

І. М. ШУПТА

кандидат педагогічних наук, доцент,
доцент кафедри публічного управління та адміністрування
Полтавський державний аграрний університет
ORCID: 0000-0002-8770-5198

ЕТИЧНІ ДИЛЕМИ В ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ ТА САМОМЕНЕДЖМЕНТІ ПУБЛІЧНИХ СЛУЖБОВЦІВ В УМОВАХ ВІЙНИ

Статтю присвячено етичним дилемам в професійній діяльності та самоменеджменті публічних службовців в умовах війни. Увага автора зосереджена на дотриманні правил етичної поведінки в професійній діяльності публічних службовців, що піднімається в сучасних дослідженнях як зарубіжних, так і вітчизняних авторів. Автор висвітлені етичні дилеми, котрі виникають в професійній діяльності та самоменеджменті публічних службовців, особливо в умовах війни. Визначено місце етичних норм серед норм законодавства про публічну службу. Окрім того, у статті здійснено детальний аналіз досвіду таких країн, як Великобританія, Нідерланди, Канада, Китаю та Сполучені Штати Америки у вказаному напрямі, визначено його позитивні риси. Ірина Шупта звертає увагу читача на те, що саме завдяки введенню етичних кодексів та закріпленню в них нормами етичної поведінки державних службовців, а також встановлення моральних санкцій за їх порушення дозволили багатьом країнам суттєво підвищити індекс сприйняття корупції, зокрема до п'ятірки-лідерів увійшли такі країни, як Данія, Фінляндія, Нова Зеландія, Норвегія та Сингапур. Натомість Україна посіла 104 сходинку зі значенням індексу в 36 балів.

На думку автора дотримання правил етичної поведінки державними службовцями, дієвість прийнятих кодексів поведінки державних службовців суттєво позначається на репутації та іміджі вказаних вище країн, а також дозволяє підвищити індекс сприйняття корупції у цих країнах. Особлива увага була зосереджена на історії впровадження, проблемах дотримання Загальних правил етичної поведінки державних службовців в умовах війни. Цілком аргументованим є те, що І. Шуптою було запропоновано замість комплексного акту – Загальних правил етичної поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування – прийняти Кодекс етичної поведінки державних службовців України.

Ключові слова: етична дилема, самоменеджмент, публічний службовець, етизація професійної діяльності, Загальні правила етичної поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування, Етичний кодекс, Кодекс етичної поведінки державних службовців України.

I. M. SHUPTA

Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor,
Associate Professor at the Department of Public Management
and Administration
Poltava State Agrarian University
ORCID: 0000-0002-8770-5198

ETHICAL DILEMMAS IN THE PROFESSIONAL ACTIVITIES AND SELF-MANAGEMENT OF PUBLIC SERVANTS IN THE CONDITIONS OF WAR

The article is devoted to ethical dilemmas in the professional activity and self-management of public servants in wartime conditions. The author's attention is focused on compliance with the rules of ethical behavior in the professional activity of public servants, which is raised in modern research by both foreign and domestic authors. The author highlights the ethical dilemmas that arise in the professional activity and self-management of public servants, especially in wartime conditions. The place of ethical norms among the norms of public service legislation is determined. In addition, the article provides a detailed analysis of the experience of countries such as Great Britain, the Netherlands, Canada, China, and the United States of America in the indicated direction, and its positive features are identified.

Iryna Shupta draws the reader's attention to the fact that precisely thanks to the introduction of ethical codes and the norms of ethical behavior of civil servants enshrined in them, as well as the establishment of moral sanctions for their violation, many countries have made it possible to significantly increase the corruption perception index, in particular, the following five leaders are included countries like Denmark, Finland, New Zealand, Norway and Singapore.

Instead, Ukraine took the 104th place with an index value of 36 points. In the opinion of the author of compliance with the rules of ethical behavior by civil servants, the effectiveness of the adopted codes of conduct of civil servants significantly affects the reputation and image of the above countries, and also allows to increase the index of perception of corruption in these countries.

Special attention was focused on the history of implementation, problems of compliance with the General Rules of Ethical Behavior of Civil Servants in Wartime. The fact that I. Shupta proposed to adopt the Code of Ethical Behavior of

Civil Servants of Ukraine instead of the General Rules of Ethical Behavior of Civil Servants and Local Self-Government Officials is quite well-argued.

Key words: *ethical dilemma, self-management, public servant, ethicization of professional activity, General rules of ethical behavior of civil servants and local self-government officials, Code of Ethics, Code of Ethical Conduct of Civil Servants of Ukraine.*

Постановка проблеми

У сучасних зарубіжних та вітчизняних наукових і навчальних літературних джерелах дедалі більшої уваги приділяється етичним аспектам ділових відносин у сфері публічного управління та адміністрування. Метою даних публікацій є підвищення рівня культури відносин у різних сферах. Для публічних службовців вкрай важливо сформуванню позитивний імідж, адже він визначає ступінь довіри та визнання роботи публічного службовця суспільством, є критерієм оцінювання ефективності програм і перетворень, що проводяться в Україні. Публічний службовець постає в очах громадськості як особа, яка працює в органах місцевого самоврядування, має відповідні посадові повноваження у здійсненні організаційно-розпорядчих та консультативно-дорадчих функцій та отримує заробітну плату за рахунок місцевого бюджету. Тому поведінка посадовців, ставлення до справ громадян формує не лише власний авторитет, проте й авторитет органу публічної влади. У своїй щоденній роботі публічним службовцям доводиться мати справу зі складними етичними рішеннями: від прийняття негрошових нагород до відвідин заходів із політичним контекстом, особистого активізму чи підтримання неупередженості. Ці виклики, що посилені війною в Україні, ще підкреслюють важливу роль дотримання етичних правил поведінки та прийняття прийняти Кодексу етичної поведінки державних службовців України.

Аналіз останніх досліджень і публікацій

Питання, що пов'язані з етичними дилемами в професійній діяльності та самоменеджменті публічних службовців в умовах війни, на сьогодні вимагають більш детального дослідження, хоча певні аспекти були висвітлені в працях таких вчених, як В. В. Баштанник, О. М. Бериславська, Н. О. Богданова, Т. Е. Василевська, Б. А. Гаєвський, Т. В. Глух, М. І. Лахижа, В. В. Мінаєва, С. З. Мошенський, М. А. Нинюк, Л. В. Прудіус, М. І. Рудакевич, С. С. Сербогін, С. І. Синенко, Н. Г. Сорокіна, І. Г. Сурай, О. В. Токар-Остапенко, О. І. Пархоменко-Кучевіл, Ю. М. Узденова, І. І. Хожило, М. І. Цуркан, І. В. Шпекторенко та інші.

Формулювання мети дослідження

Метою представленої публікації є дослідження етичних дилем в професійній діяльності та самоменеджменті публічних службовців в умовах війни.

Викладення основного матеріалу дослідження

Етична дилема передбачає ситуацію, у якій публічний службовець, здійснюючи той чи інший вчинок, ухвалюючи певне рішення, вимушений визначити для себе пріоритети: нормативи професійної етики або власні моральні переконання, суспільний запит, вимоги керівництва. Виникає запитання, як можуть моральні переконання консультанта або цінності, що культивуються в організації, де він працює, суперечити професійній етиці.

Для публічних службовців поняття етичної поведінки суттєво відрізняється, тому для встановлення єдиних рамок етичної поведінки публічних службовців необхідне їх нормативне закріплення. Важливо розуміти те, яку місце відводиться дотриманню етики в самоменеджменті публічного службовця. Це місце є визначальним, адже самоменеджмент – це саморозвиток особистості, заснований на самопізнанні, самовизначенні, самоврядуванні, самовдосконаленні, подоланні стереотипів свідомості, самоконтролі і, як підсумок, самореалізації в обраній сфері діяльності. Тобто неможливо реалізуватися як професіонал, не дотримуючись етичних правил поведінки. Зрозуміло, що набагато легше діяти правильно, коли знаєш, що це конкретно передбачає. А найбільш чіткою формою опису «правильної» поведінки багато хто вважає їх нормативне закріплення. Так, наприклад, у правовій та етично – правовій літературі можна навіть зустріти такі категоричні ствердження, що відсутність чітких норм у певній галузі є сигналом неблагополуччя. Це має пряме відношення й етичних кодексів.

Питання етизації професійної діяльності (публічної служби) піднімаються доволі давно. Ще в 360 р. до н. е. Платон у четвертій книзі своєї восьмої тетралогії «Держава, чи про справедливість» перерахував властивості ідеальної держави: мудрість, мужність, поміркованість і справедливість. Подібні якості, на думку мислителя, повинні бути притаманні й правителям, відкриваючи їх в своїй душі. Правителі (філософи, за Платоном) повинні мати здібність вбачати ідею (всезагального) блага. Тим самим філософ хотів (скоріше за все) підкреслити першочерговість обов'язку (блага) служіння суспільству над власне механічним виконанням державницьких обов'язків [14].

Арістотель писав: «... трьома якостями повинні володіти ті, хто має наміри займати державні посади: по-перше, співчувати існуючому державному ладу; по-друге, мати великі задатки до виконання обов'язків, пов'язаних із посадою; по-третє, вирізнятися чеснотою та справедливістю, що відповідає кожному різновиду державного ладу» [1; с. 548]. Тобто, кожному публічному службовцю повинні бути притаманні такі риси, як патріотизм, лояльність, порядність, і він чітко повинен уявляти собі, кому він служить.

Великий внесок в дослідженні впливу релігійних засад на формування професійної етики зробив М. Вебер [2]. Так, у своїй праці «Протестантська етика і дух капіталізму», після проведеного порівняння

релігійно-господарської етики Заходу з трудовими традиціями цивілізацій Сходу, він зробив висновок про те, що православна віра нездатна формувати духовні стимули для трудової активності, що піддавалося і піддається критиці багатьма науковцями.

Як показують численні дослідження, одною з головних тенденцій реформування державної служби як на Заході (США, Канада, Великобританія, Франція та ін.), так і Азії (Японія, Південна Корея, Сінгапур та ін.) і Південно-Африканської Республіки є підвищення вимог до етичності службової поведінки публічних службовців. Такий компонент публічного управління, як етичні цінності та гнучкість реагування на потреби громадян, стають дедалі більш значущими. Величезний досвід при створенні різноманітних кодексів етичного регулювання державної публічної служби на всіх рівнях влади дозволили США врахувати всю специфіку суспільства та державного апарату для створення найбільш ефективно-функціонуючого законодавства. Введення Етичного кодексу із закріпленими в ньому нормами етичної поведінки державних службовців, а також встановлення моральних санкцій за їх порушення дозволили США суттєво підвищити індекс сприйняття корупції (73 з 100). За даним показником США займає 24 місце (69 балів) в списку по сприйняттю корупції, в той час як Україна знаходиться на 104 сходинці зі значенням індексу – 36 балів. У п'ятірці лідерів знаходяться такі країни, як Данія, Фінляндія, Нова Зеландія, Норвегія та Сінгапур [9]. Нас також зацікавило і питання щодо результатів інших країн-кандидаток до ЄС. Так, Грузія втратила 3 бали (53 бали, 49 місце), Чорногорія додала 1 бал (46 балів, 63 місце), Молдова додала 3 бали (42 бали, 76 місце), Північна Македонія додала 2 бали (42 бали, 76 місце), Албанія додала 1 бал (37 балів, 98 місце). Натомість показники Сербії за рік не змінилися (36 балів, 104 місце), Боснія і Герцеговина додала 1 бал (35 балів, 108 місце). А от Туреччина набрала найменше з усіх країн-кандидаток в 2023 році. Так, її доробку стало менше на 2 бали (34 бали, 115 місце), і вона ж стала останньою з-поміж усіх претендентів на своє місце в ЄС [9]. Крім того, ми поцікавилися, чи є суттєві відмінності становища України щодо цієї проблеми в інших дослідженнях. Так, у трьох із цих досліджень (Індекс трансформації Фонду Бертельсманна за 2024 рік, опитування думки менеджерів від Світового економічного форуму за 2023 рік, Варіації демократії за 2023 рік) спостерігалось суттєве зростання показника України. Ще за одним (Міжнародний огляд ризиків у країнах групи PRS за 2023 рік) відбулося незначне зниження балів. У решті чотирьох досліджень показники також не змінилися: Звіт «Freedom House» про країни перехідного періоду (період дослідження – 2022 рік) – 35 балів, рейтинг ризиків країн організації «Global Insight» за 2022 рік – 35 балів, Індекс верховенства права відповідно до опитування експертів у лютому-червні 2023 року (проект «Глобальна справедливість») – 33 бали, Рейтинг ризиків країн аналітичного відділу журналу «Економіст» за 2023 рік (станом на вересень 2023 року) – 20 балів [10].

У США ще в 1958 році було прийнято Кодекс поведінки державних службовців (Кодекс етики урядової служби), положення якого пізніше неодноразово уточнювалися й доповнювалися іншими актами, в тому числі й Виконавчим наказом Президента США в 1990 р., яким затверджені «Загальні правила етичної поведінки членів уряду і службовців США», оновлені Актом «Про етику поведінки державних службовців США» у 1978 р. (Ethics in Government Act of 1978), Кодексом етичної поведінки членів Палати представників Конгресу США в 1977 році.

Важливою метою їх прийняття було не лише неухильне виконання правил поведінки (конкретних юридичних і морально-етичних вимог) державних службовців (до таких правил, наприклад, належить обов'язкова підтримка Конституції і законів США), проте й «домогтися повної переконаності кожного громадянина США в чесності та ширості зусиль федерального уряду». Тому від державних службовців вимагається не лише чесно та професійно виконувати свій службовий обов'язок, проте й не допускати дій, що можуть бути витлумачені як порушення. Не зважаючи на недосконалість, ці аспекти виступають в якості серйозного бар'єру на шляху можливих зловживань і стримують розвиток корупції на державній службі.

У Канаді (12 сходинка за індексом сприйняття корупції) діє Ціннісний етичний кодекс державної служби Канади (як нормативний акт Казначейства Канади, що є складовою договору всіх державних службовців) встановлює, що основу діяльності державної служби, її обов'язків та цінностей складають Конституція та закони Канади та принципи відповідального управління. Так, державні службовці зобов'язані не просто дотримуватися законів, але й уникати підозр у негідній поведінці. Зміною культури взаємин державних службовців та громадян при поєднанні етичних та нормативних регуляторів в основному служить реформа державної служби Канади. Система публічного управління Канади є ефективно налагодженою системою, що має високі ціннісні орієнтири [13, с. 121-125; 16].

Натомість Моральний кодекс цивільного службовця Великої Британії (20 місце згідно індексу сприйняття корупції) заснований на необхідності реалізації принципів порядності, чесності, об'єктивності, неупередженості на основі безкорисливості, принципіальності, підзвітності та відкритості діяльності публічних службовців. Зокрема в Кодексі зазначається, що: «чесність» – це коли ти ставиш обов'язки державної служби вище за свої особисті інтереси, «чесність» – це бути правдивим та відкритим, «об'єктивність» – це коли ваші поради та рішення ґрунтуються на ретельному аналізі доказів. «Безпристрасність» означає діяти виключно відповідно до суті справи і однаково добре служити урядам різних політичних переконань» [17].

У сучасному Китаї серед «восьми правил честі та добрести» державних службовців виділяються вимоги служіння народу (про служіння народу) та дотримання дисципліни та законів (порушення законів вважається ганьбою та ганебною справою). Це пов'язано з тим, що спостерігається «змагання з бігу наввипередки» між двома бігунами – з одного боку, реформами, а з іншого – розкладанням і корупцією серед чиновників. Так, У КНР з листопада 2012 року за корупцію покарали 1,34 млн. чиновників з правлячої партії. Близько 50 % з них обіймали посади на сільському рівні та притягнуті до відповідальності за дрібні порушення [11]. Китай займає сорок шосту сходинку (76 балів) за даними дослідження індексу сприйняття рівня корупції.

На нашу думку, доцільно аналогічним шляхом створення Єдиного кодексу етичного регулювання державної громадянської служби до прикладу США слід піти щодо вдосконалення нормативно-правової бази про державну публічну службу, що буде визначати умови поведінки для правомірного і чесного виконання посадовими особами публічних функцій. Цей кодекс також повинен стати джерелом формування окремих кодексів, котрі будуть створюватися на рівні міністерств, відомств та інших органів державної влади та місцевого самоврядування. Основу Єдиного кодексу становлять ключові положення Закону України «Про правила етичної поведінки» [9].

Етичний кодекс, безумовно, має певні переваги у порівнянні зі звичайним юридичним кодексом. Останній вимагає чітких однозначних формулювань, котрі подіють описи конкретних дій (бездіяльності) посадовців. Специфіка ж публічної служби полягає в тому, що створити більш-менш повний і формалізований перелік приписів і заборон неможливо, не говорячи про досить обмежені процесуальні можливості юридично значущого для суду доказу фактів порушень. Натомість в основі етичних кодексів закладені принципи поведінки, відхилення від яких, їх міру і характер набагато легше співвіднести з адміністративною реальністю. Специфіка багатьох очевидних адміністративної провини (наприклад грубої поведінки, прояву неповаги по відношенню до громадян, які звернулися) чи порушення норм політичної етики є такою, що буває вкрай складно довести наявність провини. А без цього неможна застосувати правову санкцію. Моральні ж санкції (в тому числі – моральний осуд колег чи керівників, прийняття до уваги моральних якостей співробітника при вирішенні питання щодо його просування, атестації тощо) в даному випадку є цілком ефективним, ніж наприклад, догана чи позбавлення премії.

Подібний Кодекс повинен містити санкції за порушення встановлених норм етики в сфері публічного управління та адміністрування. Цей Кодекс дозволить сформулювати єдині вимоги до публічних службовців в галузі етики, а також сформулювати основні стандарти їх етичної поведінки. В Україні необхідність у кодифікуванні основних етичних вимог до представників різних гілок державної влади була зумовлена такими потребами: · задля зміцнення довіри громадян; · забезпечення ефективної діяльності державного управління; · удосконалення відносин в державному управлінні; · уніфікації вимог до державних службовців.

Уперше про необхідність розробки етичного кодексу державної служби в нашій країні заговорили після прийняття Національної програми боротьби з корупцією, котру затвердили Указом Президента у квітні 1997 р. [15]. Саме цією Програмою передбачалося запровадження в Україні Кодексу честі чи Кодексу поведінки державного службовця, а розробленням документу було у сфері компетенції робочої групи, створеною при Центрі правових реформи при Міністерстві юстиції України. Щоправда проект Кодексу основних правил поведінки державних службовців так і не було винесено на парламентське обговорення. А от навесні 2000 року до України, як і до інших країн-членів Ради Європи, надійшов рекомендований Комітетом Міністрів Ради Європи так званий Модельний кодекс державного службовця. Саме, керуючись цим Модельним кодексом фахівці Головного управління державної служби України сформулювали «Загальні правила поведінки державного службовця», затверджені наказом Голодержслужби 23 жовтня 2000 р. та зареєстровані Міністерстві юстиції 7 листопада 2000 р. Зауважимо, що ці правила торкаються також і діяльності представників судової влади, якщо для них не затверджені окремі правила поведінки з урахуванням особливості роботи в цих органах. Натомість діяльність парламентарів в Україні регулюється Регламентом Верховної Ради.

Діяльність публічних службовців в частині дотримання правил етичної поведінки контролюється їх безпосередніми керівниками. Важливо звернути увагу також на таке питання, як добросовісність, що зобов'язує спрямовувати свої дії на захист публічних інтересів та недопущення конфлікту між приватними та публічними інтересами, уникати виникнення реального та потенційного конфлікту інтересів у своїй діяльності; не використовувати службове становище в приватних інтересах чи в неправомірних приватних інтересах інших осіб, у тому числі не використовувати свій статус та інформацію про місце роботи з метою одержання неправомірної вигоди для себе чи інших осіб; не розголошувати інформацію, що стала йому (їй) відома у зв'язку з виконанням посадових обов'язків, зокрема персональні дані фізичних осіб, конфіденційну та іншу інформацію з обмеженим доступом, режим якої встановлено Законами України «Про державну таємницю», «Про інформацію», «Про захист персональних даних» та «Про доступ до публічної інформації», крім випадків, установлених законом [5-8].

Державні службовці та посадові особи органів місцевого самоврядування зобов'язані у своїй поведінці не допускати (рис. 1).

На сьогодні для України органам державної влади та місцевого самоврядування вкрай важливо напрацювати стратегію добросовісності, що буде підтримуватися вищими органами управління завдяки: спільним чи

самостійним проведенням конференцій і лекцій; проведенням семінарів, лекцій і тренінгів; підтримці впровадження стратегії доброчесності та її реалізації.

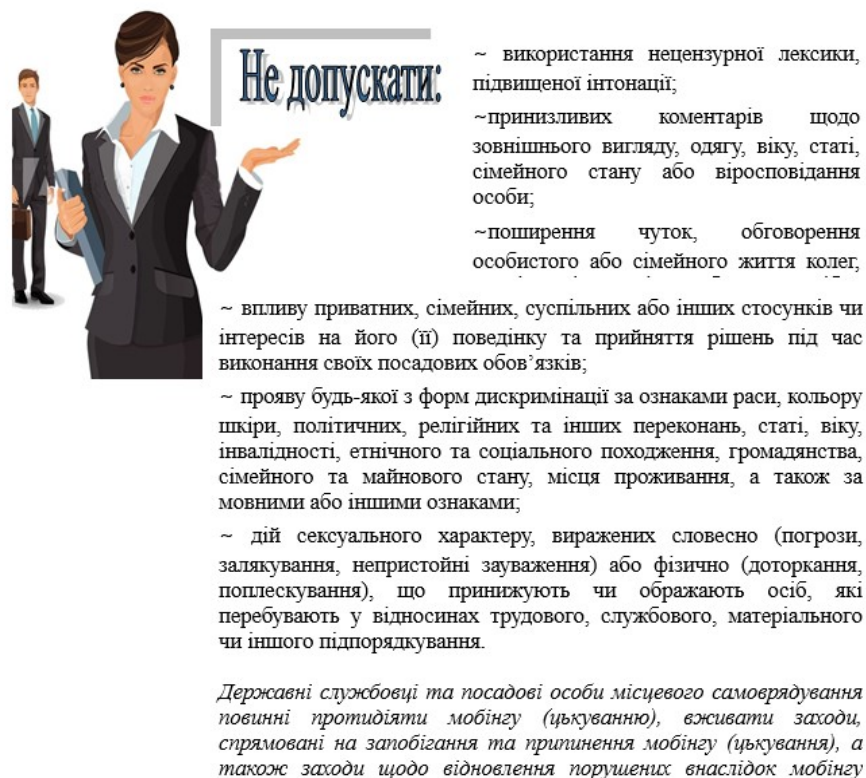


Рис. 1. Неприпустимі речі в поведінці державних службовців та посадових осіб органів місцевого самоврядування

Корисним, на нашу думку, може стати досвід Нідерландів, де починаючи з 2006 року Бюро державної служби вищої ланки (BABD) розробило декілька інструментів, зокрема такі:

– «кубик доброчесності» – мультимедійний інструмент навчання, що пропонує фіктивні робочі ситуації, в яких питання доброчесності пропонуються у вигляді дилем, що потребують розв'язання.

Так, на CD-ROMі зафіксовані відповіді низки осіб на ці дилеми, від рядових громадян до директорів чи менеджерів державних установ. CD-ROM може використовуватися в навчальних цілях;

– SAINT – інструмент самооцінювання доброчесності, що може бути використаний організаціями для визначення головних ризиків і слабких місць. Інструмент SAINT було розроблено спільно з муніципалітетом міста Амстердама та Національною Рахунковою Палатою;

– рамкові положення для проведення адміністративного розслідування (передбачуваних) порушень доброчесності [16].

До прикладу, практичні семінари проводяться в два етапи. В першій половині дня учасники семінару виокремлюють найбільш вразливі робочі процеси за допомогою переліку первинних і додаткових процесів запропонованої до розгляду організації. Потім складається опис найбільш значущих етичних ризиків цих процесів. У другій половині дня здійснюється оцінювання існуючої системи забезпечення доброчесності організації, як з точки зору ефективності, так і з точки зору адекватності. Системи забезпечення доброчесності охоплюють способи захисту від недоброчесності, ризики недоброчесності, а також заходи з впровадження, зміцнення та організації стратегії доброчесності (системні заходи). Приділяється також і увага таким аспектам внутрішньої культури, як усвідомлювання доброчесності та ролі керівництва.

На завершення семінару, під час підсумкової сесії визначаються оптимальні способи захисту (результат другої половини дня) для найбільш вразливих робочих процесів (результат першої половини дня). Для учасників з боку організацій семінари семинари SAINT можуть послужити основою для робочої програми щодо забезпечення доброчесності. Такі семінари адресовані перш за все керівництву організації та показують шляхи покращення стратегії доброчесності.

Максимальна кількість учасників в семінарах складає 14 осіб. Така кількість є достатнім відображенням всього колективу організації. Учасників відбирають в залежності від знання організації в цілому та робочих

процесів зокрема. Коли самооцінювання проводиться для організації в цілому, до групи учасників запрошують людей, які володіють знаннями про основні та додаткові робочі процеси (наприклад, з відділу кадрів, фінансів, аудиту, IT-забезпечення). Набір учасників проводить направляюча організація, в тісній співпраці з Бюро і ведучим семінару. Щодо групи ведучих, то до складу неї входять експерти з різних органів державного управління (так звані «водні спільноти», муніципальної влади, адміністрації місць позбавлення волі тощо) [16].

На нашу думку, факт створення та діяльності такого Бюро заслуговує на увагу та вивчення досвіду, адже його діяльність має вплив на попередження конфлікту інтересів в державній службі та формування необхідних цінностей моральної властивості в галузі державного управління, чого так очікує громадянське суспільство. Окремі положення, зокрема впровадження обов'язку повідомляти про фати недостойної поведінки колег цілком співзвучні з тими антикорупційними заходами, що впроваджуються в Україні.

Висновки

У професійній діяльності публічні службовці як наймані працівники мають дотримуватися не лише загальних обов'язків, проте й службових (додаткових) обов'язків, серед яких особливе місце посідають – етичні. Практика та досвід провідних країн із високим індексом сприйняття корупції показує, що значення етичних вимог для публічних службовців у вказаних кодифікованих актах проявляється в тому, що ці акти спрямовані на створення сприятливих умов для зміцнення етичної репутації публічних службовців, підвищення морального авторитету публічної служби, інформування громадян про поведінку, яку слід очікувати від публічних службовців. У разі неприпустимої з точки зору етики поведінки державних службовців вищих органів влади це позначається на іміджі та репутації країни в цілому. Саме встановлення високих морально-етичних вимог для працівників органів державної влади та посадових осіб органів місцевого самоврядування, котрих необхідно дотримуватися в процесі взаємодії з громадянами та колегами буде додатково сприяти створенню позитивного образу публічного службовця та підвищувати престиж його професії в очах громадян.

Система методів етичного регулювання органів державної влади та місцевого самоврядування повинна впроваджуватися поетапно, базуючись на експериментальну роботу та розробку й впровадження нормативних документів і досвіді відповідних виконавців. Беручи до уваги всю новизну, складність та незвичність даної системи для України, війну та роки подальшої відбудови країни, зауважимо, що на її повне впровадження може знадобитися декілька років. Однак, керуючись досвідом зарубіжних країн та необхідності впровадження моральних регуляторів, кінцевий результат, на наше глибоке переконання, зможе окупити всі затрачені ресурси та зусилля.

Список використаної літератури

1. Арістотель : Зарубіжні письменники : енциклопедичний довідник : у 2 т. / за ред. Н. Михальської та Б. Щавурського. Тернопіль : Навчальна книга – Богдан, 2005. Т. 1 : А К. С. 63.
2. Вебер М. Протестанська етика і дух капіталізму. К.: Основи, 1994. 261 с. URL: <http://litopys.org.ua/weber/wbr.htm>.
3. Європейський кодекс поведінки для всіх осіб, які залучені до місцевого та регіонального врядування. URL: <https://rm.coe.int/168071b2e5>.
4. Загальні правила етичної поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування: Офіційний портал Верховної ради України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1203-16#Text>
5. Закон України «Про державну таємницю» (Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1994, № 16, ст.93): Офіційний портал Верховної ради України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3855-12#Text>.
6. Закон України «Про інформацію» (Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1992, № 48, ст.650) : Офіційний портал Верховної ради України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2657-12#Text>.
7. Закон України «Про захист персональних даних» (Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2010, № 34, ст. 481) : Офіційний портал Верховної ради України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2297-17#Text>.
8. Закон України «Про доступ до публічної інформації» (Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2011, № 32, ст. 314) : Офіційний портал Верховної ради України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2939-17#Text>.
9. Закон України «Про правила етичної поведінки» (Відомості Верховної Ради (ВВР), 2013, № 14, ст.94) : Офіційний портал Верховної ради України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4722-17#Text>.
10. Індекс сприйняття корупції 2023. URL:<https://www.ukrinform.ua/rubric-society/3854442-indeks-spriynattakorupcii-2023.html>.
11. Китай: за корупцію покарали понад мільйон чиновників: За матеріалами Deutsche Welle. URL: <http://surl.li/vvzjgk>.
12. Модельний кодекс поведінки державних службовців країн Ради Європи (схвалено Рекомендацією Кабінету Міністрів Ради Європи Європейським країнам «Про кодекси поведінки для державних службовців», травень 2000 року, № R (2000/10).
13. Овчар Н. П. Особливості здійснення публічного управління в Канаді: *Публічне управління і адміністрування. Державна служба*. Випуск 17. 2020. С. 121-125.

14. Платон. Держава / пер. з дав.-гр. Д. Коваль. К. : Основи, 2000. 355 с.
15. Указ Президента України «Про Національну програму боротьби з корупцією» від 10 квітня 1997 року N 319/97: Офіційний портал Верховної ради України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/319/97#Text>.
16. Koch R., Dixon J. Public governance and leadership: political and managerial problems in making public governance changes the driver for re-constituting leadership. Gabler Edition Wissenschaft. DUV, 2007. P. 542.
17. Statutory guidance. Civil Service: values and standards of behaviour. URL: <https://www.gov.uk/government/publications/civil-service-code>.

References

1. Aristotelj : Zarubizhni pysjmennyky : encyklopedychnyj dovidnyk : u 2 t. / za red. N. Mykhaljskoi ta B. Shhavurskogh. Ternopilj : Navchaljna knygha – Boghdan, 2005. T. 1 : A K. S. 63.
2. Veber M. Protestansjka etyka i dukh kapitalizmu. K.: Osnovy, 1994. 261 s. URL: <http://litopys.org.ua/weber/wbr.htm>.
3. Jevropejskij kodeks povedinky dlja vsikh osib, jaki zalucheni do miscevogho ta regionalnogho vrjaduvannja. URL: <https://rm.coe.int/168071b2e5>.
4. Zaghaljni pravyla etychnoji povedinky derzhavnykh sluzhbovciv ta posadovykh osib miscevogho samovrjaduvannja: Oficijyj portal Verkhovnoji rady Ukrainy. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1203-16#Text>
5. Zakon Ukrainy «Pro derzhavnu tajemnyciju» (Vidomosti Verkhovnoji Rady Ukrainy (VVR), 1994, # 16, st.93): Oficijyj portal Verkhovnoji rady Ukrainy. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3855-12#Text>.
6. Zakon Ukrainy «Pro informaciju» (Vidomosti Verkhovnoji Rady Ukrainy (VVR), 1992, # 48, st.650) : Oficijyj portal Verkhovnoji rady Ukrainy. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2657-12#Text>.
7. Zakon Ukrainy «Pro zakhyst personalnykh danykh» (Vidomosti Verkhovnoji Rady Ukrainy (VVR), 2010, # 34, st. 481) : Oficijyj portal Verkhovnoji rady Ukrainy. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2297-17#Text>.
8. Zakon Ukrainy «Pro dostup do publichnoji informaciji» (Vidomosti Verkhovnoji Rady Ukrainy (VVR), 2011, # 32, st. 314) : Oficijyj portal Verkhovnoji rady Ukrainy. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2939-17#Text>.
9. Zakon Ukrainy «Pro pravyla etychnoji povedinky» (Vidomosti Verkhovnoji Rady (VVR), 2013, # 14, st.94) : Oficijyj portal Verkhovnoji rady Ukrainy. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4722-17#Text>.
10. Indeks sprjnjattja korupciji 2023. URL:<https://www.ukrinform.ua/rubric-society/3854442-indeks-sprijnatta-korupcii-2023.html>.
11. Kytaj: za korupciju pokaraly ponad milijon chynovnykiv: Za materialamy Deutsche Welle. URL: <http://surl.li/wvzjgk>.
12. Modeljnij kodeks povedinky derzhavnykh sluzhbovciv krajin Rady Jevropy (skhvaleno Rekomendacijeju Kabinetu Ministriv Rady Jevropy Jevropejskym krajinam «Pro kodeksy povedinky dlja derzhavnykh sluzhbovciv», travenj 2000 roku, # R (2000/10).
13. Ovchar N. P. Osoblyvosti zdijsnennja publichnogho upravlinnja v Kanadi: Publichne upravlinnja i administruvannja. Derzhavna sluzhba. Vypusk 17. 2020. S. 121-125.
14. Platon. Derzhava / per. z dav.-ghr. D. Kovalj. K. : Osnovy, 2000. 355 s.
15. Uказ Презыдента Украјины «Pro Nacionaljnu prohramu borotjby z korupcijeju» vid 10 kvitnja 1997 roku N 319/97: Oficijyj portal Verkhovnoji rady Ukrainy. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/319/97#Text>.
16. Koch R., Dixon J. Public governance and leadership: political and managerial problems in making public governance changes the driver for re-constituting leadership. Gabler Edition Wissenschaft. DUV, 2007. P. 542.
17. Statutory guidance. Civil Service: values and standards of behaviour. URL: <https://www.gov.uk/government/publications/civil-service-code>.