

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
ІНЖЕНЕРНИЙ НАВЧАЛЬНО-НАУКОВИЙ ІНСТИТУТ  
ІМ. Ю.М. ПОТЕБНІ**

Кафедра управління та адміністрування

**Кваліфікаційна робота(проект)**

магістр

(рівень вищої освіти)

НА ТЕМУ: УДОСКОНАЛЕННЯ ЕТИКИ ПУБЛІЧНОГО СЛУЖБОВЦЯ ЯК  
ЗАСІБ ЗАПОБІГАННЯ ТА ПРОТИДІЇ КОРУПЦІЇ

Виконав: студент другого курсу, групи 8.2812-пуа-2-дн  
Спеціальності 281 «Публічне управління та  
адміністрування»

(код і назва спеціальності)

освітньої програми Публічне управління та  
адміністрування

(назва освітньої програми)

Вачарія Євгеній Резойович

(ініціали та прізвище)

Керівник: Ажажа М.А., професор кафедри управління  
та адміністрування, доктор наук з державного управління

(посада, вчене звання, науковий ступінь, прізвище та ініціали)

Рецензент Воронкова В.Г., зав.кафедри управління та  
адміністрування, професор, доктор філософських наук

(посада, вчене звання, науковий ступінь, прізвище та ініціали)

Запоріжжя  
2024

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**  
**ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

Інженерний навчально-науковий інститут ім. Ю.М. Потебні  
Кафедра управління та адміністрування  
Рівень вищої освіти магістр  
Спеціальність 281 «Публічне управління та адміністрування»  
(код та назва)  
Освітня програма Публічне управління та адміністрування

**ЗАТВЕРДЖУЮ**

Завідувач кафедри д.філос.н.,  
проф.Воронкова В.Г. \_\_\_\_\_

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2024 року

**З А В Д А Н Н Я**

**НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ (ПРОЄКТ) СТУДЕНТОВІ (СТУДЕНТЦІ)**

Вачарія Євгенія Резойовича

(прізвище, ім'я, по батькові)

*1. Тема роботи (проєкту) Удосконалення етики публічного службовця як засіб запобігання та протидії корупції*

*керівник роботи Ажсажа М.А., професор кафедри управління та адміністрування, доктор наук з державного управління*

(прізвище, ім'я, по батькові, науковий ступінь, вчене звання)

*затверджені наказом ЗНУ від «01» 09.2023 року № 636-С*

*2.Строк подання студентом роботи 01 березня 2024 р.*

*3.Вихідні дані до роботи 1. Формування плану. 2. Формування гіпотези дослідження. 3. Аналіз літературних джерел за останні п'ять років. 5. Методологія дослідження.*

*4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки (перелік питань, які потрібно розробити) 1. Теоретико-методологічні засади етики публічного службовця як засіб запобігання та протидії корупції. 2. Аналітико-дослідницькі виміри напрямів удосконалення етики публічного службовця як засіб запобігання та протидії корупції*

*5. Перелік графічного матеріалу (з точним зазначенням обов'язкових креслень)*

## 6. Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		завдання видав	завдання прийняв
Розділ 1	Ажажа М.А., професор кафедри управління та адміністрування, доктор наук з державного управління	01.12.23	
Розділ 2	Ажажа М.А., професор кафедри управління та адміністрування, доктор наук з державного управління	01.02.24	
Нормоконтроль	Венгер О.М., к.п.н., доц. кафедри управління та адміністрування		

7. Дата видачі завдання 30 червня 2023 року

## КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів роботи	Примітка
1	З'ясувати теоретичні засади етики публічного службовця	02.10.23	
2	Сформувати понятійно-категоріальний апарат етики публічного службовця як засіб запобігання та протидії корупції	21.10.23	
3	Розкрити методи та засоби удосконалення етики публічного службовця	15.11.23	
4	Виявити діагностику проблем етики публічного службовця як засіб запобігання та протидії корупції	30.11.23	
5	Дослідити напрями удосконалення етики публічного службовця як засіб запобігання та протидії корупції	17.12.23	
6	Запропонувати інструменти удосконалення етики публічного службовця як засіб запобігання та протидії корупції	15.01.24	
7	Обґрунтувати складові етики публічного службовця як засіб запобігання та протидії корупції	30.01.24	
8	Розробити практичні рекомендації щодо удосконалення етики публічного службовця як засіб запобігання та протидії корупції	15.02.24	

Студент \_\_\_\_\_ Є.Р. Вачарія  
(підпис) (ініціали та прізвище)

Керівник роботи (проєкту) \_\_\_\_\_ М.А.Ажажа  
(підпис) (ініціали та прізвище)

**Нормоконтроль пройдено**

Нормоконтролер \_\_\_\_\_ О.М.Венгер  
(підпис) (ініціали та прізвище)

## АНОТАЦІЯ

Вачарія Є.Р. Удосконалення етики публічного службовця як засіб запобігання та протидії корупції.

Кваліфікаційна робота для здобуття ступеня вищої освіти магістра за спеціальністю 281 «Публічне управління та адміністрування», науковий керівник М.А.Ажажа. Запорізький національний університет. Інженерний навчально-науковий інститут ім. Ю.М.Потебні. Кафедра управління та адміністрування, 2024.

В кваліфікаційній роботі розглянуто теоретико-методологічні засади етики публічного службовця як засіб запобігання та протидії корупції. Розглянуто особливості напрямів удосконалення етики публічного службовця як засіб запобігання та протидії корупції. Певна увага приділяється виявленню перспектив і недоліків напрямів удосконалення етики публічного службовця як засіб запобігання та протидії корупції.

Ключові слова: ПУБЛІЧНИЙ СЛУЖБОВЕЦЬ, ЕТИКА ПУБЛІЧНОГО СЛУЖБОВЦЯ, КОРУПЦІЯ, ЗАПОБІГАННЯ ТА ПРОТИДІЯ КОРУПЦІЇ

## ABSTRACT

Vachariya Yevheniy. Improving public official ethics as a means of preventing and combating corruption.

Qualifying work for obtaining a master's degree in higher education, specialty 281 «Public management and administration», supervisor M.Azhazha. Zaporizhzhia National University. Engineering Educational and Scientific Institute named after Y. Potebny. Department of management and administration, 2024.

The qualification paper examines the theoretical and methodological principles of public servant ethics as a means of preventing and countering corruption. The peculiarities of the directions for improving the ethics of a public servant as a means of preventing and countering corruption are considered. A certain amount of attention is paid to the identification of prospects and shortcomings of areas for improving the ethics of a public servant as a means of preventing and countering corruption.

Key words: PUBLIC SERVANT, PUBLIC SERVANT ETHICS, CORRUPTION, PREVENTION AND ANTI-CORRUPTION

## ЗМІСТ

ВСТУП	7
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ЕТИКИ ПУБЛІЧНОГО СЛУЖБОВЦЯ ЯК ЗАСІБ ЗАПОБІГАННЯ ТА ПРОТИДІЇ КОРУПЦІЇ	11
1.1. Методологія дослідження етики публічного службовця як засіб запобігання та протидії корупції	11
1.2. Понятійно-категоріальний апарат етики публічного службовця як засіб запобігання та протидії корупції	17
1.3. Особливості професійної етики публічного службовця	22
Висновки до першого розділу	28
РОЗДІЛ 2. АНАЛІТИКО-ДОСЛІДНИЦЬКІ ВИМІРИ НАПРЯМІВ УДОСКОНАЛЕННЯ ЕТИКИ ПУБЛІЧНОГО СЛУЖБОВЦЯ ЯК ЗАСІБ ЗАПОБІГАННЯ ТА ПРОТИДІЇ КОРУПЦІЇ	30
2.1. Зарубіжний досвід розвитку етики публічного службовця як засіб запобігання та протидії корупції	30
2.2. Нормативно-правове забезпечення етики публічного службовця як засіб запобігання та протидії корупції	45
2.3. Практичні рекомендації щодо удосконалення етики публічного службовця як засіб запобігання та протидії корупції	57
Висновки до другого розділу	62
ВИСНОВКИ	64
СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ	68

## ВСТУП

Дослідження етики публічного службовця як засіб запобігання та протидії корупції в контексті розвитку євроінтеграційних процесів в Україні дійсно надзвичайно актуальна. Ось деякі ключові аспекти, які підкреслюють її важливість дослідження: по-перше наближення до стандартів ЄС – Україна активно працює над гармонізацією свого законодавства та практик публічного управління з європейськими стандартами. Це означає, що публічні службовці повинні відповідати вимогам етики та професійної поведінки, що характерні для країн-членів ЄС.

По-друге, якісна та ефективна політика державної служби є ключовою для успішної реалізації реформ в Україні. Чим більш високі етичні стандарти серед публічних службовців, тим ефективніше вони будуть працювати на благо суспільства та впроваджувати реформи.

По-третє, врахування та адаптація позитивного досвіду зарубіжних країн, зокрема країн-членів ЄС, у сфері професійної етики публічних службовців дозволяє підвищити рівень професіоналізму та відповідальності серед українських державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування.

По-четверте, у контексті будівництва демократичної та правової держави, дотримання морально-етичних принципів стає ключовим елементом довіри громадян до держави та її інституцій.

По-п'яте, покращення правової бази щодо професійної етики публічних службовців узгоджується з міжнародними стандартами та сприяє формуванню більш прозорої та ефективної системи державного управління.

Отже, дослідження морально-етичних основ діяльності публічних службовців як засіб запобігання та протидії корупції є необхідним для успішного реформування та наближення України до стандартів ЄС, а також для зміцнення демократії та правової держави в країні.

Проблематика етичності та моральності серед публічних службовців як засіб запобігання та протидії корупції дійсно стає все більш актуальною, особливо у зв'язку зі стрімким розвитком корупції. Створення чіткої системи правил етики для публічних службовців має велике значення, оскільки етика носить юридично значущий характер у контексті їхньої діяльності.

В Україні переосмислення сутності управління стає ключовим аспектом у процесі демократизації суспільства. Реформування державної служби та дотримання публічними службовцями їх обов'язків вимагає чіткого закріплення та дотримання правил етики. Важливими завданнями є налагодження тісних взаємозв'язків між службовцями та громадянами, забезпечення відкритості та інформаційної прозорості діяльності публічних службовців.

У зв'язку з потребою подолання кризових явищ у сучасному українському суспільстві та формування сучасної конкурентоспроможної держави, розробка механізмів формування етичних принципів у системі державної служби стає надзвичайно важливою. Кодифікація етичних норм та розробка механізмів етичного регулювання пов'язана з такими сучасними проблемами, як корупція серед чиновників та неефективна робота публічних службовців.

Суспільна довіра до державних службовців є фундаментальною умовою ефективного державного управління. Моральні стандарти поведінки публічних службовців стають ключовим фактором, який визначає якість та ефективність державного управління. Тому розробка та дотримання правил етики як засіб запобігання та протидії корупції є необхідними умовами для покращення діяльності державної служби та підвищення довіри громадян до владних структур.

Цитований перелік вчених, які досліджували етику публічного службовця, відображає широкий спектр дослідників із різних галузей та наукових шкіл, які вивчали цю проблематику. Кожен з них мав власний підхід до розуміння та вирішення питань етики в публічній службі.



Наприклад, В.Авер'янов, Т.Василевська, Б.Гаєвський, В.Воронкова, О.Воронько, І.Греков, В.Горбатенко, С. Дубенко, В.Князев, В. Копейчикова, В.Майборода, І.Надольний, Н. Нижник, М. Нинюк, О.Оболенський, А.Півень, М.Пірен, Н.Протасова, В.Плішкіна, В.Поваляєва, В. Ребкало М.Рудакевич, В.Саламатов, Г.Сагач, Л.Сергеєва, Ю. Сурмін та інші відомі своїми дослідженнями з публічного управління, де етика виступає як важливий аспект професійної діяльності. Вони досліджували різні аспекти етики у роботі публічних службовців, такі як забезпечення прозорості, відповідальності, професійної ділової етики тощо.

Предметом дослідження є теоретичне обґрунтування удосконалення етики публічного службовця як засіб запобігання та протидії корупції.

Об'єктом дослідження є процес формування етики публічного службовця як засіб запобігання та протидії корупції.

Метою роботи є вивчення теоретичних основ формування та реалізації напрямів удосконалення етики публічного службовця як засіб запобігання та протидії корупції.

Для досягнення поставленої мети були визначені такі основні завдання:

- визначити принципи, завдання та методи етики публічного службовця як засіб запобігання та протидії корупції;
- розглянути проблеми, що виникають в управлінні етикою публічного службовця як засіб запобігання та протидії корупції;
- проаналізувати світовий етики публічного службовця як засіб запобігання та протидії корупції;
- провести аналіз системи етики публічного службовця як засіб запобігання та протидії корупції;
- провести діагностування етики публічного службовця як засіб запобігання та протидії корупції;
- навести основні напрямки удосконалення етики публічного службовця як засіб запобігання та протидії корупції;
- надати пропозиції щодо впровадження етики публічного службовця

як засіб запобігання та протидії корупції.

У процесі дослідження використано різноманітні методи, які дозволяють провести комплексне та глибоке дослідження проблеми етики публічного службовця як засобу запобігання та протидії корупції: монографічний метод дозволяє провести докладне вивчення теоретичних та методичних аспектів етики публічного службовця; аналіз і синтез, індукція та дедукція допомагають поставити проблему дослідження, розглянути та деталізувати об'єкт дослідження; статистичний та техніко-економічний аналіз використовуються для узагальнення факторів та показників етики публічного службовця; експертні оцінки та аналіз ієрархій служать для оцінки стратегічних аспектів досліджень етики публічного службовця; системний аналіз використовується для вивчення організаційно-методичних аспектів моніторингу потенціалу етики публічного службовця; графічний метод допомагає наочно та схематично зобразити теоретичні і практичні результати дослідження; факторний аналіз використовується для оцінки ефективності управління етикою публічного службовця. Ці методи у поєднанні дають можливість здійснити комплексний аналіз та зробити висновки щодо ефективності заходів щодо підвищення рівня етики серед публічних службовців та запобігання корупції.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в розробці практичних рекомендацій щодо удосконалення етики публічного службовця як засіб запобігання та протидії корупції.

Практичне значення отриманих результатів полягає у наданні конкретних рекомендацій, що створюють вагоме підґрунтя для формування корпоративної політики органів публічного управління.

Матеріали робіт та результати досліджень схвалюються на всеукраїнських науково-практичних конференціях, зокрема в міжнародній науково-практичній конференції «Формування цифрових компетентностей у процесі викладання дисциплін «цифрової гуманітаристики» та управлінсько-економічного циклу в умовах діджиталізації» 22-23 листопада 2023 року.

## РОЗДІЛ 1

### ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ЕТИКИ ПУБЛІЧНОГО СЛУЖБОВЦЯ ЯК ЗАСІБ ЗАПОБІГАННЯ ТА ПРОТИДІЇ КОРУПЦІЇ

#### 1.1. Методологія дослідження етики публічного службовця як засіб запобігання та протидії корупції

Дослідження етики публічного службовця може бути важливим інструментом у запобіганні та протидії корупції в державних структурах. Методи дослідження, які використовуються в даному контексті, базуються на концепціях видатних учених у галузі теорії державного управління, а також загальнонаукових, логічних, та емпіричних методах, системному підході та структурно-функціональному аналізі. Давайте розглянемо кожен з цих методів більш детально.

Перш ніж розпочати дослідження, слід ознайомитися з законодавством, правилами та нормами, які регулюють поведінку публічних службовців. Це може включати етичні кодекси, декларації професійних стандартів та інші документи.

Соціологічний аналіз етики публічного службовця як засобу запобігання та протидії корупції включає в себе дослідження соціальних та культурних аспектів, які впливають на формування моральних норм і цінностей серед службовців та їх поведінку у владних структурах.

Соціокультурний контекст розкриває культурні і соціальні умови, що впливають на сприйняття етики та моральних норм серед публічних службовців ( культурні традиції, релігійні переконання, соціальні очікування та стереотипи). Дослідження соціальної структури публічної служби та взаємодії між службовцями, громадянами та іншими стейкхолдерами може включати аналіз організаційних структур, комунікаційних мереж та взаємодії

між різними соціальними групами. Вивчення рівня соціальної відповідальності та довіри до публічних службовців у суспільстві може включати аналіз динаміки довіри громадян до державних інституцій, сприйняття публічних службовців як чесних та чесноти як ключового елемента ефективного управління. Визначення взаємозв'язку між соціальними нерівностями, корупцією та етикою публічного службовця включає аналіз впливу корупції на рівень соціальної справедливості, дотримання прав людини та загальну моральну клімат в суспільстві. Соціально-економічний контекст формування етики публічного службовця включати аналіз фінансової стабільності, рівня життя та доступності освіти та розвитку для публічних службовців.

Аналіз моральних і етичних принципів допомагає зрозуміти, як вони впливають на діяльність державних установ та публічних службовців.

Загальнонаукові методи дослідження етики публічного службовця в контексті запобігання та протидії корупції включають різноманітні підходи та інструменти з різних наукових галузей:

- аналіз літератури та документів передбачає систематичний огляд наявної літератури, нормативних актів, звітів та інших документів, що стосуються етики публічного службовця та корупції. метод дозволяє зрозуміти існуючі підходи, проблеми та недоліки у сфері етики та боротьби з корупцією;

- емпіричні дослідження: проведення анкетувань, інтерв'ю, спостережень або аналізу статистичних даних щодо етичних стандартів та корупційних практик серед публічних службовців, дозволяють отримати конкретні дані та висновки про стан етики та корупції у певній країні чи організації;

- експертні оцінки та дослідження використовуються для залучення кваліфікованих фахівців та експертів з різних галузей для оцінки етичних норм та виявлення можливих шляхів покращення етичної поведінки публічних службовців;

- моделювання та симуляції передбачає створення моделей та симуляцій для аналізу можливих наслідків різних стратегій управління етикою та боротьби з корупцією;

- метааналіз передбачає систематичний огляд та аналіз результатів попередніх досліджень з метою виявлення загальних закономірностей та рекомендацій для подальших досліджень;

- логічні методи пізнання включають аналіз, синтез, індукцію, дедукцію тощо, що допомагають встановити логічні зв'язки між фактами та явищами у державному управлінні.

Ці методи можуть використовуватися окремо або в комбінації для проведення наукових досліджень з етики публічного службовця та боротьби з корупцією. Вони дозволяють отримати глибоке та комплексне розуміння проблеми та розробити ефективні стратегії її вирішення.

Системний підхід до дослідження етики публічного службовця як засобу запобігання та протидії корупції передбачає розгляд цієї проблеми як складної системи, що складається з різних елементів, що взаємодіють між собою. Ось деякі ключові аспекти системного підходу до дослідження етики публічного службовця та корупції: визначення ключових складових системи, які включають у себе публічних службовців, норми та цінності, організаційні структури, правові норми, механізми контролю та інші аспекти, що впливають на етику та корупцію; аналіз взаємодії між різними елементами системи, такими як вплив організаційної культури на етичну поведінку службовців, вплив правових норм на корупційні практики тощо; розгляд системи як цілісності, де взаємодія елементів може призводити до синергетичних ефектів, які можуть підсилювати або зменшувати рівень етики та корупції; розгляд системи як динамічної структури, що змінюється з часом (аналіз еволюції організаційних структур, зміну правових норм, розвиток культурних цінностей та інші процеси, що впливають на етику та корупцію); розгляд системи в контексті впливу зовнішніх факторів, таких як політична ситуація, економічні умови, міжнародні стандарти та інші

зовнішні чинники, що можуть впливати на етику та корупцію в державному управлінні.

Системний підхід дозволяє зрозуміти взаємозв'язок та взаємодію різних аспектів, які впливають на етику публічного службовця та корупцію; дозволяє розглядати державне управління як складну систему, де кожен елемент взаємодіє з іншими та впливає на загальний результат.

Структурно-функціональний аналіз дослідження етики публічного службовця як засобу запобігання та протидії корупції полягає у розгляді системи публічної служби як складної структури, що має свої функції та елементи, їх взаємодію та взаємозв'язки. Основні аспекти структурно-функціонального аналізу в цьому контексті включають наступне: аналіз організаційної структури, її підрозділів та підпорядкування, розподілу компетенцій та відповідальності, що дозволяє зрозуміти, як різні рівні та підрозділи системи публічної служби взаємодіють між собою та впливають на етику публічних службовців; аналіз функцій, які виконує публічна служба, таких як розробка та виконання політик, надання адміністративних послуг, контроль за виконанням законодавства тощо, що дозволяє визначити, які аспекти діяльності публічних службовців мають найбільший вплив на етику та корупцію; аналіз взаємозв'язків між різними елементами системи публічної служби, такими як службовці, правила та процедури, організаційна культура тощо, дозволяє зрозуміти, як різні аспекти системи впливають один на одного та на етику публічних службовців; аналіз того, наскільки ефективно система публічної служби виконує свої функції та досягає своїх цілей, зокрема у запобіганні корупції та підтримці високих стандартів етики; розгляд системи публічної служби як динамічної структури, яка повинна адаптуватися до змін у соціально-політичному середовищі та змінюватися для забезпечення ефективного запобігання корупції та підтримки високих етичних стандартів.

Структурно-функціональний аналіз допомагає розібратися в структурі та функціях державного управління, визначити його основні елементи та їх

взаємозв'язки; дозволяє розглядати проблему етики публічного службовця та корупції як складну систему.

Антропологічний метод аналізу етики публічного службовця в контексті запобігання та протидії корупції спрямований на дослідження людської природи, цінностей, переконань, соціальних зв'язків та культурних впливів, які визначають етичні стандарти та поведінку публічних службовців. Цей метод допомагає розуміти, які фактори впливають на моральність та етичні рішення в контексті державної служби, а також які соціокультурні та психологічні чинники можуть сприяти виникненню корупції серед службовців.

Антропологічний підхід дозволяє враховувати різноманітні аспекти людської поведінки та взаємодії, включаючи культурні та історичні впливи, роль соціального середовища та особистісні характеристики. Цей метод може виявити ключові фактори, що сприяють виникненню корупційних практик серед публічних службовців, такі як низька етична свідомість, відсутність внутрішньої мотивації до дотримання етичних норм, недостатня контрольованість та відповідальність.

Аналізуючи етику публічного службовця за допомогою антропологічного методу, можна також виявити та врахувати різноманітні культурні переконання, цінності та норми, які впливають на сприйняття етичних стандартів та настанов серед різних груп службовців. Це дозволяє розробляти більш ефективні підходи до запобігання та протидії корупції шляхом адаптації етичних норм до конкретного культурного та соціального контексту.

Синергетичний метод аналізу етики публічного службовця як засобу запобігання та протидії корупції передбачає дослідження взаємодії між різними елементами системи публічної служби та їх впливом на етичні норми та стандарти. Цей підхід враховує, що система публічної служби складається з різноманітних складових, таких як законодавство, інституційна культура, механізми нагляду та контролю, моральні цінності тощо.

Застосування синергетичного методу передбачає: дослідження, які включають аналіз взаємодії між законами, етичними стандартами, процедурами контролю та механізмами впровадження; визначення того, як взаємодія різних частин системи може призводити до синергетичних ефектів, що сприяють підвищенню рівня етичності та запобіганню корупції; визначення як синергетичні ефекти можуть бути використані для підвищення ефективності системи запобігання корупції, а також виявлення можливих точок вразливості, де можуть виникати етичні порушення; розробку стратегій оптимізації, на основі аналізу взаємодії складових системи та синергетичних ефектів, для підвищення ефективності етичної поведінки публічних службовців та запобігання корупції.

Синергетичний метод аналізу дозволяє глибше розуміти взаємодію елементів системи публічної служби та їх вплив на етичні аспекти діяльності публічних службовців з метою створення більш ефективних стратегій запобігання корупції.

Збір даних через анкетування публічних службовців може допомогти виокремити їх уявлення про етичні принципи, їх розуміння правил та норм, а також ідентифікувати можливі області конфлікту інтересів чи потенційну корупційну діяльність.

Проведення групових дискусій або інтерв'ю з публічними службовцями може надати більш глибоке розуміння їхніх переконань, мотивацій та думок щодо етики в державній службі. Вивчення конкретних ситуацій, де виникали етичні або корупційні проблеми, може допомогти зрозуміти їхні причини та знайти шляхи їх запобігання.

На основі результатів дослідження можна розробити програму навчання з етики та професійних стандартів для публічних службовців. Ці тренінги можуть включати в себе обговорення етичних ділових ситуацій, роль моральних принципів у вирішенні конфліктів інтересів, а також навички виявлення та запобігання корупції. Після впровадження програми навчання важливо здійснювати моніторинг ефективності її реалізації та оцінювати



зміни в уявленнях та поведінці публічних службовців щодо етичних питань.

Таким чином, методологія дозволяє провести комплексний аналіз етики публічного службовця та розробити ефективні заходи для запобігання та протидії корупції в державних установах.

## 1.2. Понятійно-категоріальний апарат етики публічного службовця як засіб запобігання та протидії корупції

Будь-яка професійна діяльність (незалежно від професії) ґрунтується на суспільній моральній системі. Зрозуміло, що спеціальні етичні кодекси, що відображають конкретні обставини професійної діяльності, можуть бути виправдані в «своєму лоні». Представники кожної професії мають свої соціальні місії та цілі, а між людьми в кожній професійній групі існують певні специфічні зв'язки та стосунки. У кожній професії можуть бути свої типові ситуації, конфлікти, труднощі та небезпеки. Ці характеристики відображають відносну самостійність професії, яка в свою чергу вимагає від конкретних людей певного набору якостей (психологічних реакцій, емоційної стійкості тощо). Вибір спеціальних професійно-етичних норм, що визначають загально-етичні принципи, застосовні до професійної діяльності, визначається рядом факторів: становищем професійної групи в суспільстві та специфікою її діяльності; особливості міжособистісних стосунків у професійній групі; етичні вимоги підвищені, особливо стресові, труднощі у впровадженні етичних стандартів у певних професіях» [4, 7].

Кожна професія має свою власну мораль, а етика публічного службовця займає особливе місце в системі професійної етики. Оскільки діяльність публічних службовців прямо впливає на життя громадян і державу в цілому, їхня моральність і етика стають особливо важливими.

Для з'ясування етичних засад діяльності публічних службовців

необхідно переглянути етимологію слова «етика». У сучасному науковому розумінні етика – це філософська наука, яка вивчає мораль, з'ясовує її місце в системі суспільних відносин, аналізує її походження, сутність, ознаки та структуру, досліджує моральні категорії, принципи, цінності та норми, що визначають правильність чи неправильність людських дій.

Етика досліджує питання про добро і зло, справедливість і несправедливість, моральні обов'язки та відповідальність. Етика спрямована на розуміння того, які принципи поведінки вважаються морально вірними чи неприйнятними в різних ситуаціях та соціальних контекстах [17].

Поняття етики також може застосовуватися до конкретних нормативних кодексів або систем правил, що регулюють моральну поведінку в певних професіях, галузях діяльності або суспільних групах. Наприклад, етика лікаря, етика публічного службовця, етика журналіста тощо.

У загальному розумінні, етика допомагає встановлювати стандарти моральної поведінки, вирішувати моральні дилеми та допомагає людям усвідомити наслідки своїх вчинків на інших людей і суспільство в цілому.

Етикет у ділових відносинах визначається як сукупність правил найбільш доцільної поведінки людей у трудовому колективі, що визначається найважливішими принципами загальнолюдської моралі та етики.

Етика державного службовця – це сукупність норм поведінки, послідовності дій і правил, відносин і принципів у суспільних відносинах. Він являє собою набір стандартів, які є найбільш відповідними, глибоко зрозумілими та визначеними та належать цьому суспільству. Загальнолюдська мораль [43].

Інше визначення розкриває його як діяльність, тобто професійна етика державного службовця є безперервним процесом морального самовдосконалення і є одним із основних чинників боротьби з корупцією. Його основними принципами є службовість, легітимність, підзвітність, політична нейтральність і лояльність, чесність, прозорість і відкритість.

Етика державного службовця – це система відповідних і глибоко

усвідомлених норм поведінки, певних послідовностей поведінки, правил взаємовідносин і принципів взаємовідносин на державній службі, які належать цьому суспільству. Це загальнолюдська моральна норма [58].

Етика публічного службовця передбачає відданість професійним принципам, справедливість, порядність, недоторканність і довіру. Ці цінності визначаються як особистими моральними якостями, так і нормами, що регулюють професійну діяльність. Порухення етичних норм публічними службовцями може призвести до корупції, що негативно впливає на суспільство та довіру громадян до влади.

Юридична відповідальність публічних службовців є важливим елементом забезпечення додержання етичних стандартів. Вона виступає як механізм контролю та покарання за порушення законів та етичних правил, що сприяє збереженню довіри громадськості до влади та державних інституцій.

Отже, впровадження та дотримання етичних принципів у діяльності публічних службовців є ключовим для забезпечення ефективного функціонування держави та підтримання довіри громадян до влади.

На думку Т. Василевської «етика державної служби – це інституційна етика, яка впливає з місії та філософії державної служби та презентує її цінності, професійно-етичні принципи, норми й механізми їхньої підтримки. Під етикою державного службовця розуміється основана на усвідомленні професійного призначення система професійно-етичних цінностей, принципів і норм, які відображаються у свідомості державних службовців, орієнтують і регулюють їхні відносини, діяльність у сфері державної служби та механізмів підтримки професійно-етичного складника державної служби» [10].

В. Якобчук зазначає, що «професійна етика публічних службовців – сукупність моральних правил поведінки публічних службовців, за допомогою яких можна оцінити їхню діяльність з погляду таких цінностей, як справедливість, добродієність, сумлінність, гідність, лояльність, чуйність,

толерантність, відповідальність, професіоналізм тощо» [15].

На думку Н. Янюк «етику поведінки державних службовців слід розглядати не лише як сукупність правил поведінки службовців між собою, а передусім – як їхній обов'язок проявляти високу культуру спілкування з іншими учасниками правовідносин, які не перебувають у державнослужбових взаємовідносинах зі службовцем, тобто з іншими громадянами» [19].

Не менш важливим є поняття «корупція», яке ми маємо розглянути в контексті цієї роботи. Згідно з поясненнями деяких енциклопедичних словників, слово «корупція» походить від латинського «*sorruptio*», що означає «псування» або «розбещеність», що можна розуміти як розбещеність окремих працівників державної машини та розбещеність суспільства. Ця корозія з'їдає сили держави і суспільства в цілому. Слід зазначити, що в українських юристів і практиків немає чіткого визначення корупції.

Корупція – це зловживання владою або довірою для отримання неправомірних вигод або переваг. Вона може приймати різні форми, такі як підкуп, вимагання хабарів, використання посадового становища для особистої вигоди або збагачення.

Корупція є серйозною загрозою для суспільства і може мати руйнівні наслідки для розвитку країни. Її наслідки відчуваються у всіх сферах життя: економіці, політиці, соціальній сфері та в сфері надання послуг.

Корупція підриває довіру громадян до державних інституцій, порушує справедливість, спричиняє економічні втрати, перешкоджає розвитку бізнесу, погіршує якість надання медичних та освітніх послуг, та сприяє загальному відчуттю безпорадності та безнадійності серед населення.

Щоб боротися з корупцією, необхідно впроваджувати комплексні заходи, які включають у себе поліпшення законодавства, зміцнення контролю за діяльністю посадових осіб, підвищення свідомості громадян про їхні права та обов'язки, а також культурні та етичні аспекти, які сприяють формуванню чесності, інтегритету та відповідальності серед всього

суспільства.

Крім того, важливо підтримувати ініціативи щодо створення прозорих та відкритих механізмів управління, які дозволять громадянам бути більш активними в участі в контролі та моніторингу державних програм та проєктів, що сприятиме зменшенню можливостей для корупції.

Особливою та найсуттєвішою загрозою в сучасних умовах є корупційний ризик. Корупція показує ознаки «постійного процесу збагачення» як на національному, так і на глобальному рівнях, і тому має бути доповнена неминучим покаранням з боку держави. Під впливом громадянського суспільства держава має стати основним носієм антикорупційних концепцій у довгостроковій перспективі, тим самим мінімізуючи прояви системних корупційних ризиків.

Протягом останніх років в Україні проводяться заходи, спрямовані на запобігання корупції на державній службі та в органах місцевого самоврядування. Проте найпоширенішими причинами корупції серед публічних службовців є: надання неправомірних переваг фізичним або юридичним особам при розробці та прийнятті нормативно-правових актів чи рішень; відмова від надання фізичним або юридичним особам передбаченої законодавством інформації, умисне приховування чи замовчування інформації або надання недостовірної інформації; посадові або службові особи, фізичні чи юридичні особи (учасники процедур публічних закупівель), які, користуючись своїм службовим становищем, сприяють досягненню перемоги з порушенням вимог законодавства; незаконне одержання матеріальних благ, послуг, благ від посадових осіб та представників місцевого самоврядування чи іншої вигоди; посадові чи службові особи використовують своє становище для сприяння фізичним або юридичним особам у підприємницькій діяльності та отримання дотацій, субсидій, позик чи пільг з метою незаконного отримання матеріальних благ, послуг, переваг тощо [39-47].

Основні підходи до розуміння корупції можна підсумувати так:

- під корупцією розуміється розбещеність державних службовців;
- корупція розглядається як зловживання владою або службовими функціями з метою отримання особистої вигоди;
- під корупцією розуміється використання службової влади, посади та влади для задоволення особистих інтересів або інтересів третіх осіб;
- корупція вважається елементом (відмітною ознакою) організованої злочинності.

Корупція порушує принципи справедливості, рівності та етики, підриває довіру до державних інституцій та суспільних лідерів, і може призводити до серйозних соціальних, економічних та політичних проблем. Вона може бути поширеною у будь-якій сфері життя, включаючи державну адміністрацію, бізнес, освіту, охорону здоров'я та інші галузі [47].

Боротьба з корупцією включає в себе розробку та впровадження механізмів контролю, законодавчих актів, а також формування моральних та етичних цінностей у суспільстві, які протистоять корупційним практикам.

### 1.3. Особливості професійної етики публічного службовця

В сучасному суспільстві розширюється коло професій, які претендують на створення власних моральних кодексів. Окрім традиційних галузей, таких як медицина, освіта, юриспруденція, дипломатія та військова справа, виникають нові сфери, які потребують власної професійної етики.

Наприклад, адміністративна етика визначає норми поведінки для державних службовців та адміністраторів, що працюють у різних галузях уряду та місцевого самоврядування. Етика депутатів регулює етичні стандарти для політичних представників і вимагає від них дотримання принципів чесності, прозорості та відповідальності перед виборцями.

Поліцейська етика ставить перед правоохоронцями вимогу діяти згідно

з принципами справедливості, законності та поваги до прав людини. Етика учених та журналістів включає в себе обов'язок дотримання наукової чесності та об'єктивності в інформаційній діяльності.

Зростання рівня загальної освіти та професійної підготовки, а також підвищення моральних стандартів серед працівників усіх галузей, стають важливим чинником для розвитку сучасного суспільства і його усіх сфер діяльності. Від того, наскільки етично компетентними та морально відповідальними будуть працівники, залежить якість їх професійної діяльності та довіра суспільства до них [6].

Публічне управління є важливим засобом функціонування та реалізації публічної влади з метою розвитку країни та забезпечення її адміністративно-територіального устрою. Це вплив на життєдіяльність громадян через застосування різних методів, таких як економічні, адміністративні та інформаційно-психологічні, здійснюваний органами державної влади, місцевого самоврядування та громадськими організаціями.

Сьогодні існує багато важливих факторів, що обумовлюють етичну поведінку.

Перший фактор – економіка. Високий рівень етики є ключовим для безперебійного функціонування організації, наприклад, коли користувачі послуг та їх постачальники прагнуть до чесних (етичних) ділових відносин. Якщо організація надає послуги вчасно, але якість послуг низька або персонал непривітний або грубий, організація отримає багато негативних відгуків.

Другий фактор – дотримання закону. Ми повинні не тільки підкорятися закону; неетична, незаконна або корупційна поведінка може призвести до втрати організацією грошей і серйозно зашкодити її репутації.

Третій фактор – освіта. Духовна освіта надається окремим особам і є основою та основним чинником майбутньої етичної ділової поведінки. Оскільки внутрішні переконання, принципи, моральні норми спонукають і визначають зовнішню поведінку та вчинки людини [4].

Морально-духовне виховання – це те, що формує певні риси характеру людини, такі як відповідальність за свої вчинки і слова, повага до слова, акуратність і пунктуальність, повага до інших людей, повага до закону тощо.

Сучасні стандарти професійної етикету в нашій країні базуються на європейських стандартах і поєднуються з національним історичним досвідом і культурною творчістю [6].

Особливу етику практиків можна назвати професійною етикою. Кожна професія висуває певні етичні вимоги до тих, хто її обирає, і створює особливі етичні проблеми.

Четвертий фактор, що стимулює створення етичної поведінки публічного службовця, це прозорість і відкритість в управлінні. Публічний службовець, який діє етично, виявляє відкритість у своїй діяльності, надає доступ до інформації про свої дії та рішення, що сприяє підвищенню довіри громадськості до владних структур і зменшенню ймовірності корупційних проявів.

П'ятий фактор – це особистий приклад лідерів. Публічні службовці, які володіють високими моральними принципами, та демонструють це у своїй поведінці, надихають інших на відповідальність та етичність у виконанні своїх обов'язків.

Шостий фактор – це внутрішня мотивація. Почуття справедливості, моральні цінності та внутрішні переконання можуть бути потужними стимулами для дії відповідно до етичних принципів, навіть у випадку відсутності зовнішніх контролюючих механізмів.

Нарешті, сьомий фактор – це система стимулювання та покарання. Ефективна система нагород та покарань за додержання чи порушення етичних норм може значно вплинути на формування етичної поведінки серед публічних службовців, створюючи позитивні стимули для дотримання високих моральних стандартів і відштовхуючи від недобросовісної поведінки.

Під час оцінки рівня професіоналізму публічного службовця важливо



враховувати його особисті професійно значущі моральні якості та дотримання ним професійно-етичних принципів, норм і стандартів поведінки. Серед таких моральних якостей можуть бути чесність, відповідальність, справедливість, інтегритет, добродієність та інші [26].

Важливо, щоб публічні службовці розуміли важливість дотримання етичних принципів у своїй діяльності, оскільки їх робота безпосередньо впливає на життя громадян та розвиток суспільства в цілому. Такий підхід допомагає забезпечити ефективне та справедливе функціонування державних структур і підвищити рівень довіри громадян до владних органів.

Система етики професійної діяльності публічного службовця включає в себе набір принципів, правил і цінностей, які регулюють моральну поведінку осіб, які займають посади в державних органах і виконують обов'язки у сфері публічного управління. Основною метою системи етики публічного службовця є забезпечення високого рівня довіри громадськості до владних структур, а також ефективності та чесності у виконанні службових обов'язків.

Основні принципи системи етики публічного службовця можуть включати [18]:

1) професійну чесність і інтегритет: публічний службовець повинен діяти з чесністю і чесними намірами, виконуючи свої обов'язки без будь-яких перешкод або впливу особистих інтересів;

2) служіння громадському інтересу: публічний службовець має пріоритетно служити інтересам громадян і суспільства, забезпечуючи їх потреби і виконуючи державні функції з максимальною ефективністю;

3) неприйняття корупції і конфлікту інтересів: публічний службовець повинен уникати будь-яких форм корупції, включаючи взятки, впливовість та інші форми зловживання владою; важливо уникати ситуацій конфлікту інтересів, де особисті інтереси можуть перешкоджати виконанню службових обов'язків;

4) професійна компетентність і розвиток: публічний службовець повинен постійно підтримувати і покращувати свою професійну

кваліфікацію та компетентність для ефективного виконання своїх обов'язків;

5) повага до прав і гідність громадян: публічний службовець повинен поважати права, свободи і гідність громадян, забезпечуючи їхнє відчуття захищеності та справедливості перед державою.

Система етики є важливою складовою публічного управління і сприяє підтримці демократичних цінностей, прозорості та відповідальності в державному апараті.

Професійна етика публічного службовця має свої особливості, оскільки ця категорія працівників виконує функції, пов'язані з обслуговуванням громадськості та управлінням державними ресурсами. Основні особливості професійної етики публічного службовця включають [22]:

- відданість громадським інтересам: публічний службовець повинен пріоритизувати інтереси громадян і держави над власними інтересами чи інтересами певних груп; він зобов'язаний діяти в інтересах загального добробуту та забезпечення справедливості;

- нейтральність та об'єктивність: публічний службовець повинен залишатися нейтральним у вирішенні питань і об'єктивно оцінювати ситуації, враховуючи законність, справедливість та ефективність;

- професійна компетентність: публічний службовець повинен мати необхідні знання, навички і досвід для виконання своїх обов'язків на високому рівні; він зобов'язаний постійно підвищувати свою кваліфікацію та використовувати найкращі практики в сфері публічного управління;

- прозорість та відкритість: публічний службовець повинен діяти відкрито та прозоро, забезпечуючи доступ до інформації та раціонального пояснення своїх рішень і дій;

- інтегритет та моральна справедливість: публічний службовець повинен дотримуватися високих моральних стандартів, бути чесним, відвертим та принциповим у всіх своїх діях та рішеннях;

- відповідальність: публічний службовець повинен нести відповідальність за свої дії та рішення, виконуючи свої обов'язки з

обачливістю та увагою до наслідків;

- додержання правових норм: публічний службовець повинен дотримуватися законів та правил, які регулюють його діяльність, та діяти у межах своїх повноважень.

Ці особливості складають основу професійної етики публічного службовця і допомагають забезпечити чесність, ефективність та довіру до державних інституцій.

Створення етичної поведінки публічного службовця залежить від різноманітних факторів [45]:

–етичні цінності та культура: відповідно до загальних етичних цінностей та культури суспільства, до якого належить публічний службовець, він може бути стимульований до етичної поведінки;

–професійна мораль: особливі моральні принципи, що характеризують конкретну професію публічного службовця, можуть впливати на його етичну поведінку. наприклад, принципи вірності, інтегритету та об'єктивності можуть бути ключовими для службовців правоохоронних органів;

–лідерство та приклад: етична поведінка керівників та вищих посадових осіб може виступати як стимул для публічних службовців. якщо вони бачать, що їхні керівники дотримуються високих стандартів етики, це може вплинути на їх власну поведінку;

–система стимулювання та покарання: наявність системи стимулювання для етичної поведінки (наприклад, поощрення за виявлення чесності та інтегритету) і системи покарань за порушення етичних норм може стимулювати публічних службовців до додержання етичних принципів;

–етична освіта та навчання: освіта щодо етичних норм і принципів управління може збільшити свідомість публічних службовців і сприяти їхній етичній поведінці;

–громадський тиск та реакція: громадська думка і засудження за негативні дії або корупційну поведінку також можуть стимулювати публічних службовців до етичної поведінки, оскільки вони мають бажання

зберегти свою репутацію та легітимність у суспільстві.

Ці фактори можуть взаємодіяти між собою та формувати загальну етичну культуру в органах публічного управління.

Таким чином, загальна мораль визначає основні принципи та цінності, які впливають на формування професійної етики. Професійна етика, у свою чергу, виражає ці принципи та цінності в контексті конкретної професії і вимагає їх застосування у конкретних ситуаціях робочого життя.

Робоча мораль, як виокремлена складова професійної етики, є своєрідним додатком до загальної моралі, яка доповнюється специфічними вимогами і стандартами, характерними для певної професії. Вона розкривається у вимогах щодо виконання професійних обов'язків, спілкування з колегами та клієнтами, у відносинах з іншими учасниками професійного середовища. Однак, незважаючи на специфіку робочої моралі, вона завжди ґрунтується на загальних моральних принципах і цінностях.

Таким чином, професійна етика постійно переплітається з загальною мораллю, але водночас має свої унікальні особливості, які визначаються специфікою професійної діяльності та контекстом, в якому вона здійснюється.

### Висновки до першого розділу

Під професійною етикою публічного службовця слід розуміти систему моральних і правових вимог і принципів, яких повинні дотримуватися публічні службовці під час виконання державних завдань і функцій на професійній основі.

Публічні службовці займають певне становище в суспільстві, здійснюють державно-управлінську діяльність; у професійній діяльності публічних службовців формується привілейоване ставлення; взаємовідносини між публічними службовцями та громадянами базуються на державному механізмі, який служить народу та його інтересам; принципи

ієрархії є важливими для побудови відносин у професійній спільноті державної служби. Підвищення етичних вимог державного управління зумовлене передачею великої кількості матеріальних цінностей та людських ресурсів; має прямий вплив на життя конкретних етносів; наявність ризиків, непередбачуваність діяльності, формально-процедурне забезпечення діяльності та добровільність суб'єктивного прийняття рішень. Поєднання можливостей, можливого творчого характеру роботи. Ці фактори призводять до особливих етичних проблем у професійному житті публічних службовців (такі питання, як захист державної таємниці, боротьба з корупцією, захист конфіденційної інформації громадян, політична неупередженість, обмеження певних політичних і природних прав тощо).

Дефініція корупції відображає її складність та шкідливий вплив на суспільство і державу. Корупція може приймати різні форми і проявлятися через протиправні дії або бездіяльність, а також через неетичне та аморальне поведінку. Це соціальне явище є результатом зловживання владою або довірою з метою особистої вигоди або збагачення, що може спричинити серйозні проблеми у всіх сферах суспільного та політичного життя. Боротьба з корупцією вимагає комплексного підходу, який включає в себе реформу законодавства, підвищення етичних стандартів, зміцнення контролю та залучення громадськості до процесу протидії корупції.

## РОЗДІЛ 2. АНАЛІТИКО-ДОСЛІДНИЦЬКІ ВИМІРИ НАПРЯМІВ УДОСКОНАЛЕННЯ ЕТИКИ ПУБЛІЧНОГО СЛУЖБОВЦЯ ЯК ЗАСІБ ЗАПОБІГАННЯ ТА ПРОТИДІЇ КОРУПЦІЇ

### 2.1. Зарубіжний досвід розвитку етики публічного службовця як засіб запобігання та протидії корупції

Зарубіжний досвід розвитку етики публічного службовця як засобу запобігання та протидії корупції може бути корисним для розуміння ефективних підходів та стратегій у цій сфері: багато країн розробляють та впроваджують етичні кодекси для публічних службовців, які містять набір принципів та правил поведінки, спрямованих на запобігання конфліктів інтересів, корупції та інших етичних порушень; країни звертають увагу на навчання публічних службовців з питань етики та принципів доброчесної поведінки (тренінги, семінари, онлайн-курси та інші форми навчання); створюються спеціальні антикорупційні органи або відділи, які відповідають за нагляд та контроль за дотриманням етичних стандартів у державному секторі (ці органи зазвичай мають повноваження проводити розслідування етичних порушень та вживати відповідні заходи); країни акцентують на прозорості та публічній звітності у діяльності публічних службовців як засобу забезпечення відкритості та відповідальності; у країнах створюються механізми залучення громадськості до моніторингу та контролю за діяльністю публічних службовців, що сприяє збільшенню відповідальності перед суспільством. Ці підходи відображають комплексну стратегію розвитку етики публічного службовця, спрямовану на запобігання корупції та забезпечення доброчесної поведінки у державному секторі.

Існують різноманітні міжнародні стандарти та рекомендації щодо етичної поведінки публічних осіб, які можна умовно поділити на дві групи:

– перша – універсальні стандарти (рекомендації) етичної поведінки публічних осіб;

– друга – стандарти (рекомендації) етичної поведінки парламентарів.

Організація об'єднаних націй (ООН) сприяє розробці різних документів та рекомендацій, що стосуються етичної поведінки публічних осіб, зокрема, у сферах боротьби з корупцією, прав людини, створення ефективних та прозорих урядових систем.

До першої групи належить Міжнародний кодекс поведінки державних посадових осіб, який є додатком до антикорупційної резолюції ООН (<https://publicadministration.desa.un.org/institutionbuilding>). Він містить стандарти поведінки для вирішення таких питань, як колізії інтересів і відмова від права, повідомлення відомостей про активи, прийняття подарунків або інших знаків уваги, конфіденційна інформація та політична діяльність. Відповідно до загальних принципів цього закону п.2, п.3: «Державні посадові особи виконують свої обов'язки і функції компетентно і ефективно у відповідності до законів або адміністративних положень і з повною доброчесністю. Вони постійно прагнуть того, щоб забезпечити найефективніше і вміле розпорядження державними ресурсами, за які вони несуть відповідальність. Державні посадові особи уважні, справедлив і неупереджені при виконанні своїх функцій і, зокрема, у своїх відносинах з громадськістю. Вони ніколи не надають будь-яку неправомірну перевагу будь-якій групі осіб або окремії особі, не допускають дискримінації щодо будь-якої групи осіб або окремої особи або не зловживають іншим чином наданими їм повноваженнями та владою» [35].

Питання застосування (імплементатії) Міжнародного кодексу поведінки державних посадових осіб було предметом дослідження, проведеного в 54 країнах, результати якого були включені до звіту Генерального секретаря ООН 2002 р. Це дослідження показує, що прийняття Міжнародного кодексу поведінки державних посадових осіб справді вплинуло на національне законодавство, його основні принципи та

положення знайшли відображення в законодавстві цих країн у різному ступені та з певними характеристиками [11].

Кодекс поведінки стосовно військово-політичних аспектів безпеки Організації з безпеки і співробітництва в Європі (ОБСЄ) від 3 грудня 1994 року, відносно військово-політичних аспектів безпеки. Кодекс поведінки стосовно військово-політичних аспектів безпеки (<https://www.osce.org/fsc/41355>) визначає обов'язки та керівні принципи країн-учасниць ОБСЄ. Кодекс встановлює стандарти етичної поведінки для представників ОБСЄ, включаючи членів місій та інших співробітників: додержання прав людини і основних свобод в усіх аспектах своєї роботи; нейтралітет і незалежність від будь-яких політичних або інших впливів; діяти професійно та ефективно виконувати свої обов'язки; прозорість і відкритість своєї діяльності; заборона корупції і конфлікту інтересів; повага до культурних різноманітностей і традицій країн, де вони працюють [27].

Зразковий Кодекс поведінки державних посадових осіб, розроблений Радою Європи в Рекомендації № R.(2000)10, яка містять положення про етичні стандарти для державних службовців та інших публічних осіб у країнах-членах Ради Європи. Цей кодекс спрямований на підвищення прозорості, ефективності та довіри до державних інституцій шляхом встановлення високих стандартів поведінки для посадових осіб. (<https://www.coe.int/web/greco/home>). Основні принципи та стандарти, які містить Кодекс поведінки державних посадових осіб:

- прозорість та відкритість державних посадових осіб, забезпечуючи доступ до інформації про свою діяльність та рішення.

- чесність та інтегритет посадовців, уникати конфлікту інтересів та будь-яких форм корупції.

- повага до прав людини, демократичні принципи та правовий порядок.

- відповідальність та обов'язки з високою професійною компетентністю.



– служіння інтересам громадськості та керуватися загальними цілями держави.

Організація економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР) видала Конвенцію про боротьбу проти підкупу іноземних посадових осіб у міжнародних ділових операціях і сприяла створенню загальносвітових стандартів в цій сфері, що є важливим довідковим документом, коли йдеться про кодекси поведінки у сфері використання оборонних ресурсів (<https://www.oecd.org/corruption/oecdantibriberyconvention.htm>).

Конвенція про боротьбу проти підкупу іноземних посадових осіб у міжнародних ділових операціях (Convention on Combating Bribery of Foreign Public Officials in International Business Transactions) є міжнародним правовим інструментом, укладена з метою забезпечення рівних умов для міжнародних підприємств та боротьби з корупцією у вигляді підкупу іноземних посадових осіб. Основні положення конвенції включають:

– держави-учасниці зобов'язуються прийняти ефективні заходи для запобігання, виявлення та припинення підкупу іноземних посадових осіб у міжнародних ділових операціях;

– держави-учасниці зобов'язуються криміналізувати дії, пов'язані з підкупом іноземних посадових осіб, і надавати ефективні, пропорційні та відповідні санкції за порушення цих положень;

– Конвенція передбачає співробітництво між державами-учасницями у виявленні, розслідуванні та переслідуванні випадків підкупу іноземних посадових осіб;

– держави-учасниці зобов'язуються приймати заходи для запобігання легалізації доходів, отриманих внаслідок підкупу іноземних посадових осіб.

Норвезький Кодекс поведінки «Настанови з етики відносин з бізнесом і промисловістю в оборонному секторі», видані у 2007 році, - це переглянуте видання цих рекомендацій має на меті роз'яснити та спростити правила, які застосовуються. Перегляд є частиною розробки Плану дій Міністерства оборони щодо ставлення, етики та лідерства (AEL). Контакти з бізнесом і

промисловістю є і важливими, і необхідними. Ділова та промислова політика в оборонному секторі вимагає тісного партнерства з бізнесом і промисловістю, що, у свою чергу, вимагає чіткого розуміння між сторонами їх ролей. Рекомендації не мають на меті обмежити контакти з бізнесом і промисловістю. Навпаки, вони мають на меті надати вказівки щодо того, як ми маємо поводитись етично належним чином у наших контактах з бізнесом і промисловістю, а також забезпечити дотримання правил державних закупівель. Ні працівники оборонного сектору, ні бізнес і промисловість не повинні сумніватися в основних правилах, які застосовуються.

Норвезький Кодекс поведінки щодо етики відносин з бізнесом і промисловістю в оборонному секторі може включати ряд принципів, спрямованих на забезпечення прозорості, ефективності та відповідальності в цій сфері. Деякі з настанов цього кодексу включають: прозорість у відносинах з бізнесом: вимога чіткої документації всіх угод та угод, у тому числі щодо закупівель, контрактів і партнерств; відсутність конфлікту інтересів та заходи для їх уникнення; додержання відповідних законів та міжнародних стандартів у сфері оборонної промисловості та торгівлі зброєю; заборона спроб впливу або корупції з боку підприємств або індивідуумів публічних посадових осіб; використання тільки етичних методів у веденні бізнесу та співпраці з оборонними підприємствами; відкритий діалог із зацікавленими сторонами, включаючи громадянське суспільство та представників громадськості; застосування етичних стандартів у всіх аспектах бізнесу, включаючи виробництво, продаж, логістику та маркетинг; взаємодія з міжнародними партнерами та дотримання їхніх вимог щодо етичної

У 2006 році Україна ратифікувала Конвенцію ООН проти корупції, яка встановлює універсальні стандарти боротьби з корупцією. Конвенція була прийнята насамперед через занепокоєння, що корупція створить проблеми та загрози соціальній стабільності та безпеці. Це, у свою чергу, підриває демократичні інститути та цінності, моральні цінності та справедливість, а також підриває сталий розвиток і верховенство права. Прийняття Конвенції

передувала Міжнародна конференція з боротьби з корупцією в 1997 році, на якій була прийнята Лімська декларація [17], згідно з якою боротьба з корупцією включає захист і зміцнення етичних цінностей усіх компаній.

Що стосується міжнародних стандартів (рекомендацій) щодо етичної поведінки публічних службовців загалом, то варто насамперед згадати Загальну декларацію про демократію, прийняту Міжпарламентським союзом у 1997 році. Документ визначає основні елементи демократії: «вимагає представницьких інституцій на всіх рівнях, особливо парламентів, у яких представлені всі верстви суспільства та мають необхідні повноваження та засоби для представлення волі народу» [20].

Згадана делегація Європарламенту під головуванням Пета Кокса рекомендувала Україні взяти до уваги рекомендації Global Parliamentarians Against Corruption/Westminster Foundation for Democracy (GOPAC/WFD), які рекомендують сім основних аспектів кодексу поведінки, згідно з якими публічні службовці повинні: «завжди діяти в інтересах громадян; за жодних обставин не приймати фінансових або інших зобов'язань для реалізації сторонніх інтересів; приймати рішення на підставі об'єктивних критеріїв та аргументів; нести відповідальність за свої дії; відкрито і прозоро приймати рішення та пояснювати процеси прийняття рішень; діяти чесно та уникати будь-яких конфліктів інтересів; підтримувати етичну поведінку у складі урядових органів і серед громадськості, подаючи відповідні приклади» [21].

У 2012 році ОБСЄ/БДПЛ опублікувала дослідження «Професійні та етичні стандарти для парламентарів», яке було доопрацьовано у 2022 році через дослідження «Парламентська етика: довідник для реформаторів». «Вони складаються з трьох частин:

1. Підготовча робота до реформи кодексу депутатської етики (щодо оцінки підстав та обмежень кодексу поведінки народних обранців, його непорушності та умов впровадження реформи);

2. Інструменти реформування етичних стандартів (робота над кодексами поведінки, їх змістом, нормативними цілями та послідовністю

навчання);

3. Контроль та забезпечення дотримання етичних стандартів (описує особливості подання та розгляду скарг, санкції за порушення, адміністративні витрати, оновлення та перегляд стандартів та моніторинг їх дотримання)» [22].

На сайті Міжпарламентської спілки «Parline» можна знайти інформацію про кодекси поведінки парламентаріїв з усього світу (<https://data.ipu.org/>). Зокрема, вони були присутні в 74 країнах світу і були відсутні в 77 країнах (рис 2.1)..

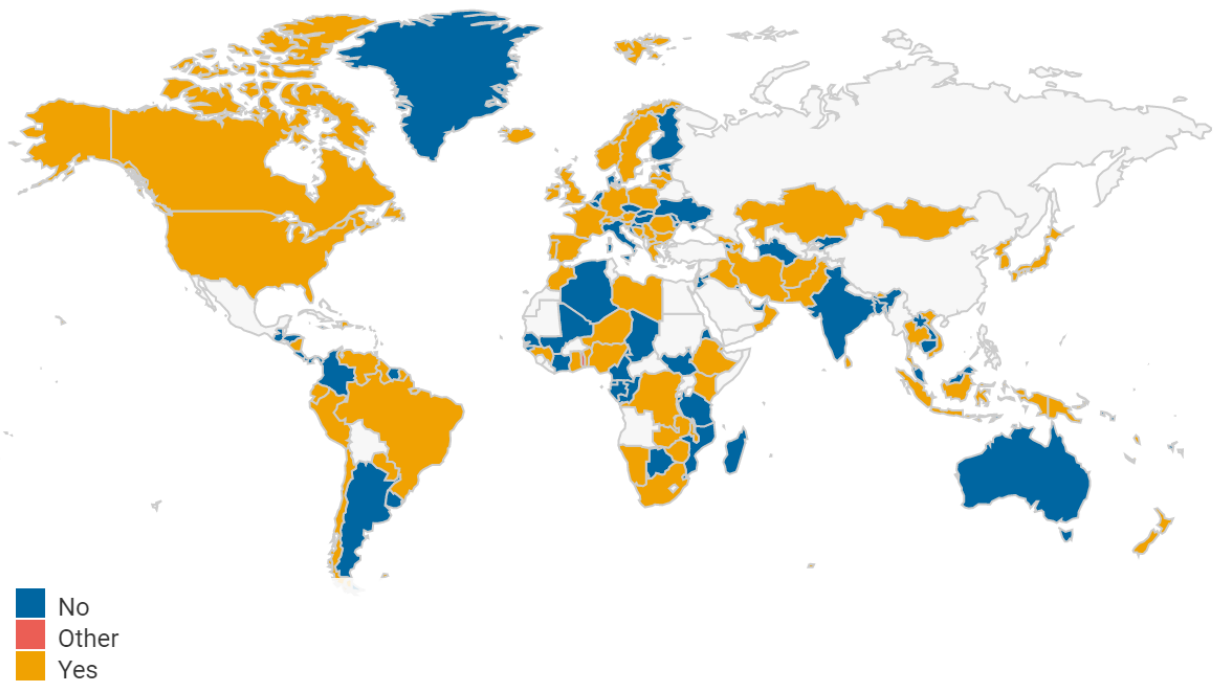


Рисунок 2.1. Стан запровадження кодексів поведінки парламентаріїв з усього світу (<https://data.ipu.org/>)

Пропозиції делегації Пета Кокса щодо розробки та інституціоналізації кодексу поведінки публічних службовців України не втратили своєї актуальності з огляду на розташування України на мапі. Реєстрація у парламенті «Етичного кодексу народних представників» (№ 8327 від 30 грудня 2022 року) є першим кроком на цьому шляху.

Аналіз етичних систем публічних службовців розвинених країн

показує, що вони мають спільні риси: професійна діяльність публічних службовців спрямована на захист інтересів громадян і суспільства та запобігання можливим зловживанням владою, протиправній поведінці та корупції; розгляд етики державної служби як невід'ємної складової корпоративної культури закладу; розвинений характер етичного законодавства; особлива увага до етичних кодексів (загальних, спеціалізованих, модальних); створення спеціалізованих органів для координації діяльності, пов'язаної з вирішенням етичних питань; розвинутий характер навчання етики публічних службовців; визнання етики як цілісної системи елементів державного управління; визнання провідної ролі менеджерів у формуванні етичних систем державної служби; участь громадськості у вирішенні етичних питань; постійний розвиток етичних систем; наявність етичних систем у державних службах, виключаючи спільні риси та деякі національні відмінності. Ще однією особливістю формування етичної системи державної служби є посилення взаємодії сторін у процесі. Найбільше це проявляється в ЄС, країнах Асоціації держав Південно-Східної Азії АСЕАН (у Таїланді створено Ресурсний центр з розвитку лідерства для країн організації) і Карибському басейні, де Сполучені Штати відіграють провідну роль у налагодженій співпраці [32].

Сполучені Штати та Велика Британія мають давні традиції вирішення етичних питань і мали найбільший вплив на формування світової етичної системи державних послуг.

У Сполучених Штатах є Управління державної етики (Office of Government Ethics, OGE, <https://www.oge.gov/>), засноване в 1978 року, яке забезпечує загальне керівництво програмами етики виконавчої гілки влади та відповідає за навчання урядовців з питань етики. Він організовує освітні та навчальні програми для працівників державних установ, які безпосередньо займаються питаннями етики, і має спеціалізований центр, який зберігає навчальні матеріали з питань етики в системах адміністративної влади. Для консультантів з етичних питань видаються спеціалізовані журнали та

структуровані поради, організовуються щорічні конференції з окремих питань [4;10].

Місія OGE є частиною самої основи державної служби. Перший принцип Чотирнадцяти загальних принципів етичної поведінки державних службовців полягає в тому, що «Державна служба є суспільною довірою, яка вимагає від службовців ставити вірність Конституції, законам і етичним принципам вище приватної вигоди». Як офіційно створений наглядовий офіс з етики виконавчої влади, OGE гарантує, що програма з етики залишається ефективним механізмом запобігання конфліктам інтересів і порушенням етичних стандартів. OGE працює над запобіганням корупції у федеральній виконавчій владі у партнерстві з урядовцями та громадянським суспільством. Кожного дня певна частина програми етики працює в кожному агентстві виконавчої влади. Програма гарантує, що призначені президентом особи усвідомлюють свої етичні зобов'язання та роль у створенні етичної культури у своїх організаціях, коли вони починають службу в уряді. Це гарантує, що державні службовці на всіх рівнях залишаються вільними від конфлікту інтересів і навіть видимості конфлікту інтересів, коли вони виконують обов'язки, які американський народ доручив їм. Це гарантує, що працівники, які бажають залишити уряд, уникають конфлікту інтересів, а після їх звільнення гарантує, що вони не будуть здійснювати неправомірний вплив на свої колишні установи від імені інших. Перш за все, програма спрямована на захист довіри громадян до уряду.

OGE незалежне агентство уряду, створене для сприяння і забезпечення високих стандартів етики в урядовому секторі США. Метою OGE є забезпечення додержання стандартів етичної поведінки всіма державними службовцями та запобігання конфліктам інтересів в урядовій діяльності.

Основні функції Управління державної етики:

1. Розробка, розповсюдження та застосування стандартів етики для державних службовців.
2. Надання консультацій та навчання державним службовцям з питань

етики.

3. Проведення аудитів та моніторингу щодо додержання етичних стандартів урядовими установами.

4. Публікація звітів та рекомендацій щодо покращення етичної поведінки в урядовому секторі.

Управління урядової етики Сполучених Штатів Америки (OGE) очолює та контролює програму етики виконавчої гілки влади, яка щодня працює в понад 140 установах. Програма етики виконавчої гілки влади спрямована на запобігання фінансовим конфліктам інтересів, щоб гарантувати, що урядові рішення приймаються без особистих фінансових упереджень.

OGE керує та контролює програму етики виконавчої гілки влади:

- створення та тлумачення етичних законів і правил;
- підтримка та навчання посадових осіб виконавчої влади з етики;
- адміністрування систем розкриття фінансової інформації органів виконавчої влади;
- контроль за дотриманням етичних зобов'язань вищим керівництвом;
- забезпечення дотримання агентствами вимог програми етики;
- оприлюднення інформації про етику для громадськості.

Управління державної етики відіграє важливу роль у забезпеченні довіри громадян до державних інституцій та забезпеченні інтегритету урядових органів в Сполучених Штатах.

Для виконання своїх життєво важливих обов'язків щодо керівництва та нагляду за програмою етики виконавчої гілки влади OGE:

- оприлюднює, підтримує та консультує щодо обов'язкових стандартів етичної поведінки для понад 2,7 мільйонів працівників у понад 130 установах виконавчої гілки влади, включаючи Білий дім;
- пропонує освіту та підготовку для понад 5000 посадових осіб виконавчої влади з питань етики;
- керує та обслуговує Integrity, електронний додаток для управління

публічним фінансовим декларуванням, який використовують майже всі 26000 осіб, які реєструють документи у державних органах виконавчої влади, включаючи всіх посадових осіб виконавчої влади найвищого рівня;

- контролює систему розкриття фінансової інформації, яка охоплює понад 26 000 публічних і майже 380 000 осіб, які подають конфіденційні фінансові звіти;
- контролює програми етики органів виконавчої влади та дотримання вищими керівниками застосовних законів і правил етики;
- відіграє унікальну роль у процесі президентських призначень і в підготовці до перехідних президентських змін;
- проводить роз'яснювальну роботу з широким загалом, приватним сектором та неурядовими організаціями;
- оприлюднює тисячі етичних документів.

У Великобританії існує ряд ініціатив та програм, спрямованих на підтримку етичної поведінки у різних сферах життя, включаючи державний сектор. Однією з таких ініціатив є Government Social Research (GSR, <https://www.faststream.gov.uk/government-social-research-service/index.html>), яка встановлює стандарти та принципи етичної дослідницької практики для державних досліджень.

Урядові соціальні дослідження (GSR) – це ініціатива у Великобританії, спрямована на забезпечення високої якості та етичної ділової практики у державних дослідженнях та аналітиці. Головною метою GSR є підтримка ефективної політики прийняття рішень через надання якісної інформації та аналізу. Дослідники GSR допомагають уряду зрозуміти проблеми, що стосуються суспільства, груп та окремих осіб; підтримка політичних дебатів і прийняття рішень за допомогою різноманітних підходів, порад і доказів.

Government Social Research надає настанови та розробляє стандарти для проведення досліджень, включаючи етичні стандарти та принципи, які дослідники повинні дотримуватися. Ці стандарти регулюють проведення досліджень, включаючи збір та обробку даних, взаємодію з учасниками



дослідження та розповсюдження результатів.

Основні принципи GSR включають прозорість, конфіденційність, добровільну участь, захист прав та добробуту учасників дослідження. Ці принципи спрямовані на забезпечення етичної та відповідальної дослідницької практики у державному секторі Великобританії.

GSR використовує науковий та спеціалізований підхід, який підтримується сукупністю знань і низкою методів дослідження, щоб інформувати, впливати та забезпечити надійне та обґрунтоване прийняття рішень на всіх рівнях. GSR має на меті надати уряду найкращі докази соціальних наук, і для цього вони залучають висококваліфікованих вчених з соціальних і поведінкових питань.

Програма етики в державному секторі Великобританії також включає розроблення та впровадження етичних кодексів для державних службовців, які встановлюють стандарти поведінки та вимоги до їхньої діяльності. Ці кодекси часто містять положення про інтегритет, об'єктивність, належність, служіння громадянам, повагу до закону, професійний маєток та відкритість. Крім того, в рамках урядової програми етики велика увага приділяється навчанню та навчанню державних службовців щодо етичних стандартів та принципів. Це може включати проведення тренінгів, семінарів та інших освітніх заходів з питань етики та професійної поведінки. Велика увага приділяється моніторингу та контролю за дотриманням етичних стандартів у державному секторі. Це може включати створення спеціальних органів, які відповідають за нагляд за дотриманням етичних норм та розслідуванням можливих порушень. Урядова програма етики в Великобританії орієнтована на забезпечення високих стандартів етики та інтегритету у державному секторі, а також на сприяння довіри громадян до діяльності уряду.

Британські дослідники державної служби вказують на те, що службовці характеризуються високим ступенем ділової етики, діяльністю, орієнтованою на адміністративну етику, високим ступенем самодисципліни, чесністю, етичністю, турботою про «державні фінанси», професійною честю та вічним

бажанням «знайти найкраще рішення».

Кодекс етики державних службовців Великобританії регулює етику професійної діяльності державних службовців, з одного боку, від надання послуг громадськості до політичних консультацій з міністрами, а з іншого боку визнає взаємні зобов'язання державних службовців і міністрів. Кодекс складається з двох частин: вимог, що стосуються службової діяльності міністра, та вимог, що стосуються інших працівників [23].

На формування систем етики державної служби в усьому світі сильно вплинув «ефект крученої двері» у Великобританії, переміщення працівників між державною службою та комерційними структурами та «ефект човників». Тобто колишні високопосадовці державного апарату були переведені після виходу на пенсію на підприємства тієї ж сфери, яку вони нещодавно очолювали, що призвело до зростання корупції [23].

У Франції існує кілька органів та ініціатив, які спрямовані на управління етикою публічних службовців та боротьбу з корупцією:

1. Національне агентство щодо протидії корупції (Agence française anticorruption, АФА, <https://www.agence-francaise-anticorruption.gouv.fr/en/lagence>) – це спеціальна установа, створена для боротьби з корупцією в урядових структурах та державних органах.

Завданнями АФА є: допомагати суб'єктам запобігати та виявляти корупцію через свою консультативну та аудиторську діяльність; брати участь в адміністративній координації (складання національного багаторічного плану боротьби з корупцією та допомога французькій владі у визначенні політичних позицій у міжнародних організаціях); централізувати та поширювати інформацію для запобігання та виявлення корупції.

АФА є антикорупційним координаційним органом державної політики, консультативною структурою та адміністративним органом аудиту для державних і приватних організацій, які підлягають вимогам відповідності. Ці ролі роблять АФА національним лідером у запобіганні та виявленні корупції. АФА проводить два типи аудитів. Перший тип – це аудити, які проводяться за

ініціативою AFA2 щодо наявності, якості та ефективності антикорупційних заходів і процедур суб'єктів державного та приватного секторів із чисельністю 500 і більше працівників і доходами понад 100 мільйонів євро. Другий тип перевірок проводиться від імені прокуратури або Комітету із застосування санкцій для забезпечення виконання адміністративних та судових заходів, які вимагають від юридичної особи виконання програми compliance. Такі заходи включають адміністративні заборони, угоди про відкладення судового переслідування та додаткові штрафи, що включають програми відновлення compliance. AFA тісно співпрацює з відповідними державними установами, такими як Департамент економічної стратегічної розвідки та безпеки (SISSE).

2. Комісія з етики уряду (Commission de déontologie du gouvernement, <https://www.fed-deontologie.be/>) - це орган, який забезпечує виконання етичних стандартів серед урядових службовців. Комісія видає конфіденційні висновки на прохання члена федерального парламенту або федерального державного службовця щодо конкретного етичного питання, яке його стосується. Комісія також може діяти за власною ініціативою або на вимогу Палати, Сенату чи членів уряду та давати загальні етичні рекомендації, які публікуються. Комісія складається з колишніх членів федерального парламенту, колишніх федеральних державних службовців і магістратів або університетських професорів права, призначених Палатою представників.

3. Управління державної служби (Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP, <https://www.fonction-publique.gouv.fr/la-dgafp/qui-sommes-nous>) – це управлінський орган у Франції, який відповідає за розроблення та виконання політики щодо державної служби у всіх галузях державної служби, від міністерств до муніципалітетів, включаючи питання етики та дотримання стандартів поведінки. Управління має ключове значення для забезпечення ефективності та професійності державної служби в цілому, а також для забезпечення дотримання етичних стандартів серед державних службовців.

4. Центр досліджень і аналізу корупції (Centre d'Études et de Recherches de l'Administration Publique, CERAP., <https://cerap.be/>) - проводить дослідження та аналіз ситуації з корупцією в державному секторі та розробляє пропозиції щодо поліпшення ситуації.

Таким чином, аналіз етичної системи публічної служби у розвинених країнах підтверджує наявність спільних рис, які є важливими для забезпечення ефективного та етичного функціонування публічного сектору:

1. Спрямованість на інтереси громадян та суспільства: Основна мета публічної служби полягає у задоволенні потреб та інтересів громадян. Етична система публічної служби спрямована на забезпечення цих інтересів та запобігання зловживанням владою.

2. Розгляд етики як складової корпоративної культури: Етика вбудовується у культуру організації та стає неот'ємною частиною професійної діяльності публічних службовців.

3. Розвинена система етичного законодавства: У розвинених країнах існують закони та нормативні акти, що регулюють етичну поведінку публічних службовців та встановлюють стандарти в цій сфері.

4. Значна увага до етичних кодексів: У більшості розвинених країн існують загальні та спеціалізовані етичні кодекси, які встановлюють правила поведінки для публічних службовців.

5. Створення спеціальних органів для координації діяльності щодо вирішення етичних проблем: У деяких країнах створюються спеціальні органи чи комісії, які відповідають за контроль за додержанням етичних норм та розгляд скарг на порушення етики.

6. Розвинений характер етичного навчання: Публічні службовці проходять навчання з етики та виховання, що сприяє формуванню високих стандартів поведінки.

7. Постійний розвиток етичної системи: Етичні системи постійно модернізуються та адаптуються до змін у суспільстві та управлінні.

8. Залучення громадськості: Громадськість бере активну участь у

вирішенні етичних проблем та контролю за діяльністю публічних службовців.

Таким чином, такі країни як США, Великобританія, Франція, які мають довгі традиції вирішення етичних проблем, вплинули на формування етичних систем публічної служби у всьому світі. Вони виступають як приклади ефективної практики та стимулюють інші країни до впровадження аналогічних підходів.

## 2.2. Нормативно-правове забезпечення етики публічного службовця як засіб запобігання та протидії корупції

Нормативно-правове забезпечення етики публічного службовця відіграє ключову роль у запобіганні та протидії корупції в державних структурах.

Сучасні етичні стандарти публічного службовця виходять із конституційних засад України. Стаття 1 Конституції України розглядає демократію як соціальну цінність: «Україна є... демократична, соціальна і правова держава» Тому найвищою цінністю Української держави є людина, яка є джерелом сили, носієм влади і творцем. Утвердження та захист прав і свобод людини є першочерговим обов'язком держави». Моральними цінностями також визнаються свобода, рівність, соціальна справедливість, повага до закону тощо. Зазначені вище цінності є критеріями оцінки ступеня гуманізації країни, а також діяльності публічних службовців.

Так, етичні норми публічної служби в Україні дійсно впливають з конституційних засад та цінностей, закріплених у Конституції України. Саме конституційні принципи демократії, правової держави та захисту прав і свобод людини є основою для формування етичних стандартів та поведінкових норм публічних службовців.

Наприклад, принципи правової держави передбачають зобов'язання додержання законів та виконання службових обов'язків у межах закону, що є однією з основних етичних вимог до публічних службовців. Демократичні принципи, у свою чергу, вимагають від публічних службовців поваги до прав та свобод громадян, відкритості та прозорості у діяльності, а також участі громадян у прийнятті рішень.

Таким чином, етичні норми публічної служби в Україні ґрунтуються на принципах, визначених у Конституції, і спрямовані на забезпечення захисту прав і свобод людини, демократії, правової держави та соціальної справедливості. Ці цінності визначають стандарти та вимоги до поведінки публічних службовців і відображають загальний гуманітарний підхід до управління та взаємодії з громадянами.

Кодекси поведінки та етичні стандарти для публічних службовців визначають очікування стосовно інтегритету, чесності, конфіденційності та інших аспектів, спрямованих на регулювання поведінки державних службовців та інших працівників у сфері публічної служби:

Етичний кодекс державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування встановлює «Загальні правила етичної поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування, які ґрунтуються на положеннях Конституції України, законодавства про державну службу, службу в органах місцевого самоврядування, у сфері запобігання корупції, запобігання та протидії дискримінації, з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», затверджено Наказом Національного агентства України з питань державної служби від 05 серпня 2016 р. № 158 [15, 18]; документ визначає основні принципи моральної та етичної поведінки публічних службовців, закликає до високих стандартів чесності, справедливості, відповідальності та професійної компетентності. «Загальні правила є узагальненням стандартів етичної поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування, якими вони зобов'язані керуватися під час виконання своїх посадових обов'язків».

Згідно Загальних правил етичної поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування, «державні службовці та посадові особи місцевого самоврядування зобов'язані у своїй поведінці не допускати:

- використання нецензурної лексики, підвищеної інтонації;
- принизливих коментарів щодо зовнішнього вигляду, одягу, віку, статі, сімейного стану або віросповідання особи;
- поширення чуток, обговорення особистого або сімейного життя колег, членів їх сімей та інших близьких осіб;
- впливу приватних, сімейних, суспільних або інших стосунків чи інтересів на його (її) поведінку та прийняття рішень під час виконання своїх посадових обов'язків;
- прояву будь-якої з форм дискримінації за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, інвалідності, етнічного та соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, місця проживання, а також за мовними або іншими ознаками;
- дій сексуального характеру, виражених словесно (погрози, залякування, непристойні зауваження) або фізично (доторкання, поплескування), що принижують чи ображають осіб, які перебувають у відносинах трудового, службового, матеріального чи іншого підпорядкування.

Державні службовці та посадові особи місцевого самоврядування повинні протидіяти мобінгу (цькуванню), вживати заходи, спрямовані на запобігання та припинення мобінгу (цькування), а також заходи щодо відновлення порушених внаслідок мобінгу (цькування) прав» [18].

Кодекс суддівської етики встановлює принципи моральної поведінки суддів, забороняє конфлікт інтересів та вимагає високої етичності у вирішенні справ [23]. Основні положення цього кодексу включають:

- принципи чесності та безперешкодності: судді зобов'язані діяти чесно та незалежно, не піддаватися впливу будь-яких незаконних чи недозволених дій, забезпечуючи нейтральне та об'єктивне розгляд справ;

- заборона конфлікту інтересів: судді мають уникати будь-яких ситуацій, які можуть викликати конфлікт інтересів між їхніми суддівськими обов'язками та особистими інтересами;
- професійна компетентність: судді повинні мати відповідні знання та навички для ефективного виконання своїх обов'язків, а також стежити за підвищенням своєї професійної кваліфікації;
- повага до особи: судді повинні поважати гідність та права всіх учасників судового процесу, не допускаючи будь-якої форми дискримінації чи неправильного поводження;
- збереження конфіденційності: судді мають зберігати конфіденційність інформації, що стала їм відома в процесі виконання їхніх обов'язків, та утримуватися від будь-якого неправомірного розголошення цієї інформації;
- відмова від корупції: судді повинні уникати будь-яких форм корупції та виявляти нульовий толерантності до корупційних дій, намагаючись запобігти їхньому виникненню та припиняти їх, якщо вони відбуваються.

Ці принципи та вимоги є невід'ємною частиною роботи суддів та визначають стандарти їхньої поведінки у судовій системі України. Їх додержання відіграє ключову роль у забезпеченні довіри громадськості до судової системи та забезпеченні справедливого розгляду справ.

Кодекс етики для голови та депутатів місцевої ради є узагальненням етичних норм та правил поведінки депутатів міської ради, яких вони повинні дотримуватись під час виконання депутатських повноважень. «Метою Кодексу є встановлення стандартів та правил поведінки для врегулювання ситуацій етичного характеру, що виникають у процесі здійснення депутатами повноважень, покладених на них Конституцією України, законами України та волею виборців України» [25].

У відповідному Кодексі етики для голови та депутатів місцевої ради з метою забезпечення високих стандартів поведінки та діяльності владних осіб на місцевому рівні мають бути такі положення:



–чесність та добросовісність: голова та депутати зобов'язані діяти чесно та добросовісно, керуючись інтересами громади та дотримуючись принципів справедливості;

–прозорість та відкритість: представники місцевої влади повинні діяти прозоро та відкрито, забезпечуючи доступ громадськості до інформації про свою діяльність та прийняті рішення;

–відмова від конфлікту інтересів: голова та депутати мають уникати будь-яких ситуацій, що можуть породити конфлікт між їхніми інтересами та інтересами громади;

–повага до законів: представники місцевої влади повинні поважати та дотримуватися законів України та регулятивних актів місцевої влади;

–заборона корупції: голова та депутати повинні уникати будь-яких форм корупції та діяти в інтересах громади, а не особистої вигоди;

–додержання етичних стандартів: представники місцевої влади мають діяти у відповідності до встановлених етичних стандартів та цінностей, сприяючи розвитку громади та покращенню її благополуччя;

–взаємодія з громадою: голова та депутати мають активно взаємодіяти з громадою, враховувати її потреби та думку при прийнятті рішень та розробці стратегій розвитку місцевості;

–підтримка громадських ініціатив: представники місцевої влади повинні підтримувати громадські ініціативи та стимулювати активну участь громади у прийнятті рішень;

–дотримання гідності та повага до інших: голова та депутати мають дотримуватися гідності у всіх ситуаціях та поважати права та свободи інших громадян;

–самовдосконалення: представники місцевої влади повинні постійно працювати над самовдосконаленням, розвитком своїх компетенцій та навичок для ефективного виконання своїх обов'язків.

Європейський кодекс поведінки для всіх осіб, які залучені до місцевого та регіонального врядування (<https://rm.coe.int/168071b2e5>) ухвалив Конгрес

місцевих та регіональних влад Європи 7 листопада 2018 року.

«Мета цього Кодексу – пропагувати чесність і непідкупність державного врядування шляхом визначення таких принципів та стандартів поведінки, яких очікують від усіх суб'єктів».

Європейський кодекс є інструментом, спрямованим на забезпечення етичної поведінки та високих стандартів громадської служби серед тих, хто займає відповідні посади на рівні місцевого та регіонального самоврядування в країнах Європи. Цей кодекс містить набір принципів та правил, які регулюють діяльність посадових осіб у цих сферах: заборону на отримання подарунків чи вигод від осіб чи організацій, які можуть впливати на прийняття рішень; обов'язок дотримуватися принципу прозорості та відкритості у діяльності, включаючи обов'язкове розкриття інформації про фінансовий стан, конфлікти інтересів та інші важливі аспекти; Положення про недопущення корупції, в тому числі запровадження заходів для запобігання можливим конфліктам інтересів та корупційним практикам; визначення стандартів етичної поведінки та професійних норм, які вимагаються від посадових осіб, які здійснюють місцеве та регіональне управління; механізми внутрішнього контролю та моніторингу дотримання кодексу, включаючи процедури перевірки та санкції за порушення його положень.

Європейський кодекс поведінки сприяє підвищенню довіри громадян до місцевих та регіональних урядових органів, а також забезпечує ефективне та етичне управління на місцевому рівні.

Ці кодекси мають на меті забезпечити високі стандарти етичності та запобігти корупції у державних та місцевих органах влади України. Вони є обов'язковими для виконання всіма особами, які працюють у сфері публічної служби, і передбачають механізми контролю та відповідальності за їх порушення.

Етичні норми в основному ставлять перед собою завдання встановлення загальних принципів і цінностей, які мають надавати

керівництво та орієнтир для дій. Вони набагато загальніші та абстрактніші, дозволяючи людині вирішувати ситуації за власним розсудом, враховуючи цінності та принципи, що містяться у них.

З іншого боку, кодекси поведінки концентруються на конкретних діях і правилах, які мають бути виконані або дотримані. Вони зазвичай є більш конкретними і деталізованими, вказуючи на те, яка саме поведінка вважається прийнятною, а яка – ні. Кодекси поведінки зазвичай не залишають багато місця для власного судження чи інтерпретації, а замість цього надають чіткі вказівки.

Отже, використання цих двох видів документів може бути корисним для створення ефективних систем контролю та керівництва в організаціях, забезпечуючи як загальні принципи, так і конкретні правила для орієнтації та регулювання поведінки.

Законодавство встановлює правила та процедури для уникнення конфлікту інтересів у публічних установах. Воно може містити вимоги щодо декларування майнового стану, заборони отримання подарунків та хабарів, обмеження участі в певних видів діяльності тощо.

Згідно ст. 8 , п. 1 Закону України «Про державну службу» державний службовець зобов'язаний дотримуватися принципів державної служби та правил етичної поведінки. Стаття 44 цього закону розкриває «оцінювання результатів службової діяльності, яке проводиться на підставі показників результативності, ефективності та якості, визначених з урахуванням посадових обов'язків державного службовця, а також дотримання ним правил етичної поведінки та вимог законодавства у сфері запобігання корупції, виконання індивідуальної програми професійного розвитку, а також показників, визначених у контракті про проходження державної служби (у разі укладення)». У п.1 ст. 47 загальні правила етичної поведінки в державному органі віднесено до правил внутрішнього службового розпорядку державного органу. В ст. 64 про дисциплінарну відповідальність державного службовця прописано, що «за невиконання або неналежне

виконання посадових обов'язків, визначених цим Законом та іншими нормативно-правовими актами у сфері державної служби, посадовою інструкцією, а також порушення правил етичної поведінки та інше порушення службової дисципліни державний службовець притягається до дисциплінарної відповідальності у порядку, встановленому цим Законом» [28].

У п. 2 ст.10 Закону України «Про службу в органах місцевого самоврядування» прописано, що службовець місцевого самоврядування має дотримуватися принципів служби в органах місцевого самоврядування та правил етичної поведінки [29]. У п. 6 ст. 45 правила етичної поведінки в органі місцевого самоврядування віднесено до правил внутрішнього службового розпорядку органу місцевого самоврядування. Згідно п.3 ст. 57 дисциплінарним проступком є порушення правил етичної поведінки службовців місцевого.

Закон України «Про запобігання корупції» визначає правові та організаційні засади функціонування системи запобігання корупції в Україні, зміст та порядок застосування превентивних антикорупційних механізмів, правила щодо усунення наслідків корупційних правопорушень» [29].

У розділі VI Правила етичної поведінки Закону України «Про запобігання корупції» прописано: вимоги до поведінки осіб, додержання вимог закону та етичних норм поведінки, пріоритет інтересів, політичну нейтральність, неупередженість, компетентність і ефективність, нерозголошення інформації, утримання від виконання незаконних рішень чи доручень.

На сайті Офісу доброчесності НАЗК визначено доброчесність як вимогу закону: «доброчесність держслужбовців як не лише етичний стандарт, а й інструмент запобігання корупції.

Доброчесність публічних службовців є важливим аспектом діяльності будь-якої державної системи. Це відноситься до їхньої здатності діяти відповідно до етичних і моральних принципів, виконувати свої обов'язки

безуперечно та безкорисливо, дотримуватися закону і принципів справедливості навіть у важких ситуаціях.

Доброчесність публічних службовців становить основу довіри громадян до влади і є ключовим чинником успішного функціонування державних інституцій. Коли публічні службовці діють з доброчесністю, це сприяє підвищенню ефективності та легітимності державного управління, забезпечує захист прав та інтересів громадян, а також сприяє розвитку демократії та правової держави.

Для забезпечення доброчесності публічних службовців необхідно встановлювати чіткі стандарти етики, проводити регулярні тренінги з питань морального та етичного поведіння, а також забезпечувати ефективний механізм контролю за їхньою діяльністю. Також важливо підтримувати відкритість і прозорість у взаємодії публічних службовців з громадськістю та забезпечити відповідальність за порушення етичних норм і стандартів.

Сьогодні застосовують такі ключові механізми та заходи, спрямовані на забезпечення доброчесності публічних службовців та запобігання корупції:

1. Подання декларацій майна та доходів, яке сприяє прозорості та виявленню можливих конфліктів інтересів чи недекларованого майна, що може бути зв'язане з корупційними діями.

2. Регулювання, розуміння та виявлення конфлікту інтересів є важливим для уникнення корупційних ситуацій. Заборона прийняття подарунків та інформування керівництва про конфлікт інтересів допомагає уникнути ситуацій, що можуть порушити доброчесність.

3. Заборона отримання подарунків спрямована на запобігання впливу підлеглих чи виборців на публічних службовців через надання подарунків, що може призвести до конфлікту інтересів чи сприяти корупції.

4. Обмеження щодо суміщення та сумісництва спрямовано на уникнення конфлікту інтересів та витікання конфіденційної інформації через суміщення займаних посад чи діяльності з іншими видами робіт.

5. Контроль та перевірка декларацій. Національне агентство з питань запобігання корупції (НАЗК) відіграє ключову роль у контролі за деклараціями державних службовців та вживанні заходів щодо запобігання корупції.

Таким чином, ці заходи становлять важливу частину системи контролю та підтримки доброчесності публічних службовців, сприяючи ефективному функціонуванню публічної служби та запобіганню корупції.

Відповідно до статті 10 Закону України «Про державну службу»: «державний службовець повинен неупереджено виконувати законні накази (розпорядження), доручення керівників незалежно від їх партійної належності та своїх політичних переконань».

Політична нейтральність публічних службовців – це принцип, за яким державні чиновники та службовці повинні виконувати свої обов'язки без втручання у політичні питання або вираження політичних поглядів у зв'язку зі своєю посадою. Цей принцип має кілька ключових аспектів, що є важливим для збереження демократичних принципів та довіри громадськості до владних структур:

- об'єктивність та безпристрасність: публічні службовці повинні діяти об'єктивно та безпристрасно, не керуючись політичними переконаннями чи інтересами; публічні службовці повинні розглядати всі питання та приймати рішення на основі фактів, закону та професійних стандартів;

- неприпустимість політичної дискримінації: публічні службовці не повинні дискримінувати або переслідувати людей на підставі їх політичних поглядів чи афіліацій;

- обмеження участі у політичних діяльностях: публічні службовці можуть бути обмежені у своїй можливості брати участь у політичних діяльностях, зокрема, участі у виборчих кампаніях, виступах у ролі політичних коментаторів тощо;

- збереження довіри громадськості: публічні службовці мають зберігати довіру громадськості шляхом дотримання принципів політичної

нейтральності, це важливо для забезпечення легітимності та ефективності державних інституцій.

- професійна етика: публічні службовці повинні дотримуватися високих стандартів професійної етики, включаючи політичну нейтральність, як частину своєї професійної поведінки.

Згідно ст. 8 «Депутатська етика» Закону України «Про статус народного депутата України», у своїй діяльності «народний депутат повинен дотримуватися загальновизнаних норм моралі; завжди зберігати власну гідність, поважати честь і гідність інших народних депутатів, службових та посадових осіб і громадян; утримуватись від дій, заяв та вчинків, що компрометують його самого, виборців, Верховну Раду України, державу. Неприпустимим є використання народним депутатом свого депутатського мандата всупереч загальновизнаним нормам моралі, правам і свободам людини і громадянина, законним інтересам суспільства і держави. Народний депутат не повинен використовувати депутатський мандат в особистих, зокрема корисливих, цілях» [29].

У Законі України «Про Регламент Верховної Ради України» глава 9 присвячена дотриманню дисципліни та норм етики на пленарних засіданнях Засіданнях Верховної Ради України. Вона передбачає, що через образу народного депутата можуть позбавити права виступу на пленарному засіданні або брати участь у пленарних засіданнях (до п'яти пленарних засідань): в ст.51 відображено дотримання дисципліни та норм етики народними депутатами на пленарному засіданні; ст. 52 відображає дотримання дисципліни та норм етики промовцями на пленарному засіданні Верховної Ради; ст. 53 пояснює принципи дотримання дисципліни особами, присутніми на пленарних засіданнях Верховної Ради [30].

Крім того, в парламенті діє Комітет з питань Регламенту, депутатської етики та організації роботи Верховної Ради України, який займається питаннями дисципліни та дотримання норм депутатської етики. Його головною метою є вирішення питань, пов'язаних з регламентними аспектами

роботи парламенту, встановленням норм депутатської етики та організацією внутрішньої діяльності Верховної Ради. До компетенції цього комітету можуть входити такі питання: розробка, внесення та вдосконалення регламенту Верховної Ради України; встановлення етичних норм та стандартів поведінки для народних депутатів; розгляд порушень депутатської етики та прийняття відповідних рішень щодо цих порушень; організація роботи Верховної Ради, включаючи розподіл депутатських мандатів між фракціями та іншими об'єднаннями; координація діяльності інших комітетів та органів Верховної Ради з питань регламенту та депутатської етики.

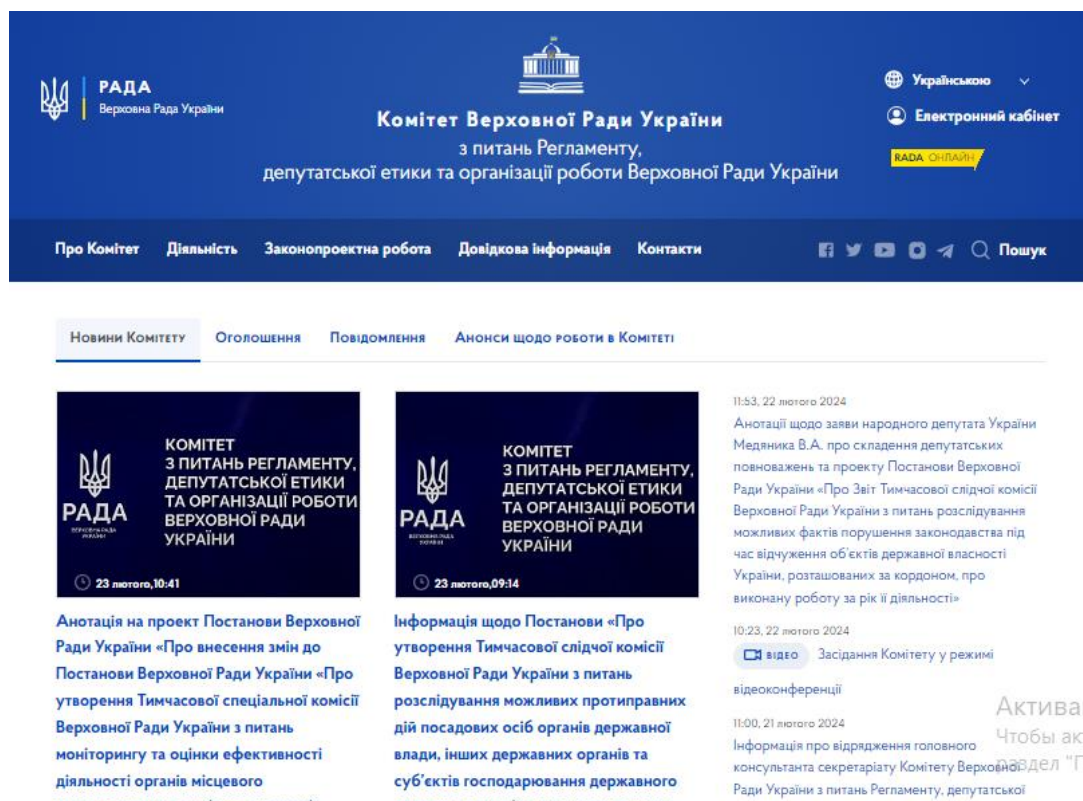


Рисунок 2.2. Сайт Комітету Верховної Ради України з питань Регламенту, депутатської етики та організації роботи Верховної Ради України (<https://reglament.rada.gov.ua/>)

Комітет з питань Регламенту, депутатської етики та організації роботи відіграє важливу роль у забезпеченні ефективності та демократичності роботи парламенту, а також в підтримці високих стандартів етики серед народних депутатів.



Таким чином, розглянуті інструменти разом із відповідною системою контролю та відповідальності створюють ефективну систему нормативно-правового забезпечення етики публічного службовця, спрямовані на запобігання та протидію корупції.

Тому вибір європейського напрямку розвитку сприяв усвідомленню проблем професійної етики українських публічних службовців та започаткуванню їх нормативно-правового забезпечення. Аналіз нормативно-правової бази діяльності публічної служби та планів розвитку державної служби країни свідчить про прагнення до утвердження європейських цінностей і принципів у професійній діяльності публічних службовців. Проте зміст цих документів дає фрагментарний опис професійної етики та її нормативно-правового забезпечення. Ці документи також ставлять у загальних і часто непослідовних формах завдання моралізувати поведінку публічних службовця до бажаного рівня. Ми вважаємо, що це через відсутність професійної етики. Відсутність організаційної структури, здатної впоратися з її рішеннями, а також багато інших об'єктивних факторів, які формують економічну національну інфраструктуру за прикладом європейських країн, змінюють згадану вище спробу ввести професійну етику в чергове волевиявлення. .

2.3. Практичні рекомендації щодо удосконалення етики публічного службовця як засіб запобігання та протидії корупції

Корупція є однією з найнебезпечніших загроз правам людини, демократії, громадському порядку, чесності та соціальній справедливості. Це створює перешкоди для економічного розвитку та загрожує державі та суспільству в цілому, а також правильній діяльності підприємств, установ та організацій. Тому вирішення проблеми корупції є не лише одним із

пріоритетних напрямків розвитку нашої країни, а й одним із пріоритетних напрямків розвитку країн усього світу [30].

Установи публічних службовців мають відповідні антикорупційні механізми. Один з них дуже ефективний, має як пряму, так і непряму дію. Соціальний громадянський механізм, що забезпечує активну участь суспільства в боротьбі з корупцією. Головними суб'єктами цього механізму мають бути ЗМІ, громадські організації та органи місцевого самоврядування, а також небайдужі до громадян люди. Таким чином, службовці розумітимуть, що за ними стежать не лише спецслужби, а й широка громадськість. При виявленні протиправної поведінки вони звертаються до спецслужб і підвищують свою помітність і популярність [31].

Крім того, дуже важливим механізмом запобігання корупції є етика і психологія, тобто зміни суспільної свідомості, зміни психології, коли суспільство починає засуджувати корупцію, а не виправдовувати цю поведінку. Таким чином зміниться корупційна ментальність, а самі працівники не будуть брати хабарі, вважаючи це непристойним.

З великою кількістю корумпованих інституцій вирішення важливих політичних, економічних та інших проблем країни стає неможливим. Проблема боротьби з корупцією полягає в тому, що суспільство розглядає корупцію як повсякденне явище, але водночас усвідомлює її небезпеку.

Корупція впливає на установи, в яких щоденно працюють публічні службовці, а представники цих установ використовують своє службове становище в особистих цілях, на шкоду інтересам служби [34].

Тому падає довіра людей до влади та державних інституцій, не віряться в легітимність виборів, реформ, антикорупційних заходів, відчуження влади та суспільства, девальвація значення «права» та «закону». Корупція в державних установах є реальним і потужним чинником підриву основних принципів демократії. Тому важливо продовжувати боротися з цим явищем і вдосконалювати українські державні інститути.

Удосконалення етики публічного службовця як засіб запобігання та

протидії корупції може здійснюватися:

- 1) через особисту моральну самодисципліну публічного службовця;
- 2) через вплив системи та зміни в організаційному середовищі поведінки публічного службовця, яка порушує принципи професійної етики.

Першим опорним напрямком впливу професійної етики є моральна самодисципліна публічного службовця, особисті моральні принципи та моральні якості, творче моральне самовираження. Широке застосування етики у сфері державної влади можливе за культурних умов поваги до особистості; врахування професійної, морально-етичної складової професіоналізму при підборі та просуванні персоналу; підкреслення етичного аспекту кодексів поведінки при розробці та впровадженні кодексів поведінки; запровадження засобів сприяння засвоєнню норм професійної етики в практичній діяльності публічного службовця.

Перший напрямок підтримки етики публічного службовця через особистісну моральну саморегуляцію включає:

1. Культивування поваги до особистості, що означає розвивати усвідомлення та повагу до власної особистості, а також до особистості інших публічних службовців. Це сприяє формуванню високих моральних стандартів і відповідальності перед суспільством.

2. Підбір та просування кадрів з урахуванням професійно-етичної складової: підбір кваліфікованих кадрів, які мають не лише необхідні професійні навички, але й високі моральні принципи, є важливим аспектом забезпечення етики в державній службі.

3. Акцентування уваги на моральних вимірах кодексу поведінки: розробка та упровадження етичних кодексів поведінки сприяє усвідомленню та дотриманню моральних стандартів серед публічних службовців.

4. Використання засобів, що активізують засвоєння етичних стандартів: проведення навчання, тренінгів та інших заходів, спрямованих на підвищення обізнаності та розвиток моральних якостей публічних службовців.

Другий напрямок професійно-етичних наслідків включає створення етичної інфраструктури на публічній службі та запровадження контролю за репутацією поведінки публічного службовця, орієнтований на зміни в організаційному середовищі з метою унеможливлення порушення етичних засад:

1. Розроблення та впровадження політик і процедур, спрямованих на підвищення етичного стандарту в організації.

2. Створення механізмів внутрішнього контролю та моніторингу, що дозволяють виявляти порушення етичних норм та вживати відповідних заходів.

3. Впровадження системи стимулювання та винагородження за дотримання етичних принципів та досягнення високих моральних стандартів.

Важливий крок до подолання політичної корупції: у парламенті зареєстрували проект Етичного кодексу народних депутатів. «Проект Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо правил етичної поведінки народних депутатів України (Етичного кодексу)» (реєстраційний номер 8327). Законопроект пропонує внести зміни до низки законів України («Про статус народного депутата України», «Про комітети Верховної Ради України», Регламенту Верховної Ради України, затвердженому Законом України «Про Регламент Верховної Ради України»), якими визначаються:

- принципи та правила депутатської етики;
- відповідальність, яка застосовується до депутатів, що порушують норми депутатської етики;
- комітет, який контролюватиме дотримання дисципліни та норм депутатської етики;
- особливості формування такого комітету;
- засади розгляду скарг про порушення норм депутатської етики;
- засади оскарження рішень про відповідальність депутата за порушення норм депутатської етики.

Ухвалення такого законопроекту є однією з ключових рекомендацій Україні з боку Групи держав проти корупції (GRECO) Ради Європи, а також передбачено Державною антикорупційною програмою з виконання Антикорупційної стратегії на 2023–2025 роки» [47].

Наша увага до антикорупційної політики у зарубіжних країнах та до важливості етики публічного службовця для запобігання корупції дуже важлива. Тому пропонуємо на розгляд деякі можливі шляхи підвищення ефективності антикорупційної політики та використання етики як інструменту протидії корупції:

1. Створення сильних і незалежних антикорупційних органів: забезпечення їх незалежності, а також належних повноважень і ресурсів для ефективного виконання їхніх функцій.

2. Підвищення прозорості та відкритості: забезпечення публічного доступу до інформації про діяльність державних органів та укладені ними угоди, а також розкриття інформації про власність посадових осіб.

3. Впровадження системи електронного урядування (e-Government), що зможе зменшити можливості для корупції шляхом автоматизації процесів, зменшення людського втручання та збільшення прозорості.

4. Запровадження ефективних механізмів контролю та перевірки: включення незалежних аудиторських організацій та механізмів звітності, а також залучення громадських організацій до моніторингу корупції.

5. Створення прозорих та ефективних механізмів звернення громадян: забезпечення можливості громадян виявляти та повідомляти про випадки корупції без страху перед репресіями.

6. Формування етичної культури в суспільстві: проведення освітніх кампаній та виховання громадян з питань етики та відповідальності.

Запропоновані заходи можуть сприяти створенню ефективної системи протидії корупції та покращенню етичної поведінки державних службовців.

## Висновки до другого розділу

Корупція підриває довіру громадян до діяльності публічних службовців, негативно впливає на економічний і політичний розвиток, створює реальну загрозу національній безпеці більшості країн світу.

Основними чинниками поширення корупції є бідність більшості населення, зростання злочинності, серйозна нерівність у розподілі соціальних доходів, недосконалі системи соціального забезпечення та процес економічної трансформації.

Нещодавно Україна інституціоналізувала свою антикорупційну стратегію шляхом створення окремих груп органів запобігання корупції та боротьби з корупцією за змістом, функціональними завданнями та обсягом повноважень антикорупційної діяльності. Поки що в законодавстві є чіткий перелік тем для запобігання та протидії корупції, але зауважимо, що основні принципи його діяльності мають бути доопрацьовані та вдосконалені на законодавчому рівні. Сьогодні, як свідчить хвиля новин і досліджень, боротьба з корупцією є дуже потужною та ефективною. Боротьба з корупцією дуже важлива, особливо у важкі для країни часи.

Слід зазначити, що одним із головних досягнень у реалізації державної антикорупційної стратегії є створення окремого антикорупційного відомства з конкретними компетенціями, із централізованим статусом спеціальних повноважень та чітким розподілом кваліфікації. Проте слід розуміти, що важливі не кількісні показники боротьби державних органів з корупцією, а якість, системність та ефективність їхньої діяльності в державній антикорупційній політиці.

Спрямованість іноземного досвіду для державної антикорупційної політики є дуже ефективною, оскільки ґрунтується на принципах, серед яких політична воля вищого керівництва до боротьби з корупцією, прозорість державного управління та незалежність антикорупційних органів.

Боротьба з корупцією можлива лише за умови поєднання вітчизняного

та іноземного досвіду у цій сфері, а також рішучості та політичної волі країни до боротьби з корупцією та застосування системного антикорупційного підходу.

Для більш ефективного використання етики публічної служби як засобу запобігання корупції необхідно:

- правова підготовка публічних службовців (цілеспрямована діяльність щодо формування у громадян високого рівня правової свідомості та правової культури) При цьому правову підготовку можна поділити на дві форми, а саме антикорупційну освіту та антикорупційну публічність;

- публічне засудження осіб, винних у вчиненні корупційних злочинів;

- організація інформаційних заходів (конференцій, семінарів, круглих столів, конференцій тощо) з питань антикорупційної кампанії.

## ВИСНОВКИ

Велика увага приділяється етиці публічних службовців як засобу запобігання та протидії корупції, яка формує ступінь довіри до владних структур, спрямованість діяльності органів державного управління на побудову демократичної держави, застосування гуманітарних принципів, соціальної справедливості, прозорості, дотримання прав людини..

Одним із засобів боротьби з корупцією є етика публічного службовця.

Корупція (від лат. *corruptio* – *підкуп*) – це поведінка посадових осіб, які, користуючись своїм становищем, отримують особисту вигоду та завдають шкоди інтересам країни та суспільства.

Корупція часто супроводжується протиправною поведінкою. Корупція стосується хабарництва, отримання прибутку, підкупу державних службовців, політичних і громадських діячів, державних службовців і вищих посадових осіб. Щоб подолати це явище, державна адміністрація повинна вживати різноманітних заходів, не останніми з яких є етичні заходи проти корупції.

Проте професійна етика публічних службовців спрямована не лише на боротьбу з корупцією, її вимоги стосуються всіх сторін професійного життя:

- ставлення професійних груп і кожного фахівця до суспільства в цілому та його інтересів;
- визначення моральних якостей публічних службовців для забезпечення якнайкращого виконання ними професійних обов'язків;
- демонструвати професіоналізм як етичну якість публічних службовців;
- розуміти конкретні обставини моральних взаємин публічних службовців і громадян, які є безпосереднім об'єктом їх професійної діяльності;
- розкриття сутності взаємин у професійних колективах державного



управління та специфічної етики, що виражає ці взаємини;

– визначення особливостей, цілей, завдань і методів навчання професійної етики публічних адміністраторів.

Тому в процесі побудови демократичної, правової та соціальної держави все більшого значення набуває діяльність публічних службовців. Метою реформи державного управління є формування професійної, ефективної, стабільної та авторитетної влади, діяльність якої ґрунтується на чітких моральних, професійно-етичних принципах і нормах. Довіра громадян до влади та здатність публічних службовців ефективно та етично виконувати свої соціальні обов'язки є вирішальними чинниками продуктивної соціальної взаємодії та конструктивного соціального розвитку.

1. Публічні службовці зобов'язані неухильно дотримуватись загально визнаних правил етичної поведінки, бути доброзичливими та ввічливими, дотримуватись високої культури спілкування, поважати права, свободи та законні інтереси держави.

2. Публічні службовці мають зміцнювати свою посадову владу власними діями та роботою в громадських організаціях.

3. Публічні службовці зобов'язані не допускати:

- використання нецензурної лексики та гучного голосу;
- образливі коментарі щодо зовнішності, одягу, віку, статі, сімейного стану чи віросповідання;
- поширювати чутки та розповідати про особисте або сімейне життя колег, членів сім'ї та інших родичів;
- вплив особистих, сімейних, соціальних чи інших відносин чи інтересів на їх поведінку та рішення під час виконання своїх функцій;
- демонстрації будь-якої форми дискримінації за відповідними ознаками, такими як раса, колір шкіри, політичні, релігійні та інші переконання, інвалідність, національне та соціальне походження, громадянство, сімейний та майновий стан, місце проживання, мова чи інші ознаки.

Публічні службовці повинні запобігати конфліктам з громадянами, керівниками, колегами та підлеглими.

4. Публічні службовці зобов'язані постійно підвищувати власну культуру та рівень розвитку бізнесу, удосконалювати свої навички, знання та навички відповідно до своїх обов'язків і завдань, особливо у сфері цифрової культури, а також підвищувати рівень управління трудової діяльності.

5. Публічні службовці зобов'язані поважати державні символи нашої держави, використовувати під час виконання службових обов'язків українську мову та постійно вдосконалювати своє володіння українською мовою, не допускаючи дискримінації.

6. Одяг публічних службовців має відповідати офіційному стилю та відповідати загальновизнаним вимогам пристойності.

7. Публічні службовці повинні поважати народні звичаї та національні традиції.

8. У разі виявлення загрози або порушення загальних правил публічний службовець зобов'язаний негайно повідомити про це свого безпосереднього керівника [11].

Крім того, публічні службовці повинні розуміти, що основним правилом ділового етикету є не знижувати ефективність інших і дотримуватися внутрішніх стандартів, встановлених організацією.

Перелічені етичні правила і принципи для публічних службовців дуже важливі для створення етичної культури в державних органах. Такі правила сприяють підвищенню рівня довіри громадськості до державних установ та зміцненню авторитету державної служби.

Зазначені етичні норми і вимоги відображають важливі принципи, такі як повага до громадян, додержання законності, культура спілкування, відповідальність та професійний розвиток. Ці принципи допомагають забезпечити ефективне та справедливе функціонування державного апарату та підвищують якість надання публічних послуг. Важливо, що такі правила встановлюються як обов'язкові для виконання, а їх порушення може мати

серйозні наслідки, включаючи дисциплінарну відповідальність. Це сприяє формуванню культури відповідальності та допомагає запобігти корупції та іншим порушенням етичних стандартів. Зазначені нами правила демонструють важливість етичних норм у державній службі та сприяють створенню етичної робочої атмосфери, де кожен працівник відчуває свою відповідальність перед суспільством та державою.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Ажажа М.А. Теоретичні основи державного регулювання розвитку професійного потенціалу майбутніх фахівців у контексті модернізації вищої освіти. *Електронне фахове видання з державного управління /"Державне управління: удосконалення та розвиток"*. 2018. № 7. С. 1-8. URL: <http://www.dy.nauka.com.ua/?op=1&z=1270>
2. Ажажа М. А., Венгер О. М., Фурсін О. О. Комунікаційний менеджмент як чинник підвищення ефективності публічного управління та адміністрування. *HUMANITIES STUDIES: Collection of Scientific Papers*. 2021. № № 9 (86). С. 127-137.
3. Ажажа М. А., Потоцька Д. Удосконалення етики публічного службовця як засіб запобігання та протидії корупції в сучасних умовах. Матеріали І Всеукраїнської науково-практичної конференції здобувачів вищої освіти, аспірантів та молодих вчених «Актуальні питання сталого науково-технічного та соціально-економічного розвитку регіонів України». Запоріжжя: Запорізький національний університет., 2021. С. 150-151. URL: [https://www.znu.edu.ua//ii\\_znu/nauka/conf/\\_31\\_10\\_-aktual\\_n\\_pitannya\\_stalogo\\_naukovo-tekhchnogo\\_ta\\_sots\\_al\\_no-ekonom\\_chnogo\\_rozvitku\\_reg\\_on\\_v\\_ukra\\_ni.pdf](https://www.znu.edu.ua//ii_znu/nauka/conf/_31_10_-aktual_n_pitannya_stalogo_naukovo-tekhchnogo_ta_sots_al_no-ekonom_chnogo_rozvitku_reg_on_v_ukra_ni.pdf).
4. Антикорупційна програма Служби безпеки України на 2021- 2024 роки. URL: <https://ssu.gov.ua/antykoriuptsiina-prohrama-2021-2024>.
5. Бралатан В. П., Гуцаленко Л. В., Здирко Н. Г. Професійна етика. Навч. посіб. К.: Центр учбової літератури, 2011. 252 с.
6. Важливий крок до подолання політичної корупції: у парламенті зареєстрували проект Етичного кодексу народних депутатів. URL: <https://nazk.gov.ua/uk/vazhlyvyj-krok-do-podolannya-politychnoyi-koriuptsiyi-u-parlamenti-zareyestruvaly-proekt-etychnogo-kodeksu-narodnyh-deputativ/>
7. Василевська Т. Е. Етика державних службовців і запобігання

конфлікту інтересів. К. НАДУ. 2013. 76 с.

8. Верех С. М. Етика поведінки державних службовців: стан, проблеми і шляхи їх вирішення. URL: <http://kds.org.ua/blog/etika-povedinkiderzhavnih-sluzhbovtsiv-stan-problemi-i-shlyahi-ih-virishennya>.

9. Витко Т. Ю. Державний службовець в умовах реформування державного управління в Україні. *Аспекти публічного правління*. 2018. Т. 6. № 3. С. 39–47.

10. Витко Т.Ю. Державна кадрова політика України: сутність, сучасний стан і перспективи розвитку. *Теорія та практика державного управління і місцевого самоврядування*. 2016. №1. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Ttpdu\\_2016\\_1\\_5](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Ttpdu_2016_1_5)

11. Войтенко А. Б. Сучасна політична еліта в Україні: особливості формування. Трансформація українського суспільства та його еліт у контексті цивілізаційного розвитку Європи: наукова монографія / за ред. І.А. Мельничука. Житомир, Вид-во «Рута», 2019. 200 с. 166–171.

12. Вороневська І., Ажажа М. А. Удосконалення кадрової політики в органах місцевого самоврядування в сучасних умовах. Матеріали XXIV науково-технічної конференції студентів, магістрантів, аспірантів, молодих вчених та викладачів, 24-27 листопада 2020. ІННІ ЗНУ. Запоріжжя: ЗНУ. 2020 р. 410 с. Запоріжжя: ІННІ ЗНУ, 2020. С. 309.

13. Гончарук Н. Т. Керівний персонал у сфері державної служби України: формування та розвиток: монографія. Дніпропетровськ : ДРІДУ НАДУ, 2007. 239 с.

14. Громадянські компетентності у професійній освіті державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування: зб. метод. матеріалів для системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації держ. службовців і посадових осіб місц. самоврядування / за заг. ред. Н. Г. Протасової, Ю. О. Молчанової. Київ: НАДУ, 2016. 308 с.

15. Діловий етикет, принципи спілкування. URL: <https://online.novaposhta.education/blog/dilovij-etiket-printsipi-spilkuvannya-z>

partnerami

16. Добросесність як вимога закону. URL: <https://prosvita.nazk.gov.ua/blog/dobrochesnist-yak-vymoga-zakonu>

17. Досвід зарубіжних країн у боротьбі з корупцією. URL: <http://uspishnaukraina.com.ua/strategy/69/244.html>

18. Етика депутатів парламенту: міжнародні стандарти та засади національного регулювання. URL: <https://www.opora.ua.org/parliament/etika-deputativ-parlamentu-mizhнародni-standarti-ta-zasadi-natsionalnogo-reguliuvannia-24481>

19. Етика ділового спілкування [Текст]: навч. посібник / В. Г. Воронкова, А. Г. Беліченко, В. В. Мельник, М. А. Ажажа. Львів : Магнолія-2006 , 2012. 312 с.

20. Етична інфраструктура державної служби Сінгапуру. URL: <http://studcon.org/etychna-infrastruktura-derzhavnoyi-sluzhby-singapuru?page>.

21. Етичний кодекс державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування. URL: <https://nads.gov.ua/news/etichnij-kodeks-derzhavnih-sluzhbovciv-ta-posadovih-osib-miscevogo-samovryaduvannya>

22. Європейський кодекс поведінки для всіх осіб, які залучені до місцевого та регіонального врядування. Ухвалив Конгрес місцевих та регіональних влад Європи, 7 листопада 2018 року. URL: <https://rm.coe.int/168071b2e5>.

23. Загальні правила етичної поведінки державних 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>.

24. Задорожний Сергій Анатолійович. Механізми запобігання та протидії корупції в органах місцевої влади [Текст]: автореф. дисертації: 25.00.02 – механізми державного управління / С.А.Задорожний; Національна академія державного управління при Президентіві України. 2016. 246 с.

25. Закон України «Про статус народного депутата України». URL:

<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2790-12#Text>

26. Закон України «Про державну службу». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#Text>

27. Закон України «Про запобігання корупції». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1700-18?find=1&text=%D0%B5%D1%82%D0%B8%D1%87%D0%BD#Text>

28. Закон України «Про службу в органах місцевого самоврядування». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3077-20#Text>

29. Законі України «Про Регламент Верховної Ради України». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1861-17#Text>

30. Запобігання і протидія проявам корупції як елемент модернізації системи державної служби / Івано-Франківський центр науки, інновацій та інформатизації. Івано-Франківськ: 2012. с. 237

31. Запобігання корупції. URL: <https://ssu.gov.ua/zapobihannia-koruptsii>

32. Індекс сприйняття корупції. URL: <https://ti-ukraine.org/research/indeks-spryjnyattya-koruptsiyi-2018>.

33. Кодекс етики депутата та депутатки Київської міської ради. URL: <https://kmr.gov.ua/sites/default/files/4030-4071.pdf>

34. Кодекс поведінки стосовно військово-політичних аспектів безпеки (прийнятий на 91-му пленарному засіданні Спеціального комітету Форуму НБСЄ з питань співробітництва в галузі безпеки в Будапешті 3 грудня 1994 року). URL: <https://www.osce.org/files/f/documents/3/9/253046.pdf>

35. Козак Л. С. Формування у суспільстві ідеї нетерпимості до проявів корупції як базисна складова механізму реалізації антикорупційної стратегії в Україні [Текст]. *Економіка та управління на транспорті*. 2016. Вип. 3. С. 15–31.

36. Кринична І. П. Мораль як гуманістична складова публічної служби. *Теорія та практика державного управління і місцевого самоврядування*. 2014. № 1. URL: [http://el-zbirn-du.at.ua/2014\\_1/13.pdf](http://el-zbirn-du.at.ua/2014_1/13.pdf).

37. Кучера Я.В., Білецька І.М. Етика публічного службовця як засіб

запобігання та протидії корупції. Збірник тез доповідей науково-практичної конференції «Економіко-фінансові механізми здійснення соціально-економічного розвитку України», 1 червня 2021 року. Івано-Франківськ : НАІР, 2021. С. 42-44.

38. Куртєв А., Ажажа М. А. Теоретичні засади кадрового забезпечення органів публічної влади в умовах цифровізації. Цифрова трансформація соціо-економічних, управлінських та освітянських систем сучасного суспільства. Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції 23-24 листопада 2022 року / Ред.-упорядник: д.філософ.н., проф., В. Г. Воронкова. 69600, Zaporizhzhia: ЗНУ, 2022. С. 80-82.

39. Кучера Я.В., Білецька І.М. Корупція в діяльності публічних службовців. Збірник тез доповідей науково-практичної конференції «Сучасні тренди інноваційного розвитку», 28 жовтня 2021 року. Івано-Франківськ: НАІР, 2021. С. 236-237.

40. Левчук А. О. Історико-правовий розвиток корупції: матеріали III Міжнародної науково-практичної конференції. 2018. Ч. 2. 449 с.

41. Лімська декларація. VIII Міжнародна конференція по боротьбі з корупцією. Ліма, Перу, 7-11 вересня 1997 року. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/998\\_090#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/998_090#Text)

42. Малімон В. І., Шевченко Н. П. Актуалізація етичних кодексів в контексті модернізації системи державного управління. *Науково-інформаційний вісник. Право*, 11/2015. С. 79–85.

43. Марчук М. П. Основні напрямки державної політики щодо протидії корупції в Україні. Молодий вчений. 2016. №3. С. 470- 474.

44. Методичні рекомендації щодо забезпечення самостійної роботи з дисципліни «Етика державного службовця» (для бакалаврів) К.: МАУП. 2016.25 с.

45. Міжнародний кодекс поведінки державних посадових осіб. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_788#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_788#Text)

46. Міжпарламентський союз (інформаційна довідка). URL:



[https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/mpz2/docs/1723\\_IPU\\_General\\_Info.htm](https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/mpz2/docs/1723_IPU_General_Info.htm)

47. Місцеві органи влади (Типовий кодекс поведінки). Наказ від 2007 року, 2007, № 1159. URL: [http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2011/20/pdfs/ukpga\\_20110020\\_en.pdf](http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2011/20/pdfs/ukpga_20110020_en.pdf)

48. Модельний кодекс поведінки.  
[http://crimecor.rada.gov.ua/komzloch/control/uk/publish/article;jsessionid=c75d14a4396ddb62f4f196e8fd76b58e?art\\_id=48082&cat\\_id=46352](http://crimecor.rada.gov.ua/komzloch/control/uk/publish/article;jsessionid=c75d14a4396ddb62f4f196e8fd76b58e?art_id=48082&cat_id=46352).

49. Модернізація державного управління та державної служби: проблеми, ресурси, результати / Сайт Національного агентства з питань державної служби. URL: [http://nads.gov.ua/control/uk/publish/article?art\\_id=291420&cat\\_id=41071](http://nads.gov.ua/control/uk/publish/article?art_id=291420&cat_id=41071).

50. Молдаван Е. Напрями запобігання та протидії корупції на державній службі: морально-ідеологічний аспект. URL: [http://www.nbu.gov.ua/ejournals/dutp/2010\\_2/txts/10mesmia.pdf](http://www.nbu.gov.ua/ejournals/dutp/2010_2/txts/10mesmia.pdf).

51. Морально-етичні засади розвитку державної служби України: європейський та вітчизняний досвід : наук. розробка / кол. авт. : С. М. Сербогін, О. В. Антонова, І. В. Хожило та ін.; за заг. та наук. ред. проф. С. М. Сербогіна. К. : НАДУ, 2008. 48 с.

52. Норми та стандарти поведінки державних службовців. Харківська обл. держ. адміністрація. Харків. 2020. URL: [https://kharkivoda.gov.ua/content/documents/1044/104311/Attaches/etichna\\_povedinka.pdf](https://kharkivoda.gov.ua/content/documents/1044/104311/Attaches/etichna_povedinka.pdf).

53. Норми та стандарти поведінки державних службовців: методичні матеріали. Харківська обласна державна адміністрація. Сектор з питань запобігання та виявлення корупції. Харків 2020. URL: [https://kharkivoda.gov.ua/content/documents/1062/106133/Attaches/normi\\_ta\\_standarti\\_povedinki\\_derzhavnih\\_sluzhbovtsiv..pdf](https://kharkivoda.gov.ua/content/documents/1062/106133/Attaches/normi_ta_standarti_povedinki_derzhavnih_sluzhbovtsiv..pdf)

54. Орлів М. Запровадження компетентісно орієнтованого управління людськими ресурсами на державній службі. *Аспекти публічного управління*. 2017. № 5 (8-9). С. 36–46.

55. Основні поняття професійної етики [Електронний ресурс]. URL: [https://stud.com.ua/27331/psihologiya/osnovni\\_ponyattya\\_profesiynoi\\_etiki](https://stud.com.ua/27331/psihologiya/osnovni_ponyattya_profesiynoi_etiki).
56. Панфілова Т.О. Етика державного управління: методичні рекомендації. Львів: ЛРІДУ НАДУ, 2011. 44с.
57. Політична корупція в Україні: стан, чинники, засоби протидії / Центр Розумкова. Національна безпека і оборона. 2009. №7. С. 75.;
58. Попова І. М. Підготовка кадрів публічних службовців в Україні: нове бачення перспектив. *Теорія та практика державного управління і місцевого самоврядування*. 2014. № 2. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Ttpdu\\_2014\\_2\\_21](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Ttpdu_2014_2_21).
59. Про причини корупції або корупціогенні фактори. URL: <https://zakon.help/article/korupciya-prichini-korupcii-korupciogenni-faktori?menu=168>
60. Програма заходів для боротьби з корупцією, що ухвалив Комітет міністрів на 578-му засідання (18 – 21 листопада 1996 року). URL: <https://www.coe.int/en/web/programmes/fight-againstcorruption-and-money-laundering>.
61. Професійний етикет державних службовців : навчально-методичний посібник [для слухачів центрів перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників органів державної влади, органів місцевого самоврядування, державних підприємств, установ і організацій] / Г. Є. Улунова. Суми, 2010. 45 с.
62. Публічне управління та адміністрування : навчальний посібник / [А. О. Азарова, Л. М. Ткачук, Л. О. Нікіфорова та ін.]. Вінниця : ВНТУ, 2019. 181 с.
63. Рекомендація Ради ОЕСР від 1998 року з покращення етики поведінки на державній службі, зокрема принципи керування етикою на державній службі. URL: <https://www.oecd.org/corruption/acn/>.
64. Рудакевич М.І. Професійна етика державних службовців: теорія і практика формування в умовах демократизації державного управління:

Моногр. Т.: Видво АСТОН, 2007. 400 с.

65. Сабадош Г. О. Адміністративно-державний менеджмент як інструмент реорганізації системи державного кадрового забезпечення. *Державне управління: удосконалення та розвиток*. 2014. № 4. URL: <http://www.dy.nauka.com.ua/?n=4&y=2014>.

66. Серьогін С. С. Механізми попередження та протидії корупції в органах публічної влади. *Публічне управління: теорія та практика : зб. наук. пр. Асоціації докторів державного управління*. Х.: Вид-во АДНДУ, 2010. №1. С. 134 – 140.

67. 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.

68. Хабарництво як базисна форма прояву корупції. URL: <https://pol.dcz.gov.ua/publikaciya/habarnyctvo-yak-bazysna-forma-proyavu-korupcii>

69. Хриков Є. М. Етична система публічної служби України. *Державне управління: удосконалення та розвиток*. 2020. № 3. URL: [http://www.dy.nauka.com.ua/pdf/3\\_2020/8.pdf](http://www.dy.nauka.com.ua/pdf/3_2020/8.pdf)

70. Шевердяєва Г., Ажажа М. А. Формування основ професійної етики в умовах удосконалення адміністративної діяльності. Матеріали XXIV науково-технічної конференції студентів, магістрантів, аспірантів, молодих вчених та викладачів, 24-27 листопада 2020. ІННІ ЗНУ. Запоріжжя: ЗНУ. 2020 р. 410 с. Запоріжжя: ІННІ ЗНУ, 2020. С. 320.

71. Янюк Н. В. Актуальні проблеми у регулюванні питань професійної етики публічних службовців. *Вісник Львівського університету*. Львів. 2014. Вип. 59. С. 194–199.

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

73. Convention on Combating Bribery of Foreign Public Officials in

International Business Transactions. URL:  
<https://www.oecd.org/corruption/oecdantibriberyconvention.htm>

74. Ethical guidelines for contact with business and industry in the defence sector. May 2011. URL:  
[https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/fd/reglement/ethical-guidelines-for-business-and-industry-in-the-defence-sector\\_2011\\_s-1001-e\\_web.pdf](https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/fd/reglement/ethical-guidelines-for-business-and-industry-in-the-defence-sector_2011_s-1001-e_web.pdf)