнення мети зумовило необхідність вирішення таких завдань:

- розкрити теоретико-правові аспекти професійної етики державного службовця;
- виявити закономірності і суперечності розвитку професійної етики державного службовця;
- дати оцінку правовому регулюванню правил етичної поведінки державного службовця;
- проаналізувати практику формування професійної етики державного службовця в умовах переходу до сервісно-орієнтованої держави;
- визначити напрями розвитку професійної етики державних службовців в сучасних умовах.

Об'єктом дослідження є процес формування професійної етики

державних службовців в умовах переходу до сервісно-орієнтованої держави.

Предмет дослідження – є теоретико-методологічні, методичні і прикладні аспекти формування та розвитку етики державного службовця в сучасних умовах.

При написанні кваліфікаційної роботи використувувались наступні *методи дослідження*: історичний та логічний методи – для дослідження процесів появи та розвитку професійної етики у діяльності державних службовців; абстрактно-логічний – для теоретичного узагальнення, висновків та надання пропозицій; порівняльний – при визначенні принципів та динаміки змін етичних засад державної служби; системний підхід – для аналізу практик формування професійної етики державного службовця в умовах переходу до сервісно-орієнтованої держави.

Елемент наукової новизни кваліфікаційної роботи полягає у визначенні напрямів розвитку професійної етики державних службовців в умовах переходу до сервісно-орієнтованої держави.

Апробація. Результати роботи доповідались на науково-практичних конференціях Поліського національного університету. Результати роботи висвітлені в 3-х публікаціях.

Структура та обсяг роботи. Кваліфікаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел з 39 найменувань. Загальний обсяг кваліфікаційної роботи складає 34 сторінок, у тому числі 2 рисунки і 1 таблиця.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВІ АСПЕКТИ ПРОФЕСІЙНОЇ ЕТИКИ ДЕРЖАВНОГО СЛУЖБОВЦЯ

Питання етики завжди буде актуальним, адже найчастіше його пов'язують з мораллю та совістю, дотриманням певних правил поведінки тощо. Урядова етика передбачає виконання службових обов'язків, правил використання службового становища, ресурсів держави, службової інформації тощо. Це також є частиною практичної юриспруденції, як регулятора в державному управлінні. Термін «етика» в сенсі вперше зазначив Аристотель для визначення області дослідження, розроблену його попередниками Сократом і Платоном. У філософії етика – це спроба дати раціональну відповідь на питання, як люди повинні жити найкраще. Аристотель розглядав етику та політику як дві споріднені, але окремі галузі дослідження, оскільки етика вивчає добро людини, тоді як політика – добро міста-держави, яку він вважав найкращим типом спільноти. Так, у працях «Евдемова етика», «Нікомахова етика», «Велика етика», етика за Аристотелем займає положення між психологією та політикою разом з останньою вона утворює галузь практичного пізнання [1, с. 204].

Більш нові та сучасні прояви інтересу до осмислення категорії «етика» у взаємозв'язку з економікою, політикою, філософією права в контексті практичної філософії спостерігаємо в кінці ХХ століття., зокрема, на основі трансцендентальної прагматики (Апель, Габермас та ін.) [1, с. 205]. З огляду на трансформаційні процеси в посттоталітарних країнах виникає потреба в новому розумінні взаємозв'язку між етикою та політикою, який орієнтований на відкрите демократичне суспільство. Державна служба в умовах переходу країни від командно-адміністративного стилю управління до демократичного має служити суспільству та вирішувати проблеми соціальної стабілізації,

економічного розвитку, верховенства права, тощо.

Термін «професійна етика» описує моральні принципи, що визначають дії певної професійної групи. У більш широкому розумінні термін професійна етика включає не лише сукупність моральних норм, а й емоційний зв'язок із власною професією (покликання), розвиток та збереження професійних навичок, заснування та підтримка певних традицій (професійні свята), тощо.

Етика державного управління та державного службовця, як його представника в демократичному суспільстві оцінюється громадянами як ступінь довіри до адміністративних систем та рівень прояву корупції. Україна за даними міжнародної громадської організації Transparency International в 2020 році за результатами 2019 року, оцінюється за індексом сприйняття корупції в 30 балів зі 100 що говорить про низький рівень прозорості влади [2]. В контексті реформи державного управління органи державної влади та окремі державні службовці в її складі вимагають постійної оцінки не тільки результатів своєї професійної діяльності, а і оцінки етики з позиції культури та моралі. Таку оцінку здійснювали частково у розрізі органів виконавчої влади та роботи центрів з надання адміністративних послуг Фонд Демократичні ініціативи ім. Ілька Кучеріва, Центр адаптації державної служби до стандартів Європейського Союзу та Міністерство розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України в 2018-2019 рр. За їх оцінками рівень задоволення громадян за етичними принципами (а це будемо вважати за принципами моралі) є далеким від ідеального в контексті культури обслуговування, готовності допомогти, наявності обладнаних приміщень, входів, ліфтів органів державної влади відповідно до потреб людей з обмеженими можливостями, наявності прозорого, комфортного та багатофункціонального електронного врядування тощо.

Проте слід зазначити, що позитивні тенденції в розвитку щодо вирішення цього питання існують. Наприклад, в 2019 році був розроблений та затверджений стандарт якості обслуговування відвідувачів центрів надання адміністративних послуг, де значну увагу було приділено саме етичним

правилам державного службовця, також НАДС затвердило методичні рекомендації, за якими слід визначати системи управління якістю центральних органів виконавчої [5], [6]. Таким чином, кожна ситуація, коли державний службовець повинен враховувати доцільність своїх дій, вимагає розгляду та зважування різних питань стосовно одне одного, а також усвідомлення як моральних (етичних), так і законодавчих норм. Побудова та зміцнення етичної інфраструктури державної служби є одним із чинників зростання довіри до діяльності державних службовців з боку громадян.

Етика, як правило, сприймається через протиставлення добра і зла та означає правила та принципи, що регулюють поведінку людей. Моральна філософія зазвичай розрізняє дескриптивну етику, нормативну етику та метаетику. *Дескриптивна етика* означає опис етичних концепцій без висловлення їхньої думки щодо їх правильності. Прикладом цього є твердження, що на думку державних службовців неправильно брати хабар. *Нормативна етика*, або мораль, представляє принципи та правила державного управління, що вимагає прихильності до певної етичної системи. Наприклад, твердження про отримання неправомірної вигоди в негативному контексті, оскільки такий факт послаблює впевненість громадян у неупередженості управління. *Метаетика* вивчає природну логіку понять, досліджує значення та складові поняття етики, наприклад, що правильно означає той чи інший термін.

Постає питання чим відрізняється етика державного службовця від професійної етики представників інших професій, або просто громадян. Насамперед зазначимо, що відносини державної служби – це не просто професія, а відносини, засновані на державно-правових засадах. Оскільки державний службовець має особливі стосунки з громадянами, службові відносини передбачають пов'язані з ним особливі цінності та принципи, до яких належать:

- неупередженість;
- прозорість;
- незалежність.

По суті, державна служба означає дію за дорученням громадян, за кошти громадян та на благо громадян. Такий чином, коли мова йдеться про етику та мораль державного службовця, то мається на увазі загально-суспільні цінності та принципи, які стосуються державних службовців. Таким чином, етика державного службовця складається з наступних складових: етика державного службовця, визначена нормативно-правовими актами України; етичні засади функціонування органу державної влади (внутрішні положення, методичні рекомендації); етика особистості (гуманістична етика), (рис.1.1).



Рис. 1.1. Складові етики державного службовця.

Джерело: авторська розробка.

Етичні принципи державної служби частіше всього засвоюються під час процесу діяльності, тобто індивід, поступаючи на державну службу вперше, не наділений етикою державного службовця, оскільки, як правило цьому не навчають окремим курсом в закладах освіти. Отже, обов'язки щодо засвоєння етики державного службовця покладаються на керівника служби з персоналу та безпосередньо керівника органу державного управління. Водночас, етичні норми державного службовця часто оговорюють на співбесідах при прийому на роботу в органи державної влади, що виявляється не зовсім логічним, особливо, якщо це перше робоче місце кандидата.

Як вже зазначалося, етика державного службовця часто пов'язана з питаннями корупції, яку можна визначити як запит, прийняття чи пропозиція

хабаря. Прийняття подарунків чи іншої неправомірної вигоди вважається цілком недоречним в державній службі, а злочини, пов'язані з хабарництвом, передбачають покарання за кримінальним кодексом. Однак під корупцією можна розуміти ширше поняття, ніж просто підкуп. Це може стосуватися будь-яких дій, що стосуються зловживань, наприклад до зловживання службовим становищем для власної вигоди або для інших дій, що загрожують неупередженості. Наприклад, будь-які спроби вплинути на прийняття політико-адміністративних рішень з морально та соціально неприйняттого боку. Це стосується невиконання (неналежного виконання) обов'язків державного службовця або дії, пов'язані з просуванням інтересів окремих політичних партій, бізнес організацій, окремих осіб невідповідними посадовим інструкціям способами ціною суспільних інтересів.

Згідно з цим визначенням, корупція передбачає зловживання державною владою на користь особових інтересів з метою досягнення особистої вигоди або вигоди для тієї чи іншої організації (особи). Отже, етика державного службовця – основана на усвідомленні професійного призначення система професійно-етичних цінностей, принципів і норм, які відображаються у свідомості державних службовців та нормативно-правових документах, орієнтують і регулюють їх відносини, діяльність у сфері державної служби та механізмів підтримки професійно-етичної складової державної служби [9, с.10].

Державні службовці, які покликані служити державі та громадянам, користуються великою довірою громадськості, оскільки уряд надає широкі можливості для зловживань. Етичні норми державного службовця визначаються положеннями Конституції України (ч. 1 ст. 19), Законами України «Про державну службу», «Про службу в органах місцевого самоврядування», «Про запобігання корупції», наказом НАДС «Про затвердження загальних правил етичної поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування», № 158 від 05.08.2016 та іншими дотичними до питання дослідження нормативно-правовими актами [6], [10], [11], [12], [13], [14].

Функціонування органів влади та професійна діяльність їх працівників визначається положеннями Конституцією України, зокрема в частині 1 ст. 19 зазначено: «правовий порядок в Україні ґрунтується на засадах, відповідно до яких ніхто не може бути примушений робити те, що не передбачено законодавством» [10]. Відповідно до ст. 8 Закону України «Про державну службу» зазначаються основні обов'язки державного службовця, принципи державної служби та правила етичної поведінки [12].

Висновки до розділу 1

Урядова етика передбачає виконання службових обов'язків, правил використання службового становища, ресурсів держави, службової інформації тощо. Це також є частиною практичної юриспруденції, як регулятора в державному управлінні. Термін «професійна етика» описує моральні принципи, що визначають дії певної професійної групи. У більш широкому розумінні термін професійна етика включає не лише сукупність моральних норм, а й емоційний зв'язок із власною професією (покликання), розвиток та збереження професійних навичок, заснування та підтримка певних традицій (професійні свята), тощо. Етика державного управління та державного службовця, як його представника в демократичному суспільстві оцінюється громадянами за шкалою довіри до адміністративних систем та рівнем прояву корупції. Слід зазначити, що державна служба – це не просто професія, а відносини, засновані на державно-правових засадах. Оскільки державний службовець має особливі стосунки з громадянами, службові відносини передбачають пов'язані з ним особливі цінності та принципи, до яких належать: неупередженість, прозорість та незалежність.

Таким чином, державна служба означає дію за дорученням громадян, за кошти громадян та на благо громадян. Отже, коли мова йдеться про етику та мораль державного службовця, то мається на увазі загально-суспільні цінності та принципи, які стосуються державних службовців. На основі вище зазначеного, можемо стверджувати, що етика державного службовця складається з наступних складових: етика державного службовця, визначена нормативно-правовими актами України; етичні засади функціонування органу державної влади (внутрішні положення, методичні рекомендації); етика особистості (гуманістична етика, особисті цінності, принципи моралі).

РОЗДІЛ 2

ПРОФЕСІЙНА ЕТИКА ДЕРЖАВНОГО СЛУЖБОВЦЯ: ПРАКТИКА ФОРМУВАННЯ В УМОВАХ ПЕРЕХОДУ ДО СЕРВІСНО-ОРІЄНТОВАНОЇ ДЕРЖАВИ

Перехід до сервісно-орієнтованої держави є прогресивною тенденцією, яка передбачає підвищення ефективності надання адміністративних послуг та широке запровадження електронного врядування. Держава як формальний інститут надає населенню різні публічні послуги, серед яких адміністративні послуги займають значну частину, і саме вони розглядаються в першу чергу як такі, які можуть бути спочатку продубльовані, а згодом повністю переведені в електронний формат сервісу. Етика державного службовця розширюється в даному сенсі до просторів інтернету, тобто виходить за межі робочого місця офлайн, переходячи в систему онлайн. Таким чином, географічна локація надання послуги може дещо розмиватися. Тут важливим стають не тільки навички етичного усного та письмового спілкування з громадянами, а і навички використання та розуміння функціонування сучасних інформаційно-комунікативних систем.

Протягом останніх 4-х років по всій території України розпочали свою роботу близько 200 нових центрів з надання адміністративних послуг (ЦНАП), кількість яких постійно зростає і в 2019 році вона становила 752 одиниці. ЦНАП були створені за європейським прикладом найкращих практик з надання державою послуг громадянам і мають на меті інтегрувати всі органи державної влади в контексті «єдиного вікна», до якого населення може звернутися із запитом отримати будь-яку державну послугу. Таким чином, зважаючи на багатовекторність ЦНАП, постає питання забезпечення даних організацій висококваліфікованими кадрами, які б могли якісно та ефективно відреагувати на запит громадян стосовно отримання послуги при чому як в офлайн, так і в

онлайн форматі, що особливо актуально під час впровадження карантинних обмежень в зв'язку з появою та поширенням вірусу SARS-CoV-2 (COVID-19).

Слід зазначити, що в системі якості з надання адміністративних послуг в сфері комунікації та взаємодії з громадськістю існують певні етичні стандарти стосовно зовнішнього вигляду, професійного стилю спілкування із замовником послуг, розпорядку дня, організації процесу надання послуги, правила використання у діяльності інформаційно-телекомунікаційних засобів зв'язку. У зв'язку з тим, що ЦНАП – це, порівняно із іншими, нова державна структура, яка постійно розвивається, то питання розвитку та підтримки етики тут є одним із провідних, оскільки етична складова тут починається з першої секунди звернення громадянина за послугою. В сфері надання адміністративних послуг є певні етичні стандарти корпоративної культури щодо привітання, з'ясування проблеми звернення, самого процесу надання послуги та її завершення. Так, наприклад є певні вимоги щодо зовнішнього вигляду державних службовців, які надають адміністративні послуги (табл. 2.1). Що стосується аксесуарів і парфумів, то із аксесуарів має бути наявним бейдж з ім'ям та прізвищем, з прикрас дозволяється обручка та сережки незначного розміру. Використання парфумів є дозволеним, проте їх аромат не має бути різким.

Стосовно етичних норм спілкування (комунікації) з громадянами варто зробити акцент на доступності, зрозумілості, відкритості та підзвітності процесу надання послуг. Адміністратор ЦНАП повинен бути відкритим до громадян, які звертаються за послугою та готовим допомогти у разі виникнення додаткових питань. Так, наприклад, за єдиним стандартом адміністраторам ЦНАП, слід уникати відповіді «ні», оскільки така відповідь може сприйматися громадянином, що звернувся за послугою, негативно. Слід також уникати відповіді «не знаю». Натомість слід чітко сказати, хто може дати відповідь на питання, або самому адміністратору дізнатися відповідь у більш професійних спеціалістів та надати її представнику громадськості. Також під час надання адміністративних послуг слід уникати суперечок, оскільки вони є

неефективним засобом вирішення проблеми і зазвичай несуть негативну інформацію.

Таблиця 2.1.

Стандарт зовнішнього вигляду адміністратора центрів з надання адміністративних послуг

| СТАНДАРТИ | НЕ ДОЗВОЛЯЄТЬСЯ |
|---|--|
| ОДЯГ | |
| <p>1. Корпоративна форма встановленого зразка. Одяг має бути чистим і випрасуваним.</p> <p>2. Підтримувати чистоту і охайність форми перед кожним виходом на роботу та протягом усього робочого дня.</p> <p>3. У разі відсутності корпоративного одягу адміністратори повинні дотримуватися наступного дрес-коду:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ДЛЯ ЧОЛОВІКІВ. Перевага надається класичним костюмам темних відтінків. Краватка, туфлі, шкарпетки повинні відповідати стилю і колірній гамі костюма. Колір чоловічої сорочки – білий або блакитний. Шкарпетки повинні бути однотонними, без кольорових деталей або крапель. • ДЛЯ ЖІНОК. Перевага надається однотонним костюмам зі спідницею або брюками, блузці зі спідницею або брюками, діловому платтю та трикотажу. Колготки мають бути чорного, коричневого або тілесного кольорів. <p>4. ВЗУТТЯ. Для чоловіків - закриті туфлі в колірній гамі костюма або брюк. Для жінок - зручні туфлі з закритою п'ятою і каблуком висотою не більше 3-4 см.</p> | <p>1. Носити одяг, що не є корпоративним (у разі запровадження корпоративної форми) та не встановленим стандартом.</p> <p>2. Носити брудний, пом'ятий, неохайний одяг.</p> <p>3. Підкочувати брюки або рукава верхнього одягу.</p> <p>4. Знаходитись на робочому місці в спортивному або джинсовому одязі, майках, кросівках, шльопанцях тощо.</p> <p>5. Вдягати костюми або піджаки яскравих забарвлень (червоний, жовтий, бірюзовий і т. ін.).</p> <p>6. Знаходитись співробітницям у занадто відкритих костюмах (топах, сарафанах, в тому числі з глибоким (відвертим) декольте), незалежно від пори року</p> |

Джерело: [5, с. 16]

Надання адміністративних послуг все частіше відбувається онлайн за допомогою різних мов спілкування та інтерфейсів. Така інтеграція створює можливості для створення єдиного «веб-простору» державних послуг в умовах сервісно-орієнтованої держави. Новітні технології активно та з кожним роком все більш масштабно формують взаємодію влади та громадськості. Цифрові та соціальні медіа допомагають державним службовцям по всій країні активно взаємодіяти з громадськістю. Так, уряд може просувати свою діяльність на публічний огляд та обговорення в мережі в реальному часі. Особливо відчутно це стало під час карантинних обмежень у зв'язку з COVID-19. Однак, слід

зазначити, що разом із перевагами від використання нових технологій (економія часу, уникнення безпосереднього контакту в умовах пандемії), з'явилися і нові ризики (кібератаки), і нова відповідальність (максимальний контроль за всю історію). Громадськість вимагає від органів державної влади тих самих стандартів належності в цифровому просторі, що і в реальному світі. Перед державною службою в даному контексті постало питання: як покращити свою роботу на основі використання соціальних мереж, меседжерів та ботів і водночас зберегти найвищий рівень доброчесності. Такі зрушення в системі державної служби обов'язково матимуть суттєві етичні проблеми, особливо для організаційного середовища існування людини; проте ці наслідки зрідка досліджуються вченими з державного управління. Електронний уряд – це, безперечно, більше, ніж інфраструктура та механізми, що надаються технологіями, в кінцевому підсумку йдеться про людей, владу та значення, які регулярно будуються внаслідок соціальних та організаційних взаємодій. В електронному уряді ідеологія та технології ідуть поруч, тому питання етики електронного уряду є таким важливим. В умовах сьогодення такі соціальні мережі як «Твітер» та «Фейсбук» стали буденними засобами публічної комунікації влади та громадськості (рис. 2.2).

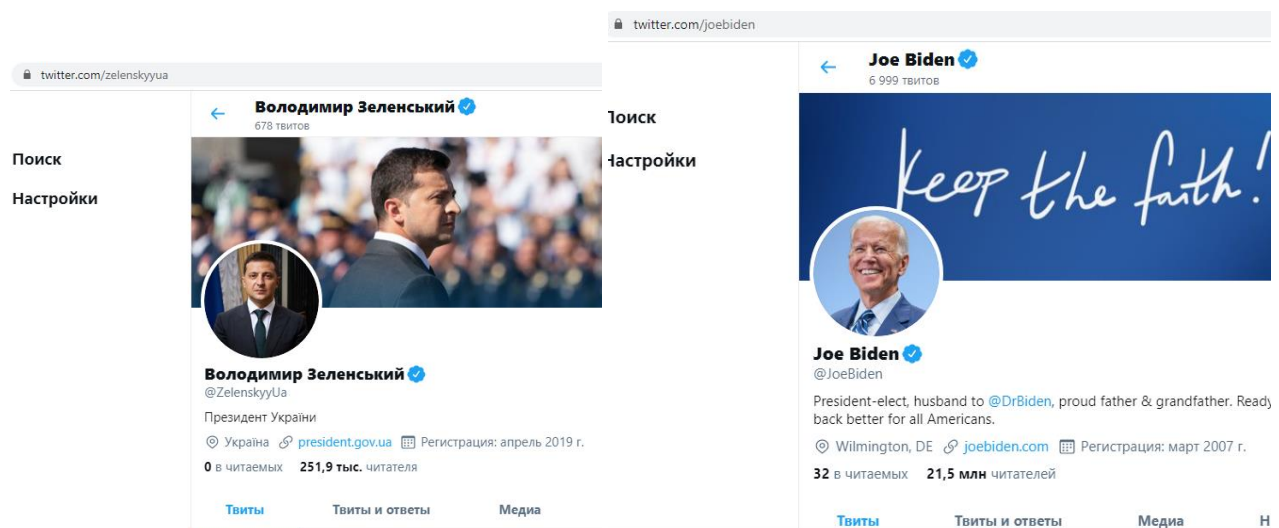


Рис. 2.1. Сторінки президента України та президента Америки у соціальній мережі «Twitter»

Джерело: соціальна мережа Twitter

Державні службовці служать на благо державі відповідно до закону України «Про державну службу», за яким стандарти їхньої поведінки – це добросесність, прозорість дій, об'єктивність та неупередженість. Слід зазначити, що принципи використання соціальних та інших цифрових засобів масової інформації державними службовцями як у службовій, так і в особистій якості є однаковими з тими, що застосовуються до будь-якої іншої діяльності. Соціальні медіа – це публічний форум, і тут застосовуватимуться ті самі принципи, що й, скажімо, при публічному виступі чи написанні публікації. У соціальних мережах межі між професійними та особистими часто більш розмиті – тому важливо бути особливо обережними. Державні службовці звичайно можуть вільно користуватися соціальними та іншими цифровими медіа у свій час, проте їм завжди потрібно пам'ятати про свої обов'язки, не розголошувати офіційну інформацію без повноважень і не брати участі в будь-якій політичній чи іншій громадській діяльності, яка компрометує чи може спричинити компрометацію сьогоденного або майбутнього представника уряду.

Варто уникати коментування державної політики та практики без належного на це повноважень або дозволу. Також слід уникати коментування політично суперечливих питань та будь-яких особистих нападів, неетичних висловлювань на адресу окремих осіб або груп. Таким чином, державний службовець з етичних міркувань повинен діяти завжди таким чином, щоб зберегти довіру громадян. Слід також зазначити, що деякі відомства мають власну політику щодо використання соціальних медіа. В даному випадку державні службовці повинні переконатися, що вони обізнані з політикою органу влади, до якого вони належать та дотримуються будь-яких відомчих етичних норм та правил. Важливо, щоб державні службовці усвідомлювали, що розміщення будь-якого вмісту, який вважається неприйнятним – чи то в офіційній чи особистій якості, – може призвести до дисциплінарних стягнень, які можуть призвести до звільнення.

Висновки до розділу 2

Встановлено, що перехід до сервісно-орієнтованої держави є прогресивною тенденцією сучасності, яка передбачає підвищення ефективності надання адміністративних послуг та широке запровадження електронного врядування. Держава як формальний інститут надає населенню різні публічні послуги, серед яких адміністративні послуги займають значну частину, і саме вони розглядаються в першу чергу як такі, які можуть бути спочатку продубльовані, а згодом повністю переведені в електронний формат сервісу. Етика державного службовця розширюється в даному сенсі до просторів інтернету, тобто виходить за межі робочого місця офлайн, переходячи в систему онлайн. Таким чином, географічна локація надання послуги може дещо розмиватися. Тут важливим стають не тільки навички етичного усного та письмового спілкування з громадянами, а і навички використання та розуміння функціонування сучасних інформаційно-комунікативних систем. Слід зазначити, що в системі якості з надання адміністративних послуг в сфері комунікації та взаємодії з громадськістю існують певні етичні стандарти стосовно зовнішнього вигляду, професійного стилю спілкування із замовником послуг, розпорядку дня, організації процесу надання послуги, правила використання у діяльності інформаційно-телекомунікаційних засобів зв'язку.

Встановлено, що деякі відомства мають власну політику щодо використання соціальних медіа. В даному випадку державні службовці повинні переконатися, що вони обізнані з політикою органу влади, до якого вони належать та дотримуються будь-яких відомчих етичних норм та правил. Важливо, щоб державні службовці усвідомлювали, що розміщення будь-якого вмісту, який вважається неприйнятним – чи то в офіційній чи особистій якості, – може призвести до дисциплінарних стягнень, які можуть призвести до звільнення.

РОЗДІЛ 3

НАПРЯМИ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ ЕТИКИ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

Розвиток демократії можливий лише за умови дотримання головних стандартів етичної професійної поведінки державних службовців на усіх рівнях влади – центральному, регіональному та місцевому. Багато органів центральної влади та органів місцевого самоврядування розробили внутрішні кодекси етичної поведінки та стандартів для державних службовців, але вони не синхронізуються один з одним, часто не відповідають вимогам часу, не враховують тенденцій електронного врядування та етики використання інформаційно-комунікаційних технологій. Тому постає питання розробки більш чітких, зрозумілих та сучасних норм щодо етики державних службовців, які визначатимуть в сукупності: права, обов'язки, гарантії та захист публічних службовців, зовнішній вигляд, стиль спілкування при наданні послуг громадянам в офлайн та онлайн режимі, робочий режим та правила поведінки, контроль виконання обов'язків, порядок прийняття на посаду, дискваліфікації, звільнення тощо. Даний нормативний документ варто розробляти центральним органам влади у співробітництві з місцевими інститутами громадянського суспільства, які можуть допомогти врахувати побажання та думку громадян.

Впровадження професійних етичних стандартів у діяльність державних службовців є складним та трудомістким процесом, що вимагає чітко визначених кроків. Важливим фактором сприйняття та оцінки дій чиновника є думка громадян про нього, його позитивний імідж.

Формування образу державного службовця пов'язано із ЗМІ (пропаганда, публіситі, реклама). ЗМІ впливають на створення необхідного стереотипу в суспільстві і, таким чином, приймають активну участь у формуванні ставлення суспільства до певної особи. Формування іміджу державного службовця також

відбувається під час зустріч з громадянами, під час відкритих слухань, в процесі наданні публічних послуг тим, хто цього потребує.

Безпосередня взаємодія державного службовця з громадянами має ґрунтуватися на базових правилах етичної поведінки, серед яких: вміння слухати, уважне ставлення до людини, недопущення конфліктних слів та висловлювань, ввічливе та коректне відношення до людини та ін. Посадовець має бути завжди флагманом в розвитку суспільства, демонструвати якнайкраще свої лідерські риси та якості, щоб відповідати образу в свідомості громадян; бути активним, справедливим, готовим прийняти на себе рішення та відповідальність; бути високо кваліфікованим, відкритим та прозорим у своїх діях; не допускати в процесі своєї діяльності такі явища, як корупція, надмірний бюрократизм та непрофесіоналізм.

Державні службовці також стикаються з непростим завданням у своїй щоденній діяльності: водночас вони повинні звертати увагу не лише на зміст усного мовлення, але і на його ділову, етичну форму. На думку лінгвістів, мовна культура є одним із найважливіших показників людської шляхетності – засобом, який є не лише прямим звуковим проявом взаємодії, а й психологічним, освітнім, естетичним та етичним.

Культура мови державного службовця – це система вимог, правил використання мови в професійній діяльності (усній чи письмовій). Тон та чистота мови, вміння вислуховувати інших, розуміння теми розмови з професійної точки зору є необхідною умовою та засобом роботи персоналу державного управління. Виступ чиновника можна назвати візитною карткою, тому що якщо він володіє культурою професійної мови, його вважають людиною освіченою, кваліфікованою та такою, якій слід довіритися.

Слід зазначити важливим той факт, що вміння чути себе та інших для державного службовця є перевагою, він має бути вдячним кожному, хто виправляє помилки мовлення. Також, зі свого боку, має толерантно виправляти помилки інших, оскільки це важливо не тільки в розрізі діяльності окремого службовця, а і для всієї системи державного управління.

Таким чином, задля підвищення довіри громадськості до державних службовців, необхідно сприяти роботі чиновників за допомогою засобів масової інформації та поширювати успішні результати роботи чиновників та державних установ на сторінках в соціальних мережах, дотримуючись певних правил ділового етикету та загальної культури. Одночасно представники державної служби повинні наполегливо працювати, щоб дотримуватися стандартів професійної етики та ділового етикету, та розробляти власні доречні моделі іміджу відповідно до сучасних вимог.

Вважаємо, що вищезазначені заходи сприятимуть покращенню іміджу державних службовців в національній та міжнародній системі публічного управління, підвищить рівень етики на всіх рівнях управління.

Програма кадрового забезпечення визначає рівні права та можливості для всіх громадян у навчанні та цілісному розвитку особистості, яка хоче офіційно служити державі. Пріоритетом в цьому є гуманістична та демократична орієнтація, сучасний та випереджаючий зміст навчання, оптимізація системи до нових суспільних викликів у вигляді пандемій, готовність до розширеного впровадження нових технологій, індивідуалізація навчання в сенсі запровадження та використання вузькоспеціалізованих програм підвищення кваліфікації державних службовців.

Професійне навчання пов'язане з реформою державного управління, створенням нових механізмів розвитку публічної служби. За таких умов ефективне функціонування системи постійної професійної підготовки державних службовців є важливим фактором формування демократії, суспільства та верховенства права. Концепція розвитку законодавства про державну службу націлена на систематичне правове вирішення проблем у сфері державного управління з урахуванням міжнародного досвіду, рекомендацій Парламентської асамблеї Ради Європи та інші міжнародні організації. Таким чином, адаптація служб управління кадрами в сфері публічного управління відповідно до міжнародних стандартів є провідним в стратегії розвитку державної служби. Розглядаючи питання щодо удосконалення механізму

кадрового забезпечення органів державного управління, необхідно удосконалити служби управління персоналом в контексті якості підбору кадрів задля підвищення корпоративної культури і ефективності прийняття рішень в публічних органах влади. Представники даної служби повинні бути об'єктивними та політично незаангажованими, забезпечувати продуктивну командну роботу найкращих фахівців у сфері державного управління. У процесі реформування служби з управління персоналом пропонується використовувати такі інноваційні методи удосконалення як реінжиніринг, паблік-інжиніринг та даунсайзинг.

Серед питань, які повинні бути розглянуті в плані дій щодо реалізації стратегії державної служби та реформи місцевого самоврядування в Україні до 2025 року, важливо зазначити, що сучасний стан функціонування центральних та місцевих органів влади свідчить про потребу удосконалення системи освіти державних службовців в контексті наповнення її сучасними методиками, які спрямовані на підвищення ефективності взаємодії влади та громадськості в офлайн та онлайн просторі. З цією метою слід створити досконалу (зручну та технічно відповідну до сучасних умов) інформаційно-комунікативну інфраструктуру між державним службовцем і громадськістю. Повідомлення (запит) системи державної служби має бути інформативним, етичним своєчасним та послідовним; персонал державної служби має бути готовим допомагати у подоланні комунікативних проблем між владою та громадянами та надавати якісні публічні послуги.

Одним із головних завдань системи професійного навчання державних службовців та місцевих органів влади в Україні сьогодні є необхідність організації навчання з метою дотримання етичних норм, встановлених законодавством. Лише висока професійна культура допоможе підвищити мотивацію громадян щодо довіри та прозорості взаємодії з органами державної влади, та державними службовцями, як їх представниками.

Сучасна реформа системи управління передбачає підвищення заробітної плати державного службовця до «ринкової». Це суттєві зміни, беручи до уваги,

що середня зарплата державного службовця на ринку праці залишається не конкурентоздатною. Проте, слід пам'ятати, що підвищення заробітної плати державних службовців не є «вакциною» проти корупції та не гарантує підвищення ефективності, якості та культурного рівня надання державних послуг. Мотиваційні складові також слід розглядати в можливості потенційного державного службовця постійно удосконалювати свої професійні якості за рахунок організації: підвищувати рівень кваліфікації та освіти, приймати участь в ділових іграх на ситуації, які виникають чи можуть виникнути у професійній діяльності та запроваджувати набутий професійний та культурний досвід у практичний управлінський процес.

З метою боротьби з корупцією, навчання людей щодо їх правосуб'єктності та розвитку загальної культури державних службовців, введення в нормативний компонент освітніх та професійних програм таких дисциплін повинно бути обов'язковим, наприклад: «Етика в органах державної влади», «Професійна культура державного службовця», «Етика службової комунікації та взаємодії в публічному управлінні» та інші дисципліни моральної, етичної та культурної спрямованості стануть значною перевагою у професійному представників владних органів.

Не слід забувати, що високо інтелектуальний та етичний розвиток людини є метою сучасної освітньої практики, а звідси – стан поточної освітньої системи, включаючи підготовку державних службовців, визначає становище держави в майбутньому і місце окремого індивіда в суспільстві. Окреслені напрями розвитку професійної етики державних службовців в сучасних умовах звісно ж, не вирішують всі проблеми функціонування владної системи, але вони є запорукою розвитку якості кадрового потенціалу органів державного управління в Україні, а отже і підвищення ефективності всього процесу державного управління.

Висновок до розділу 3

Встановлено, що впровадження професійних етичних стандартів у діяльність державних службовців є складним та трудомістким процесом, що вимагає чітко визначених кроків. Важливим фактором сприйняття та оцінки дій чиновника є думка громадян про нього, його позитивний імідж. Так, ЗМІ впливають на створення необхідного стереотипу в суспільстві і, таким чином, приймають активну участь у формуванні ставлення суспільства до певної особи. Формування іміджу державного службовця також відбувається під час зустріч з громадянами, під час відкритих слухань, в процесі наданні публічних послуг тим, хто цього потребує.

Мотиваційні складові також слід розглядати в можливості потенційного державного службовця постійно удосконалювати свої професійні та етичні якості: підвищувати рівень професійної кваліфікації та освіти, приймати участь в ділових іграх на буденні ситуації (світ надто мінливий сьогодні, турбулентний), брати участь у конференціях, семінарах, виставках та обов'язково впроваджувати набутий професійний культурний досвід у робочий, практичний, управлінський процес.

З метою боротьби з корупцією вважаємо доцільним введення в нормативний компонент освітніх та професійних програм таких дисциплін як: «Етика в органах державної влади», «Професійна культура державного службовця», «Етика службової комунікації та взаємодії в публічному управлінні» та інші дисципліни моральної, етичної та культурної спрямованості стануть значною перевагою у професійному представників владних органів.

Вважаємо, що вищезазначені заходи сприятимуть покращенню іміджу державних службовців в національній та міжнародній системі публічного управління, підвищить рівень етики на всіх рівнях управління.

ВИСНОВКИ

Основні результати, що визначають наукову значимість та новизну кваліфікаційної роботи полягають у наступному:

1. Урядова етика передбачає виконання службових обов'язків, правил використання службового становища, ресурсів держави, службової інформації тощо. Це також є частиною практичної юриспруденції, як регулятора в державному управлінні. Термін «професійна етика» описує моральні принципи, що визначають дії певної професійної групи. У більш широкому розумінні термін професійна етика включає не лише сукупність моральних норм, а й емоційний зв'язок із власною професією (покликання), розвиток та збереження професійних навичок, заснування та підтримка певних традицій (професійні свята), тощо. Етика державного управління та державного службовця, як його представника в демократичному суспільстві оцінюється громадянами за шкалою довіри до адміністративних систем та рівнем прояву корупції. Слід зазначити, що державна служба – це не просто професія, а відносини, засновані на державно-правових засадах. Оскільки державний службовець має особливі стосунки з громадянами, службові відносини передбачають пов'язані з ним особливі цінності та принципи, до яких належать: неупередженість, прозорість та незалежність.

По суті, державна служба означає дію за дорученням громадян, за кошти громадян та на благо громадян. Такий чином, коли мова йдеться про етику та мораль державного службовця, то мається на увазі загально-суспільні цінності та принципи, які стосуються державних службовців. Отже, етика державного службовця складається з наступних складових: етика державного службовця, визначена нормативно-правовими актами України; етичні засади функціонування органу державної влади (внутрішні положення, методичні рекомендації); етика особистості (гуманістична етика, особисті цінності, принципи моралі).

2. Встановлено, що перехід до сервісно-орієнтованої держави є прогресивною тенденцією сучасності, яка передбачає підвищення ефективності надання адміністративних послуг та широке запровадження електронного врядування. Держава як формальний інститут надає населенню різні публічні послуги, серед яких адміністративні послуги займають значну частину, і саме вони розглядаються в першу чергу як такі, які можуть бути спочатку продубльовані, а згодом повністю переведені в електронний формат сервісу. Етика державного службовця розширюється в даному сенсі до просторів інтернету, тобто виходить за межі робочого місця офлайн, переходячи в систему онлайн. Таким чином, географічна локація надання послуги може дещо розмиватися. Тут важливим стають не тільки навички етичного усного та письмового спілкування з громадянами, а і навички використання та розуміння функціонування сучасних інформаційно-комунікативних систем. Слід зазначити, що в системі якості з надання адміністративних послуг в сфері комунікації та взаємодії з громадськістю існують певні етичні стандарти стосовно зовнішнього вигляду, професійного стилю спілкування із замовником послуг, розпорядку дня, організації процесу надання послуги, правила використання у діяльності інформаційно-телекомунікаційних засобів зв'язку.

Встановлено, що деякі відомства мають власну політику щодо використання соціальних медіа. В даному випадку державні службовці повинні переконатися, що вони обізнані з політикою органу влади, до якого вони належать та дотримуються будь-яких відомчих етичних норм та правил. Важливо, щоб державні службовці усвідомлювали, що розміщення будь-якого вмісту, який вважається неприйнятним – чи то в офіційній чи особистій якості, – може призвести до дисциплінарних стягнень, які можуть призвести до звільнення.

3. Встановлено, що впровадження професійних етичних стандартів у діяльність державних службовців є складним та трудомістким процесом, що вимагає чітко визначених кроків. Важливим фактором сприйняття та оцінки дій чиновника є думка громадян про нього, його позитивний імідж. Так, ЗМІ

впливають на створення необхідного стереотипу в суспільстві і, таким чином, приймають активну участь у формуванні ставлення суспільства до певної особи. Формування іміджу державного службовця також відбувається під час зустріч з громадянами, під час відкритих слухань, в процесі наданні публічних послуг тим, хто цього потребує.

Мотиваційні складові також слід розглядати в можливості потенційного державного службовця постійно удосконалювати свої професійні якості за рахунок організації: підвищувати рівень кваліфікації та освіти, приймати участь в ділових іграх на ситуації, які виникають чи можуть виникнути у професійній діяльності та запроваджувати набутий професійний та культурний досвід у практичний управлінський процес.

З метою боротьби з корупцією вважаємо доцільним введення в нормативний компонент освітніх та професійних програм таких дисциплін як: «Етика в органах державної влади», «Професійна культура державного службовця», «Етика службової комунікації та взаємодії в публічному управлінні» та інші дисципліни моральної, етичної та культурної спрямованості стануть значною перевагою у професійному представників владних органів.

Вважаємо, що вищезазначені заходи сприятимуть покращенню іміджу державних службовців в національній та міжнародній системі публічного управління, підвищить рівень етики на всіх рівнях управління.

СПИСОК ВИКОРСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Філософський енциклопедичний словник / НАН України, Ін-т філософії імені Г. С. Сковороди; [редкол.: В. І. Шинкарук (голова) та ін.]. – Київ: Абрис, 2002. – VI, 742 с., с 204-205.
2. Corruption perceptions index 2019. Transparency International. Режим доступу: <https://www.transparency.org/en/cpi/2019/results> (дата звернення 09.09.2020)
3. Абрамова Д. С. Механізм формування професійної етики в системі державного управління: специфіка та проблематика / Д. С. Абрамова, О.С. Дика, І. Г. Сергієнко // ВІСНИК ЖДТУ. 2019. № 1 (87). – С. 169–173.
4. Василевська Т. Е. Етика державних службовців і запобігання конфлікту інтересів : навч.-метод. матеріали / Т. Е. Василевська ; уклад. О. М. Руденко. – К. : НАДУ, 2013. – 76 с.
5. Єдині вимоги (стандарт) до якості обслуговування відвідувачів центрів надання адміністративних послуг. Київ, 2017. Режим доступу: <https://cnap.in.ua/802/> (дата звернення 23.08.2020)
6. Про затвердження Методичних рекомендацій щодо проведення попереднього обстеження системи управління якістю міністерства, іншого центрального органу виконавчої влади. Наказ Національного агентства України з питань державної служби № 80-19 від 26.04.2019. Режим доступу: https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v_080859-19#Text (24.08.2020).
7. Василевська Т. Е. Етика державного управління : підручник / Т. Е. Василевська, В. О. Саламатов, Г. Б. Марушевський / за заг. ред. Т. Е. Василевської. – К. : НАДУ, 2015. – 204 с.
8. Величко О. О. Методичні рекомендації. Етика поведінки державного службовця / О. О. Величко, Є. О. Шевченко. – Біляївка: Біляївське міськрайонне управління юстиції в Одеській області, 2013.

9. Етика державних службовців і запобігання конфлікту інтересів: навч.-метод. матеріали / Т. Е. Василевська ; уклад. О. М. Руденко. – К.: НАДУ, 2013. – 76 с.

10. Конституція України. Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1996, № 30, ст. 141. Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 12.10.2020)

11. Про запобігання корупції: Закон України від 14 жовтня 2014 року № 1700-VII. Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1700-18#Text> (дата звернення 12.10.2020)

12. Про державну службу: Закон України від 17.11.2011 р. № 4050 - VI// Офіційний вісник України. - 2012. - № 4. - Ст. 115.VI// Офіційний вісник України. – 2012. – № 4. – Ст. 115.

13. Про затвердження Типових вимог до осіб, які претендують на зайняття посад державної служби категорії «А»: Постанова Кабінету Міністрів України від 22 лип. 2016 р. № 448 // Офіц. вісн. України. – 2016. – № 59. – С. 11.

14. . Про затвердження Порядку визначення спеціальних вимог до осіб, які претендують на зайняття посад державної служби категорій «Б» і «В»: наказ Нацдержслужби України від 6 квіт. 2016 р. № 72 // Офіц. вісн. України. – 2016.– № 38. – С. 143

15. Кравченко О.Г. Напрями розвитку професійної етики державних службовців в сучасних умовах / О. Г.Кравченко // Наукові читання – 2020 (збірник тез доповідей науково-практичної конференції науково-педагогічних працівників, докторантів, аспірантів та молодих вчених ННІ економіки та агробізнесу). – Поліський національний університет , 2020. – 362 с.

16. Вимоги до структури і змісту професійних програм підвищення кваліфікації державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад, затверджені Наказом Національного агентства України з питань державної служби від 30.03.2015 р. № 65. Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/z0422-15>.

17. Волянська М. Р. Визначення основних негативних факторів іміджу державного службовця та заходи щодо його покращення / М. Р.Волянська // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ipp.lp.edu.ua/WebRC/issues/Issue%204/Volyanska.pdf>.

18. Етика державного службовця / Упор. Л. А. Чабак. – Чернігів : Центр перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників органів держ. влади, органів місц. самоврядування, держ. п-в, установ і орг., 2011. – С. 15.

19. Кікіньова К. О. Професіоналізація як процес підвищення ефективності державної служби у контексті європейських стандартів / К. О. Кікіньова // Державне будівництво. – 2008. – № 2 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/UJRN/DeBu_2008_2_52.

20. Кравченко О.Г. Професійна етика державного службовця: практика формування в умовах переходу до сервісно-орієнтованої держави / О. Г. Кравченко // Механізми управління розвитком територій: зб. наукових праць. Житомир: Поліський національний університет, 2020. 352 с., с. 214-218. Механізм управління розвитком територій (Поліський національний університет).

21. Концепція розвитку законодавства про державну службу в Україні, схвалена Указом Президента від 20.02.2006 року № 140/2006 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/140/2006>

22. Куракова Т. В. Професійна етика публічного службовця та запобігання конфлікту інтересів / Т. В. Куракова. – 2013 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://kds.org.ua/article/kurakova-tv-publichniij-vistup-profesijnaetika-publichnogo-sluzhbovtsya-ta-zapobigannya-konf>.

23. Лазаренко С. Ж., Бабенко К. А. Упорядкування правових та моральних норм в суспільстві як умова запобігання та протидії корупції [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://kaas.gov.ua/lawlibrary/articles/b/563-uporyadkuvannya-pravovikh-ta-moralnikh-norm-vsuspilstvi-yak-umova-zapobigannya-ta-protidijikoruptionsiji.html>.

24. Ларіонова В. К. Історія етичних учень: посібник. – Івано-Франківськ:

Видавництво «Гостинець», 2004 – 192 с. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://194.44.152.155/elib/local/sk754744.pdf>.

25. Методичні рекомендації щодо підготовки модельного кодексу етики і професійної поведінки посадових осіб місцевого самоврядування. – К. : Київ ЦНТЕІ, 2011. – 100 с.

26. Мотренко Т. Професійна етика публічної служби та запобігання конфлікту інтересів [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://guds.gov.ua/govservice/control/uk/publish/printable_article;jsessionid=324314521352DEFB4D1BB8BB9DA07B6C?art_id=282021.

27. Основні поняття професійної етики [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://stud.com.ua/27331/psihologiya/osnovni_ponyattya_profesiynoyi_etiki.

28. Кравченко О. Г. Теоретико-правові аспекти професійної етики державного службовця / О.Г. Кравченко // Інструменти і практики публічного управління в контексті децентралізації: Матеріали ІІ Всеукраїнської науково-практичної конференції з міжнародною участю, 23 червня 2020 року. – Житомир: ЖНАЕУ, 2020. – 460 с.

29. Правила етичної поведінки державних службовців. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/65-2016-%D0%BF>.

30. Правила етичної поведінки працівників апарату Міністерства внутрішніх справ України, територіальних органів, закладів, установ і підприємств, що належать до сфери управління МВС [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/z0778-16>.

31. Правила убеждения: Сократа, Гомера, Паскаля [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://bigideas.ru/posts/1/713>.

32. Предмет і об'єкт етики [Електронний ресурс]. Етика (семінари) – Режим доступу: http://studies.in.ua/etic_seminar/2231-predmet-obyekt-etiki.html.

33. Програма кадрового забезпечення державної служби, затверджена Указом Президента України від 10.11.1995 р. № 1035 [Електронний ресурс]. –

Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/1035/95>.

34. Радов Д. Професійна етика державного службовця. Новий колегіум. Організація та управління/Д. Радов. – 55 с. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.nbu.gov.ua/old_jrn/soc_gum/novkol/2011_2/105.pdf.

35. Професійна етика. Норми професійних ділових відносин [Електронний ресурс]. Навчальні матеріали онлайн – Режим доступу: http://pidruchniki.com/10280405/menedzhment/profesiyna_etika_normi_profesiynih_dilovih_vidnosin.

36. Серьогін С. М. Поняття «честь», «гідність» у контексті професіоналізації публічної служби / С. М. Серьогін, Н. Г. Сорокіна // Аспекти публічного управління. – 2016. – № 8. – С. 57–64.

37. Яремін І. І. Аспекти етичних правил поведінки публічних службовців: навчально-методичний посібник / І. І. Яремін. – Івано-Франківськ: ІФОЦППК, 2016. – 68с.

38. E-SENS: easy digital public services within Europe. – Режим доступу: <https://www.esens.eu/>. (дата звернення 23.09.2020)

39. Єдиний державний портал адміністративних послуг. Офіційний сайт. Режим доступу: <https://my.gov.ua/info/services> , (дата звернення 07.10.2019).

ДОДАТКИ