

Харківський національний університет імені В.Н.Каразіна

Економічний факультет

Кафедра економіки та менеджменту

Кваліфікаційна робота бакалавра

на тему: «ЕТИКА ТА ЕТИКЕТ ДЕРЖАВНОГО СЛУЖБОВЦЯ»

Виконала: студентка 4 курсу,
групи ЕЛз-41

Спеціальності 281 «Публічне управління та
адміністрування»

Освітньо-професійної програми «Публічне
управління та адміністрування»

_____ Анастасія УХОВА

Керівник наукової роботи: кандидат
економічних наук, доцент

_____ Ганна ЗАДНЄПРОВСЬКА

Рецензент:

кандидат економічних наук, доцент
проректор з науково-дослідної роботи
Харківського гуманітарного університету
«Народна українська академія»

_____ Ольга ІВАНОВА

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

Харківський національний університет імені В.Н. Каразіна

Факультет економічний
 Кафедра економіки та менеджменту
 Освітньо-кваліфікаційний рівень бакалавр
 Спеціальність 281 «Публічне управління та адміністрування»
 Освітньо-професійна програма «Публічне управління та адміністрування»

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри

Ганна ДОРОШЕНКО
 (підпис) (ініціали, прізвище)

« 06 » червня 2024 року

З А В Д А Н Н Я НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ БАКАЛАВРА

Ухової Анастасії Олегівни
 (прізвище, ім'я, по батькові)

1. Тема роботи «Етика та етикет державного службовця»

керівник роботи Заднепровська Ганна Ігорівна, кандидат економічних наук, доцент

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

затверджені наказом вищого навчального закладу від 09.04.2024 року №2101-5/787

2. Строк подання студентом роботи « 05 » червня 2024 р.

3. Перелік питань, які потрібно розробити: узагальнити теоретичні основи етики та етикету державного службовця; систематизувати концептуальні засади етики державного управління та основні етичні принципи; навести класифікацію та характерні особливості етикету державного службовця; провести аналіз етичної складової діяльності публічного службовця в органах місцевого самоврядування на прикладі виконкому Саксаганської районної у місті Кривому Розі ради; надати загальну характеристику виконкому Саксаганської районної у місті Кривому Розі ради як органу виконавчої влади; провести аналіз рівня етичної поведінки та етикету посадових осіб виконкому Саксаганської районної у місті Кривому Розі ради; окреслити шляхи удосконалення системи етичної поведінки та етикету державного службовця в умовах політичної трансформації суспільства.

4. План роботи

№ з/п	Назва етапів роботи
1	Розробка та узгодження плану кваліфікаційної роботи бакалавра, ознайомлення з літературними джерелами за темою.
2	Робота над теоретичним розділом.
3	Доопрацювання першого розділу згідно з рекомендаціями наукового керівника. Написання другого розділу кваліфікаційної роботи.
4	Доопрацювання другого розділу згідно з рекомендаціями наукового керівника.
5	Написання вступу, висновків кваліфікаційної роботи бакалавра; оформлення списку використаних джерел.
6	Доопрацювання кваліфікаційної роботи згідно з рекомендаціями наукового керівника, подання до рецензування.
7	Подання роботи на кафедру.

5. Дата видачі завдання « 28 » вересня 2023 р.

Здобувач вищої освіти

_____ Анастасія УХОВА
(підпис) (прізвище та ініціали)

Керівник роботи

_____ Ганна ЗАДНЄПРОВСЬКА
(підпис) (прізвище та ініціали)

Гарант освітньої програми

_____ Ганна ЗАДНЄПРОВСЬКА
(підпис) (прізвище та ініціали)

ЗМІСТ

	Стор.
ВСТУП.....	5
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ЕТИКИ ТА ЕТИКЕТУ ДЕРЖАВНОГО СЛУЖБОВЦЯ.....	8
1.1 Концептуальні засади етики державного управління та основні етичні принципи	18
1.2 Класифікація та характерні особливості етикету державного службовця	8
РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ ЕТИЧНОЇ СКЛАДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПУБЛІЧНОГО СЛУЖБОВЦЯ В ОРГАНАХ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ НА ПРИКЛАДІ ВИКОНКОМУ САКСАГАНСЬКОЇ РАЙОННОЇ У МІСТІ КРИВОМУ РОЗІ РАДИ.....	25
2.1 Загальна характеристика виконкому Саксаганської районної у місті Кривому Розі ради як органу виконавчої влади	25
2.2 Аналіз рівня етичної поведінки та етикету посадових осіб виконкому Саксаганської районної у місті Кривому Розі ради.....	34
2.3 Шляхи удосконалення системи етичної поведінки та етикету державного службовця в умовах політичної трансформації суспільства.....	40
ВИСНОВКИ.....	45
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	49
ДОДАТКИ	53

ВСТУП

Останні п'ять років в Україні активно здійснюються структурні перетворення, зокрема, реорганізація державного управління, оптимізація державної служби та реформа місцевого самоврядування. Одним із ключових напрямків цих змін є встановлення та підтримка високих стандартів прозорості та доброчесності в державній службі. Такі процеси є важливими для адаптації української публічної служби до норм та стандартів Європейського Союзу в рамках Угоди про асоціацію.

Зрозуміло, що сучасні виклики потребують переосмислення моральних, соціальних та професійних цінностей публічних службовців. Наразі суспільство очікує від представників влади об'єктивності та високого рівня професіоналізму. Чесність та відданість служінню суспільству безпосередньо впливають на довіру громадян до органів влади. Тому вивчення основних аспектів професійної етики та етикету в публічній службі має велике значення на сьогодні, що і визначило відповідно актуальність теми подальшого дослідження.

Багато вітчизняних дослідників, таких як М. Василевська, В. Гончарук, Т. Воронько, І. Гаєвський, В. Колтун, О. Князєв, В. Козловський, Н. Липовська, М. Нижник, О. Нинюк, В. Олешко, В. Олуйко, О. Пірен, М. Полехіна, В. Ребкало, Т. Рудакевич, Л. Саламатов, В. Сенюшкіна, Б. Цветков та інші, внесли значущий вклад у дослідження різних аспектів професійної етики та етикету в публічній службі. Незважаючи на ці вагомі наукові досягнення, глибоке розуміння основних понять професійної етики та етикету публічної служби ще потребує додаткового аналізу та вивчення.

Метою роботи є вивчення проблематики етикету та етики державного службовця та перспектив розвитку в даній сфері. Відповідно до визначеної мети в роботі сформовано наступні завдання:

- узагальнити теоретичні основи етики та етикету державного службовця;
- систематизувати концептуальні засади етики державного управління та основні етичні принципи;

- навести класифікацію та характерні особливості етикету державного службовця;
- провести аналіз етичної складової діяльності публічного службовця в органах місцевого самоврядування на прикладі виконкому Саксаганської районної у місті Кривому Розі ради;
- надати загальну характеристику виконкому Саксаганської районної у місті Кривому Розі ради як органу виконавчої влади;
- провести аналіз рівня етичної поведінки та етикету посадових осіб виконкому Саксаганської районної у місті Кривому Розі ради;
- окреслити шляхи удосконалення системи етичної поведінки та етикету державного службовця в умовах політичної трансформації суспільства.

Об'єктом дослідження в роботі визначено система норм етикету та етики державного службовця у сфері публічного управління.

Предметом дослідження – етична складова діяльності публічного службовця в органах місцевого самоврядування на прикладі виконкому Саксаганської районної у місті Кривому Розі ради.

Теоретико-методологічну базу дослідження формують загальновизнані наукові методи, такі як аналіз, синтез, узагальнення, порівняння, індуктивний аналіз, моделювання тощо. Практичну складову роботи формують аналіз функціонування органів місцевого самоврядування, вивчення етичних аспектів поведінки публічних службовців та розробка стратегій використання етики у публічній службі для підвищення ефективності боротьби з корупцією в сфері державного управління.

Базою дослідження для роботи склали нормативно-правові акти, внутрішні розпорядчі документи виконкому Саксаганської районної у місті Кривому Розі ради, наукові статті та публікації вітчизняних та зарубіжних науковців тощо.

Практичне значення одержаних результатів заключається в розробці моделі удосконалення системи етичної поведінки та етикету державного службовця виконкому Саксаганської районної у місті ради в умовах політичної трансформації громади. Її апробація дозволить підвищити рівень довіри громади

до місцевої влади та сформує перспективи до зменшення корупційних ризиків посадових осіб.

РОЗДІЛ 1.

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ЕТИКИ ТА ЕТИКЕТУ ДЕРЖАВНОГО СЛУЖБОВЦЯ

1.1 Концептуальні засади етики державного управління та основні етичні принципи

Етика державної служби є предметом вивчення ряду наук, таких як філософія, соціологія, психологія, правознавство, політологія, менеджмент, педагогіка та інші. З виникненням окремої наукової дисципліни - теорії державного управління - увага дослідників до етики державної служби зростає, і ця етика все більше інтегрується в цю галузь науки. В теорії державного управління та в інших наукових дисциплінах етика державних службовців асоціюється з численними науковими та практичними аспектами, такими як соціальна роль державного управління, внутрішній державний менеджмент, управління ключовими сферами суспільного життя, відносини державних органів з громадськими інституціями, організація роботи державного апарату, відбір, підготовка та підвищення кваліфікації кадрів державних службовців та інші. Складнощі в дослідженні цієї теми та її аналізі в науковій літературі випливають з комплексності професійної етики як соціального явища та державного управління як соціального процесу. Оскільки теорія державного управління як окрема наукова дисципліна сформувалася не так давно, розглянемо концептуальні засади етики державного управління через призму узагальненого підходу [29].

Так, державно-управлінська етика вивчає моральні аспекти діяльності, ставлення та свідомість державних управлінців, формуючи ціннісні орієнтації, етичні норми та принципи поведінки у процесі державного управління. Вона надає конкретні рекомендації, спрямовані на покращення цієї діяльності.

Для чіткого визначення опису професії та організації систематичної роботи з етичною складовою державного управління виділяють два підходи: етику

державного управління, що є інституційною та організаційною, та етику державного управлінця, яка акцентує на професійно-етичних цінностях та нормах на рівні окремої особи. Етика державного управління є інституційною етикою, що витікає з місії та основ філософії державного управління. Вона відображає цінності, етичні принципи, норми та механізми їх підтримки в цій сфері. Етика державного управлінця базується на усвідомленні професійної місії, включаючи систему етичних цінностей, принципів та норм, які регулюють поведінку та взаємовідносини державних управлінців у сфері державного управління [11].

Етику державного управлінця можна розглядати як співвідношення між цілями та засобами діяльності державного управлінця та його особистими життєвими цілями. Це визначення дозволяє новим чином розглянути предмет цієї професійної етики, акцентуючи увагу на "особистих життєвих цілях" і порівнюючи їх зі засобами досягнення будь-яких намірів, відношень та дій [34]. В етиці державного управлінця конкретизуються загальні моральні принципи. Проте кожна підсистема моралі, включаючи професійну етику, може приховувати ризик самоізоляції, професійного егоїзму та переваги корпоративних інтересів перед загальнолюдськими.

Ключовими аспектами моральної поведінки представників державного управління, які вивчає етика державного управлінця, є [21]:

- відношення професійної спільноти та кожного державного управлінця до суспільства в цілому та його потреб;
- ідентифікація ключових цінностей, принципів та професійно-етичних стандартів у діяльності державного управління;
- визначення моральних якостей особистості державного управлінця, які забезпечують найкраще виконання ним своїх професійних обов'язків, зокрема розуміння професіоналізму як моральної характеристики державного управлінця;
- усвідомлення специфіки моральних відносин між представниками державного управління та громадянами, які є об'єктами (а також суб'єктами) їх професійної діяльності;

- аналіз взаємовідносин в професійних колективах органів державного управління та специфічних моральних та професійно-етичних норм, які ці взаємовідносини виражають;
- вивчення методів підтримки професійної етики державних управлінців, зокрема визначення особливостей, цілей, завдань і методик професійної етичної підготовки державного управлінського персоналу.

Професійно-етичні принципи мають ключове значення для діяльності державних управлінців з таких причин [11]:

- державні управлінці займають унікальне місце в суспільстві, вони втілюють державну управлінську функцію та мають державні владні повноваження;
- у професійній діяльності державних управлінців складаються специфічні відносини з громадянами, які в демократичних умовах повинні базуватися на принципах служіння народу та інтересам громадян;
- усередині професійної спільноти державних службовців відносини вибудовуються за принципом ієрархії;
- ця діяльність включає управління значущими матеріальними ресурсами та людськими кадрами, що безпосередньо визначає вплив;
- існує ризик непередбачуваності в діяльності, поєднання формальних процедур з можливістю прийняття суб'єктивних вольових рішень та творчий характер роботи [21].

Специфіка роботи державних управлінців породжує ряд унікальних етичних викликів: додержання режиму державної таємниці, боротьба з корупційними проявами, збереження конфіденційної інформації про громадян, політична нейтральність державних службовців, обмеження деяких політичних та особистих прав державних управлінців тощо. Відповідно, етика державного управлінця ставить специфічні вимоги до моральності цих спеціалістів, зумовлені характером їх професійної діяльності. Мораль державних управлінців, як представників

конкретної спеціалізованої сфери, відображає особливості моральної свідомості, міжособистісних відносин та поведінки, обумовлені державно-управлінською діяльністю. Державно-управлінська етика представляє собою галузь управлінської етики, яка на базі аналізу моральних аспектів діяльності, взаємин та свідомості державних управлінців формує ціннісні орієнтації, норми, а також моральні та професійно-етичні аспекти поведінки та взаємодії між людьми в процесі державно-управлінської діяльності, надаючи практичні рекомендації, спрямовані на цю сферу діяльності.

Основні компоненти етики державного службовця можна згрупувати наступним чином (рис. 1.1).

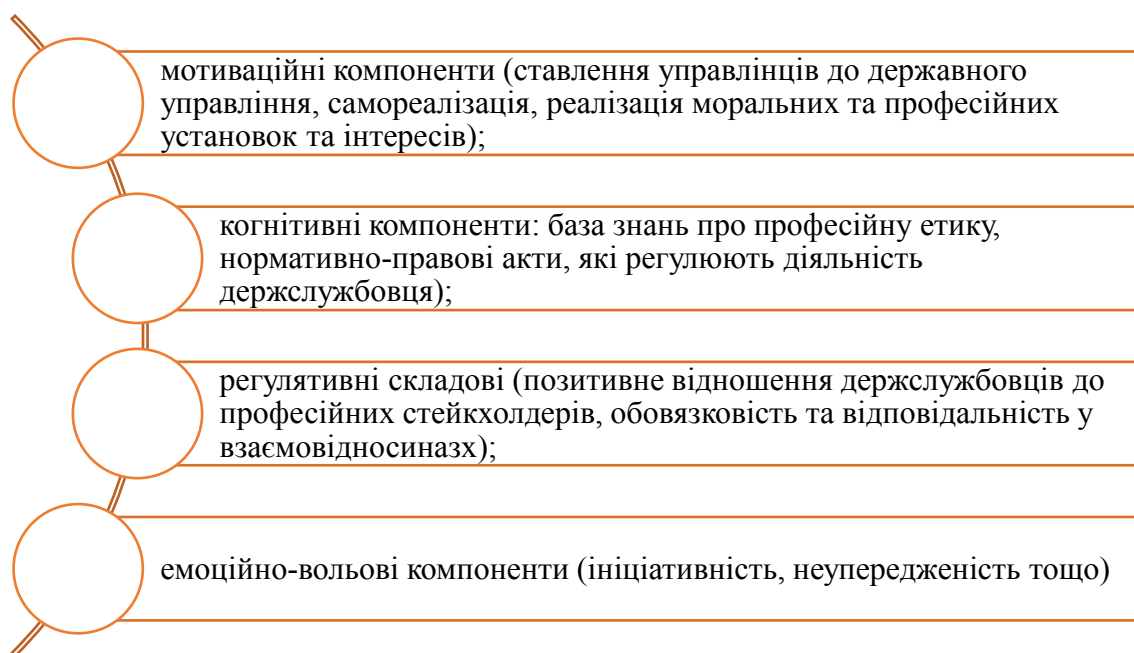


Рис. 1.1 Системні компоненти етики держслужбовця

В етиці державного управлінця виділяються наступні підсистеми: когнітивна – розуміння норм професійної етики; афективна – відчуття, емоції та почуття; конативна – відповідність дій та поведінки державних управлінців принципам професійної етики. Кожна з підсистем взаємодіє одна з одною на практиці управління [11].

У контексті етики державних службовців корисно розглядати ряд функцій, які визначають їх особливу роль у професійній сфері, а саме: пізнавально-оцінювальна, регулятивна, узгоджувально-інтегративна, контрольна, запобіжно-профілактична функції та функція соціалізації (рис. 1.2). Охарактеризуємо коротко кожен з них [12].

Етика державних службовців має пізнавально-оцінювальну функцію, яка спрямована на створення нового демократичного розуміння суспільства та перегляду ролі держави і професії службовця в цьому контексті. Ця функція, по-перше, сприяє формуванню професійної моральної свідомості і самосвідомості державного службовця, в особливості усвідомленню демократичних цінностей, етичних принципів, вимог до державної служби та морально-професійних обов'язків. По-друге, ця функція спрямована на розвиток морального мислення, здатності до рефлексії над моральними питаннями, власного духовного світу, моральної аргументації та самооцінки. Реалізація функції спрямована на розвиток навичок морального аналізу, алгоритмів морального обґрунтування рішень та дій, їх морального оцінювання. Таким чином, обидві складові функції – пізнавальна та оцінна – тісно пов'язані в моральному процесі і сприяють розвитку теоретичного мислення і суб'єктивної орієнтації.



Рис. 1.2 Функції етики держслужбовця

Регулятивна функція етики державних службовців полягає в інтеграції етичних принципів у професійну діяльність через організацію колективної роботи та нормування професійних відносин. Це забезпечує державному службовцю умови для відповідального виконання своїх обов'язків, спонукаючи до прояву свободи, ініціативи та самостійності. Проте, у періоди суспільних змін ця функція може бути менш ефективною, особливо коли традиційна морально-етична система втрачає авторитет, а нова система ще не узагальнена. Це може призводити до моральної безпринципності, управлінського безладу та проблем у організації управлінської діяльності, що сприяє службовим зловживанням та конформізму [11].

Узгоджувально-інтегративна функція етики державного службовця спрямована на створення моральної спільноти, об'єднуючи індивідуальні дії державних службовців у спільну колективну діяльність і забезпечуючи захист інтересів кожного на основі моральної автономії та професійних норм. Це сприяє об'єднанню державної служби в єдиний механізм та моральній консолідації держави і суспільства.

Контрольна функція етики включає внутрішній і зовнішній контроль моральності професійної діяльності державного службовця. Внутрішній контроль відбувається через самоконтроль, контроль колективу та традицій колективу, де сумління виступає інструментом самоконтролю. Зовнішній контроль здійснюється через громадську думку та спеціалізовані інститути громадянського суспільства, такі як незалежні комітети, громадські об'єднання та ЗМІ [9].

Запобіжно-профілактична роль етики держслужбовця включає: заохочення етичної поведінки, виявлення та коригування моральних викривлень, дисбалансів в управлінні, етичних конфліктів та факторів, що їх викликають. Ця функція спрямована не тільки на попередження аморальної поведінки та підвищення морального рівня державної служби, але й на формування у службовців почуття гідності, честі, лояльності до керівництва та професійної гідності. Етичне вирішення конфліктів сприяє розбірливому, конструктивному підходу до проблем

професійної діяльності та формуванню позитивного морально-психологічного середовища в колективі.

Функція соціалізації полягає во внутрішньому освоєнні та зовнішньому виявленні державними службовцями системи суспільних цінностей і моралі, специфічних моральних норм державної служби та корпоративної культури, а також в самовдосконаленні особистості державного службовця у процесі спільної діяльності для досягнення загальної мети [11].

Підтримка етики державного управлінця може бути реалізована наступними шляхами, а саме: за допомогою особистісної моральної саморегуляції державних управлінців; через створення інституційних впливів та зміни в організаційному оточенні, що спрямовані на запобігання порушенням етичних принципів професії.

Перший підхід до підтримки професійно-етичних норм базується на моральній саморегуляції, особистих моральних принципах та характеристиках, а також етично обґрунтованому самовираженні державних управлінців. Другий підхід до підтримки професійно-етичних норм передбачає формування етичної інфраструктури державного управління та державної служби.

В залежності від акцентування уваги на інституційних механізмах або на моральних якостях та цінностях управлінців, виділяють два підходи до етики державного управлінця – структурний або нормативний. Їх порівняльну характеристику наведено в Додатку А. Відповідно маємо, що структурний підхід фокусується на інституційних механізмах підтримки етики державного управлінця, тоді як нормативний підкреслює особисті моральні принципи. Однак без відповідного балансу цих двох регуляторів обидва підходи можуть мати свої «слабкі сторони» у реалізації професійної етики державного управлінця [13].

Значну увагу в етиці державного службовця належить етичним принципам державного управління. Принципи державного управління є основними ідеями, що визначають суть та напрямки управлінської діяльності. Вони виражають моральні вимоги, встановлюють пріоритети і вказівки, за якими мають керуватися державні управлінці у своїй роботі. Основні принципи державного управління включають: служіння народу України; демократизм і законність; гуманізм і

соціальна справедливість; пріоритет прав людини і громадянина; професіоналізм, компетентність, ініціативність, чесність та відданість справі; особиста відповідальність за виконання службових обов'язків і дисципліна; забезпечення прав та законних інтересів органів місцевого і регіонального самоврядування; захист прав підприємств, установ і організацій, а також об'єднань громадян тощо.

Варто відмітити, що настанови щодо «ефективного управління», визначені ОЕСР, охоплюють такі аспекти: верховенство права; відкритість і прозорість діяльності демократичних інституцій; чесність і рівність перед законом для всіх громадян, у тому числі доступ до консультативних послуг та участь у прийнятті рішень; результативність та ефективність наданих послуг; ясність, прозорість і можливість застосування законів і правових норм на практиці; стабільність і послідовність у формуванні політики; високі етичні стандарти поведінки тощо [9].

Принципи державного управління визначають основні вектори діяльності державних управлінців, які відповідають загальноприйнятим суспільним моральним цінностям і принципам. Вони встановлюють фундаментальні засади для реалізації державно-управлінської діяльності, що повинна бути відповідною загальним нормам моралі в суспільстві. Відображення етичних принципів державного управління, таких як гуманізм, демократизм, народність, законність, рівноправність, прийняття до уваги громадську думку, закріплені на рівні Конституції України (Додаток Б) в статтях 3, 5, 24, 38 тощо. Так, у рамках реалізації принципів гуманізму та пріоритету прав та свобод громадян, основними завданнями представників держави є створення соціального партнерства між державою, бізнесом та населенням; забезпечення безпечного та вільного розвитку людини та її матеріального благополуччя; покращення якості життя громадян.

Принцип справедливості охоплює необхідність підтримки належної балансу. Як елемент морально-правової та соціально-політичної свідомості, справедливість представляє широкий спектр концепцій, які вимагають відповідності між соціальним статусом особи або групи, їхніми правами та обов'язками, працею та винагородою, правопорушенням та покаранням та іншими аспектами. Справедливість є мірою правильності цих вимог та оцінкою дій на їх

основі, а також мірою компенсації. Елементами справедливості вважаються цінності, які її обґрунтовують, правила (норми), які виражають справедливість, та дії, які її реалізують та закріплюють у конкретних результатах. Кожен державний управлінець повинен керуватися лише інтересами народу, уникати порушення прав людини, грубості, недбалості, зловживань службовим становищем та корупційних дій, оскільки це вважається відступом від принципу справедливості [11].

Відчуття стабільності та передбачуваності в державному управлінні забезпечуються завдяки принципам чесності та професіоналізму. Професійна чесність у державній службі базується на понятті об'єктивності та безпристрасності. Принцип об'єктивності та безпристрасності в державному управлінні, як норма етики державної служби, передбачає рівне ставлення до кожного суб'єкта (громадянина або групи), виявлення однакової поведінки в аналогічних обставинах та надання якісних послуг кожному клієнту. У контексті державного службовця попередні твердження вказують на схильність до певного результату при оцінці конкретної ситуації, що може призвести до необґрунтованого або несправедливого ушкодження загального інтересу або прав інших сторін. Правові та моральні норми, які забороняють державним службовцям участь у рішеннях, що стосуються питань, в яких вони мають особистий чи фінансовий інтерес, спрямовані на підвищення показника об'єктивності (закріплено також в Європейських принципах державного управління, SIGMA, 1999) [11].

Варто відмітити, що зазначений перелік етичних аспектів принципів державного управління можна доповнити ще такими аспектами як: патріотизм, справедливість, чесність, неупередженість, професійність, відкритість та прозорість, гласність тощо [23].

Приймаючи управлінські рішення, державні службовці мають бути незалежними від впливу третіх осіб, незалежно від їхніх особистих характеристик, таких як сімейні, дружні, професійні, гендерні, етнічні, расові, конфесійні тощо. При цьому державні управлінці повинні утримуватися від

виділення та дискримінації за релігійними, політичними поглядами або філософськими світоглядами. Вважається, що найкраще принципи нейтральності та безпристрасності службовців реалізуються в умовах, коли політичному режиму ніщо не загрожує ззовні або в середині; суспільство вільне від значних соціальних розходжень та забобонів; існує незалежність від патронажних структур; стабільна політична система, політика і релігія відокремлені, уряд розуміє свою роль та обов'язки; населення підтримує політичний режим і ідентифікує себе з ним; «сходінки» політичної та адміністративної кар'єри відокремлені, загальні правила діють завдяки незалежній судовій системі та прозорому управлінню, що гарантує доступ до інформації; кар'єра державного службовця є високопрестижною, прийом на службу вважається чесним та справедливим вибором на основі компетенції кандидатів; якість роботи ефективно стимулюється, ризики корупції зменшені; вищі рівні державних службовців вільні від фінансових та матеріальних проблем та можуть повністю присвятити себе своїм суспільним обов'язкам тощо [19].

Неупередженість та безпристрасність не завжди ведуть до справедливого ставлення, адже можна бути консистентним у своїх діях, однак байдужим до потреб громадян та порушувати принцип справедливості. Проте неупередженість може служити основою для формування рівного, справедливого та поважного підходу державних управлінців до громадян. У свою чергу неупередженість ефективна у запобіганні неетичних дій, але не гарантує етично чутливої поведінки управлінців. Тому важливо включати в поняття неупередженості поєднання незацікавленості та одночасного дружнього ставлення до громади.

Ключовими принципами ефективного державного управління є прозорість та відкритість. Відкритість в основному формується через соціально-комунікативний аспект, тоді як прозорість - функціональний бік відносин та процесів в державному управлінні. Ці принципи, з одного боку, служать захистом державних інтересів, знижуючи ризик неефективного управління та корупції. З іншого боку, вони є необхідними для захисту прав громадян, надаючи інформацію про підстави ухвалення управлінських рішень та допомагаючи

зацікавленим особам реалізувати своє право на компенсацію збитків через оскарження рішень [11].

Таким чином, можна зробити висновок, що етика державного управління включає в себе широке коло питань, як із сфери поведінкових характеристик державного службовця, так і зі сторони компонентних характеристик. Широкий набір етичних принципів державного службовця знаходить своє відображення у базових нормативно-правових актах, що визначає їх загальнообов'язкове дотримання для державних управлінців. Етика державного службовця напряду пов'язана з етикетом, який може мати різні прояви.

1.2. Класифікація та характерні особливості етикету державного службовця

Етикет державного службовця визначається сукупністю правил поведінки та норм, які визначають професійні стандарти, відповідальність та етичні зобов'язання державних службовців у їхній роботі. Цей етикет орієнтований на забезпечення довіри громадян до державних органів, відповідального та етичного виконання службових обов'язків.

Незважаючи на близьку схожість етимології понять етика та етикет державного службовця, відмічаємо різницю за змістом, характером та метою. Так, етика державного службовця має такі особливості:

- за внутрішнім аспектом: етика — це система особистих цінностей, принципів, правил та норм, які визначають моральний статус та поведінку державного службовця у професійній діяльності;
- за суттєвою спрямованістю: орієнтована на моральну відповідальність, совість, чесність, інтегритет, незацікавленість та інші моральні якості державного службовця;
- мета: забезпечення високої моральної культури в професійній діяльності, підтримка довіри громадян до державних органів та забезпечення високої якості надання державних послуг.

У свою чергу поняття етикету державного службовця формує наступні специфікації:

- за зовнішнім аспектом: етикет — це сукупність прийнятих форм поведінки, обрядів і традицій, які відображають професійний статус державного службовця та його відносини з іншими учасниками процесу управління;
- за формалізованістю: це часто формалізовані правила та норми, які регулюють зовнішній вигляд, мову, формулювання документів, спосіб спілкування з громадянами та колегами;
- мета: Забезпечення коректної, ввічливої та професійної взаємодії між державними службовцями, громадянами та іншими учасниками владних процесів;

Отже, етикет більше орієнтований на зовнішній вигляд та формальні стандарти поведінки, тоді як професійна етика сконцентрована на внутрішніх моральних принципах та цінностях державного службовця [19].

Етикет державної служби включає в себе ряд завдань, які мають на меті забезпечити коректність, ввічливість, професіоналізм та довіру між державними службовцями, громадянами та іншими учасниками владних процесів. Основні завдання етикету державної служби включають:

1) Забезпечення професійної поведінки: Етикет визначає стандарти поведінки державного службовця в професійному оточенні, включаючи ввічливість, коректність, дотримання робочого режиму та інші аспекти професійної діяльності.

2) Забезпечення ефективної комунікації: Етикет регулює способи спілкування з громадянами, колегами, керівництвом та іншими учасниками управлінського процесу, сприяючи ясності, ввічливості та відкритості.

3) Збереження довіри громадян до державних органів: Етикет допомагає у підтримці високого рівня довіри громадян до державних інституцій, демонструючи непередбачуваність, незацікавленість та професіоналізм державного службовця.

4) Формування позитивного іміджу державної служби: Етикет сприяє формуванню позитивного іміджу державних органів у суспільстві, підвищуючи авторитет та репутацію державних службовців.

5) Забезпечення професійної конфіденційності: Етикет регулює збереження конфіденційної інформації, дотримання професійної таємниці та відповідальність за її порушення.

6) Розвиток корпоративної культури: Етикет сприяє формуванню та розвитку корпоративної культури в державній службі, підвищуючи єдність та сплоченість колективу.

7) Забезпечення відповідальності та дисципліни: Етикет визначає стандарти відповідальності та дисципліни, що сприяє підтримці порядку, дотриманню правил та норм в державній службі.

8) Виконання цих завдань допомагає забезпечити ефективність, відкритість та довіру в роботі державного апарату та підвищити рівень задоволеності громадян діяльністю державних органів [11].

Етикет для державного службовця може мати різні прояви, які можна класифікувати за такими критеріями (рис.1.3).

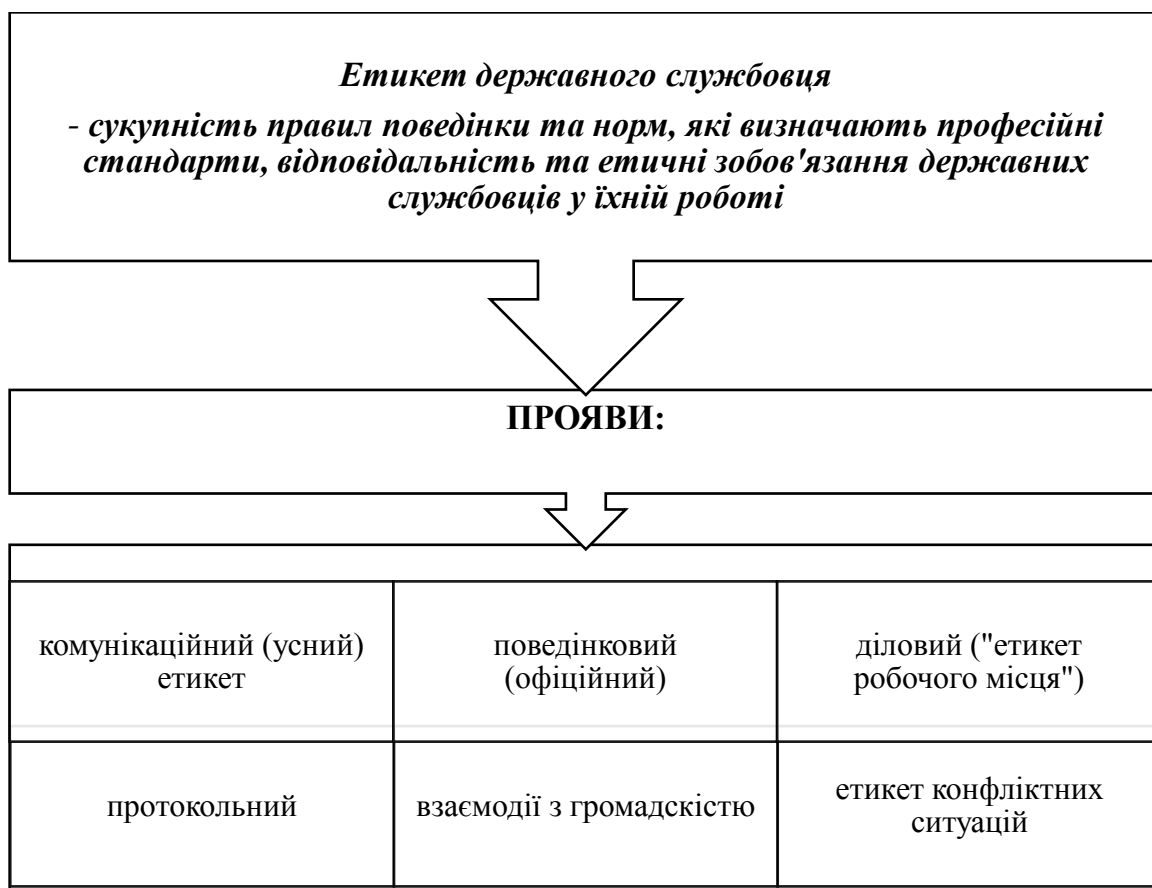


Рис. 1.3 Прояви етикету державного службовця

Зокрема вирізняють:

- Комунікаційний етикет (усний етикет - правила ввічливого і коректного спілкування, звертання до колег, підлеглих та вищих посадових осіб; письмовий етикет - стандарти оформлення офіційних документів, листів, електронних повідомлень; етикет електронного спілкування - правила етичного спілкування в соціальних мережах, електронній пошті та інших засобах комунікації);
- Поведінковий етикет (офіційний етикет - правила поведінки на офіційних заходах, зустрічах, конференціях; поведінковий етикет у колективі - стандарти поведінки в колективі державного установи, відносини між колегами, підлеглими та вищим керівництвом);
- Діловий етикет (етикет робочого місця - правила організації робочого місця, стандарти дотримання робочого режиму, дисципліни; етикет проведення

засідань та зборів - правила організації та проведення робочих зустрічей, засідань, конференцій);

- Протокольний етикет (протокольні заходи - правила участі в офіційних церемоніях, урочистих подіях, дипломатичних заходах; протокольні візити - правила проведення та участі у візитах, делегаціях, зустрічах з іноземними делегаціями);

- Етикет взаємодії з громадськістю (відкриті зустрічі - правила ведення діалогу з громадськістю, прослуховування та відповіді на запитання; інформаційна політика - правила дотримання прозорості, відкритості та доступу до інформації для громадськості);

- Етикет конфліктних ситуацій (регулювання конфліктів - правила розв'язання конфліктних ситуацій, взаєморозуміння та позитивного спілкування в складних ситуаціях) [11].

Останнім часом особливої уваги набуває мовленнєвий етикет для державного службовця. Публічна служба передбачає активне спілкування з різними людьми, і тому для управлінця важливим є володіння культурою мовленнєвого етикету. Це включає в себе систему усталених формул комунікації, використання мови відповідно до культурних та моральних норм. Основними характеристиками культури мовленнєвого етикету є: розширений словниковий запас і мовні навички, дотримання літературних норм усного та писемного мовлення, включаючи вимову, наголос, граматику та стилістику, здатність адаптувати мову до різних ситуацій і вміння переключатися між мовними і етикетними стандартами, ефективне використання психологічних методів комунікації при спілкуванні з колегами, підлеглими та публікою, розуміння мовного етикету, який враховує особливості спілкування з різними аудиторіями, відповідно до національної культури. Для ефективного спілкування публічних службовців важливий тон розмови, здатність правильно і адекватно обговорювати теми, а також виявляти уважність, чемність і ввічливість. Володіння культурою мовленнєвого етикету допомагає зарекомендувати себе як компетентного

співрозмовника, підвищити свій професійний рівень та отримати довіру від колег та громадськості [31].

Публічна служба зобов'язує до високої мовленнєвої відповідальності. Недотримання мовних норм може спричинити серйозні порушення в роботі управлінської системи, знизити ефективність комунікації та завдати непоправної шкоди професійній репутації службовця. Оскільки публічним службовцям часто доводиться обговорювати питання, пов'язані з виконанням службових обов'язків, прийняттям рішень та організацією заходів, вони стикаються з різними соціальними групами і представниками суспільно-політичних організацій [23]. Тому вони мають бути ефективними комунікаторами, здатними взаємодіяти з людьми і допомагати їм вирішувати соціальні, економічні та особисті питання. Також важливо, щоб публічні службовці володіли основними жанрами усного ділового спілкування.

При вступі на державну службу кожен публічний службовець повинен дотримуватися "Загальних правил етичної поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування". Ці правила відображають стандарти етичної поведінки, якими службовці повинні керуватися під час виконання своїх обов'язків. Володіння мовленнєвим етикетом визначає професійну придатність особи і особливо важливе для публічних службовців, політиків, педагогів, юристів, лікарів, менеджерів, підприємців, журналістів та працівників обслуговування, які постійно спілкуються з людьми. Володіння культурою мовленнєвого етикету сприяє набуттю авторитету, довіри та поваги, дозволяючи особі відчувати себе впевнено та невимушено [31].

Важливо, що дотримання правил мовленнєвого етикету публічними службовцями створює позитивне враження на клієнтів та колег, підтримуючи позитивну репутацію всієї організації. Культура мовленнєвого етикету формується з урахуванням характеристик співрозмовників, таких як їх соціальний статус, позиція в службовій ієрархії, професія, національність, віросповідання, вік, стать і характер, а також контексту спілкування.

Основні показники культури мовленнєвої етики включають дотримання мовних норм державних службовців у сфері усного ділового спілкування. Це означає використання офіційного ділового стилю та відповідне дотримання мовних вимог, таких як: глибоке розуміння теми та основної ідеї висловлювання; різноманітність мови — використання різних виразних засобів у межах відповідного стилю для уникнення зайвого повторення слів і однотипних конструкцій речень; правильне використання професійних термінів. Мовна культура державного службовця є ключовим показником його професійної придатності та важливою характеристикою ділової кваліфікації. Помилки в мові та ігнорування етичних норм мовної поведінки службовцями можуть стати предметом гласності, об'єктом критики соціуму та засобів масової інформації, сприяючи формуванню негативного образу влади. Публічний службовець має передбачати можливі наслідки своєї мовної поведінки і нести моральну та соціальну відповідальність за свої слова та прийняті рішення [31].

Таким чином, проведений аналіз дозволяє зробити узагальнюючий висновок, що норми етики та етикету є невід'ємною частиною професіоналізму на державній службі. Їх широке коло функціонального навантаження визначає відповідно об'ємні класифікації та характеристики основних елементів. У свою чергу виклики сучасності вимагають додаткового аналізу практичного застосування правил етичної поведінки державного службовця на місцях.

РОЗДІЛ 2.

АНАЛІЗ ЕТИЧНОЇ СКЛАДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПУБЛІЧНОГО СЛУЖБОВЦЯ В ОРГАНАХ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ НА ПРИКЛАДІ ВИКОНКОМУ САКСАГАНСЬКОЇ РАЙОННОЇ У МІСТІ КРИВОМУ РОЗІ РАДИ

2.1 Загальна характеристика виконкому Саксаганської районної у місті Кривому Розі ради як органу виконавчої влади

Виконавчий комітет Саксаганської районної у місті ради є органом місцевого самоврядування (основний вид діяльності - 84.11 Державне управління загального характеру). Виконавчий комітет Саксаганської районної в місті ради є саме виконавчим органом Саксаганської районної в місті ради, утворюється районною в місті радою на строк її повноважень, підзвітний і підконтрольний їй, а з питань здійснення ним делегованих повноважень органів виконавчої влади – підконтрольний виконкому Криворізької міської ради. Після закінчення терміну повноважень районної в місті ради, виконавчий комітет здійснює свої повноваження до формування нового складу [25].

Виконавчий комітет є юридичною особою і має свої гербову печатку, печатку без зображення герба, кутовий штамп, бланки зі своїм найменуванням та іншими реквізитами юридичної особи. Може від свого імені набувати майнових і особистих немайнових прав, бути позивачем і відповідачем у суді і мати інші повноваження в межах, визначених законодавством України.

Дата державної реєстрації як юридичної особи – 05.04.2002 [25].

Юридична адреса: м. Кривий Ріг, вул. Володимира Великого, 32, окремий підрозділ виконкому районної у місті ради знаходиться за адресою: м. Кривий Ріг, вул. Софії Перовської, 16а.

Діє виконавчий комітет у межах повноважень, визначених Законом України «Про місцеве самоврядування в Україні», рішенням Криворізької міської ради «Про обсяг і межі повноважень районних у місті рад та їх виконавчих органів».

Нормативним актом, який визначає принципи та порядок діяльності

виконавчого комітету Саксаганської районної у місті ради є його регламент. Актуальним на сьогодні є Регламент, затверджений рішенням виконкому районної у місті ради від 23.12.2020 № 9 [25].

Метою діяльності виконкому Саксаганської районної у місті ради є представлення спільних інтересів територіальної громади Саксаганського району міста Кривого Рогу, у межах повноважень, визначених Конституцією України, іншими законами, а також повноважень, переданих Криворізької міською радою (рішення Криворізької міської ради від 31.03.2016 № 381 «Про обсяг і межі повноважень районних у місті рад та їх виконавчих органів» зі змінами). Робота виконавчого комітету, його структурних підрозділів є відкритою й прозорою, за винятком розгляду питань, які є інформацією з обмеженим доступом [25].

Структура та чисельність виконкому районної у місті ради визначається на підставі норм Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні», рішенням Криворізької міської ради від 31.03.2016 № 381 «Про обсяг і межі повноважень районних у місті рад та їх виконавчих органів» зі змінами, та закріплюється рішенням районної у місті ради. На теперішній час затверджено загальну чисельність виконавчих органів районної у місті ради у кількості 199 штатних одиниць, які утримуються за рахунок районного бюджету.

Голова районної в місті ради, в межах затвердженої структури та чисельності, здійснює розподіл штатних одиниць між структурними підрозділами та формування штатного розпису, в межах затвердженого кошторису на утримання апарату районної в місті ради та її виконавчого комітету.

Виконком Саксаганської районної у місті ради має таку актуальну структуру виконавчих органів районної в місті ради (рис. 2.1) [25]:

I. Апарат районної в місті ради і виконкому, його підрозділи

1. Керівники
2. Спеціалісти галузевих напрямків

3. Відділи: загальний, організаційний, юридичний, відділ з питань служби в ОМС та кадрової роботи, бухгалтерського обліку, відділ з питань суспільно-просвітницької роботи, економіки та промисловості, розвитку підприємництва,

земельних відносин та будівництва, культури, у справах сім'ї і молоді, ведення Державного реєстру виборців, інформатизації, з питань НС, ЦЗ та мобілізаційної роботи; комунікацій та зв'язків з громадськістю; відділ взаємодії з правоохоронними органами, відділ перспективного розвитку, інвестицій та інновацій [25].

4. Комітет з фізичної культури та спорту.

5. Господарча група.

II. Самостійні структурні підрозділи: служба у справах дітей, відділ освіти, фінансовий відділ, управління праці та соціального захисту населення; управління благоустрою та житлово-комунального господарства [25].

Очолює та здійснює керівництво виконавчим комітетом голова районної в місті ради, а в разі його відсутності - заступник голови районної в місті ради здійснює повноваження голови ради на підставі його розпорядження, а також у разі неможливості виконання головою ради своїх обов'язків з інших причин.

Апарат управління виконкому Саксаганської районної у місті ради визначається наступним чином:

- голова районної у місті ради (обрана посада);
- заступник голови районної у місті ради (обрана посада);
- 4 заступники голови районної у місті ради з питань діяльності виконавчого органу;
- керуючий справами виконкому;
- два радника голови районної у місті ради [25].

Утворені районною в місті радою управління, відділи, комітети, служба (надалі – структурні підрозділи виконавчого комітету) підпорядковані виконавчому комітету і голові ради. Керівники та посадові особи структурних підрозділів призначаються на посаду і звільняються з неї головою районної в місті ради відповідно до чинного законодавства.



Рис. 2.1 Організаційна структура виконкому Саксаганської районної у місті Кривому Розі ради

Варто також зазначити, що на установчому засіданні районної у місті ради додатково затверджено такий перелік членів виконавчого комітету районної у місті ради (табл. 2.1).

Таблиця 2.1. - Члени виконавчого комітету Саксаганської районної в місті ради [25]

№ з/п	ПІБ	посада
1	Башук Любов Вікторівна	директор Криворізького природничо наукового ліцею Криворізької міської ради Дніпропетровської області
2	Шматко Катерина Вікторівна	керуюча справами виконкому районної у місті ради
3	Криворотний Ігор Іванович	заступник голови районної у місті ради з питань діяльності виконавчих органів ради
4	Кріпак Сергій Васильович	заступник голови районної у місті ради з питань діяльності виконавчих органів ради
5	Кудлай Вікторія Вікторівна	директор комунального позашкільного навчального закладу «Центр туризму, краєзнавства та екскурсій учнівської молоді «Мандрівник» Криворізької міської ради
6	Омаров Джанай Магамедович	директор приватного підприємства «Одіум-Престиж»
7	Пиріг Оксана Михайлівна	завідувач комунального закладу «Спеціальний дошкільний навчальний заклад № 151» Криворізької міської ради

Основні питання щодо організації роботи виконкому Саксаганської районної у місті ради закріплені у Регламенті роботи виконкому (рішення виконкому Саксаганської районної у місті ради від 29 грудня 2018 року № 591 «Про затвердження Регламенту виконавчого комітету Саксаганської районної у місті ради в новій редакції» зі змінами), зокрема за такими напрямками [25]:

- системи управління якістю та керування інформаційною безпекою;
- планування роботи;
- підготовка та організація проведення засідань виконкому районної в місті ради;
- особливості підготовки проектів рішень виконкому районної в місті ради, які носять регуляторний характер;
- підготовка та прийняття розпоряджень голови районної в місті ради

- організація роботи документообігу та виконання документів, порядок роботи зі зверненнями громадян;
- формування справ у діловодстві виконавчого комітету, тимчасове зберігання й використання архівних документів;
- порядок використання фірмового бланку, печаток та штампів;
- порядок підготовки та проведення нарад;
- робота з електронною поштою; виконання комп'ютерного набору та копіювальних робіт;
- організація та забезпечення урочистих заходів тощо.

Робота виконавчого комітету, його структурних підрозділів є відкритою й прозорою, за винятком розгляду питань, які є інформацією з обмеженим доступом [25].

Кадрові питання виконкому Саксаганської районної у місті ради організовуються відділом з питань служби в органах місцевого самоврядування та кадрової роботи. Відділ у своїй діяльності керується Конституцією і Законами України «Про місцеве самоврядування в Україні», «Про службу в органах місцевого самоврядування», «Про державну службу», «Про засади запобігання і протидії корупції», іншими законами, постановами Верховної Ради України, рішеннями районної в місті ради та її виконкому, розпорядженнями голови районної в місті ради, а в межах делегованих повноважень – постановами і розпорядженнями Кабінету Міністрів України, інших органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування. рекомендаціями Голодержслужби України і Міністерства праці та соціальної політики, Міністерства юстиції, Регламентами районної в місті ради та її виконкому, настановою з якості виконкому районної в місті ради, Загальними правилами поведінки державного службовця, інструкцією з діловодства. Робота відділу спрямована на реалізацію державної політики з питань служби в органах місцевого самоврядування і кадрової роботи у виконкомі, його структурних підрозділах [25].

Відділ організовує і здійснює контроль за додержанням встановленого порядку розгляду кадрових питань у виконкомі районної в місті ради; здійснює

заходи щодо добору кваліфікованих кадрів та їх використання, вивчення відповідності їх ділових і моральних якостей роботі за посадою; приймає від претендентів на вакантні посади відповідні документи та подає їх на розгляд конкурсній комісії [25], здійснює заходи щодо організації конкурсного відбору, забезпечує направлення документів на спеціальну перевірку, готує довідку за результатами спеціальної перевірки; розглядає та вносить пропозиції щодо проведення стажування кадрів у виконкомі районної в місті ради, здійснює контроль за його проведенням; готує матеріали про призначення на посади та звільнення з посад працівників апарату виконкому районної в місті ради та його структурних підрозділів; здійснює організаційно-методичне керівництво формування кадрового резерву; веде встановлену звітно-облікову документацію, готує державну статистичну звітність з кадрових питань, аналізує якісний склад посадових осіб; оформляє документи про прийняття Присяги посадової особи органів місцевого самоврядування, присвоєння рангів посадових осіб, вносить про це записи до трудових книжок; обчислює загальний стаж роботи, стаж служби в органах місцевого самоврядування, державної служби; у межах своєї компетенції вживає заходів щодо забезпечення трудової дисципліни, оформляє документи, пов'язані з проведенням службового розслідування та застосуванням заходів дисциплінарного впливу; готує документи на призначення пенсій працівникам та продовження терміну перебування на службі в органах місцевого самоврядування; веде облік осіб, яким продовжено термін перебування на службі у виконкомі районної в місті ради; здійснює роботу, пов'язану із заповненням, обліком і зберіганням трудових книжок та особових справ працівників виконкому районної в місті ради та його структурних підрозділів; оформляє і видає службові довідки з місця роботи, проводить оформлення листків тимчасової непрацездатності, веде облік робочого часу працівників апарату виконкому районної в місті ради; у межах своєї компетенції бере участь в упорядкуванні структури виконкому та складанні штатного розпису; здійснює погодження положень про відділи, служби та інші структурні підрозділи; контролює розроблення посадових інструкцій працівників виконкому районної ради та його

структурних підрозділів; готує документи про службові відрядження; здійснює організаційне забезпечення роботи атестаційної комісії та робочої групи щодо посилення внутрішнього контролю за відкритістю та прозорістю в роботі, усунення причин та умов, що сприяють вчиненню корупційних діянь інших правопорушень пов'язаних з корупцією; надає методичну допомогу в проведенні щорічної оцінки виконання посадовими особами покладених на них завдань і обов'язків; готує довідки, інформації, методичні матеріали з питань кадрової роботи, служби в органах місцевого самоврядування тощо [25].

Діяльність виконкому Саксаганської районної у місті ради направлена в першу чергу на раціональний розподіл бюджетних коштів на потреби територіальної громади району. Так, виконання бюджету району у 2023 році здійснювалось в умовах воєнного стану в країні. За результатами роботи 2023 року, виконання власних доходів загального фонду забезпечено на 102,2 % або на 52 151,2 тис. грн при плані 51 045,9 тис. грн. Понад план надійшло 1 105,4 тис. грн. Порівняно з 2022 роком, власні надходження до загального фонду збільшились на 8 643,6 тис. грн, або на 19,9%. Збільшення відбулось внаслідок відміни пільг зі сплати податків, які були запроваджені у зв'язку із введенням воєнного стану, та збільшення кількості платників по податку на нерухоме майно [25]. Планові показники виконані по всіх джерелах доходів, а саме: податок на нерухоме майно, відмінне від земельної ділянки—27 477,4 тис. грн, або 101,1 % до плану; єдиний податок – 23 889,4 тис. грн, або 103,1 % до плану; надходження адміністративних штрафів та штрафних санкцій за порушення законодавства у сфері виробництва та обігу алкогольних напоїв та тютюнових виробів – 522,0 тис. грн, або 110,5 % до плану; адміністративні штрафи та інші санкції – 226,4 тис. грн, або 110,4 % до плану; інші надходження – 30,9 тис. грн, або 124,1 % до плану; штрафні санкції за порушення законодавства про патентування, за порушення норм регулювання обігу готівки та про застосування реєстраторів розрахункових операцій у сфері торгівлі, громадського харчування та послуг—5,1 тис. грн, або 100% до плану. Також, до загального фонду бюджету району за 2023 рік надійшла інша додаткова дотація з бюджету Криворізької міської

територіальної громади у сумі 53 109,4 тис. грн, або 100 % до плану, та субвенція з державного бюджету на виплату грошової компенсації за належні для отримання жилі приміщення для внутрішньо переміщених осіб, які брали безпосередню участь у здійсненні заходів із забезпечення національної безпеки і оборони та визнані особами з інвалідністю внаслідок війни III групи або учасниками бойових дій, та які потребують поліпшення житлових умов - 4 266,5 тис. грн, або 100 % до плану. Таким чином, обсяг надходжень до загального фонду бюджету району (з урахуванням міжбюджетних трансфертів) за звітний період склав 109 527,1 тис. грн, що становить 101 % до планових показників [25].

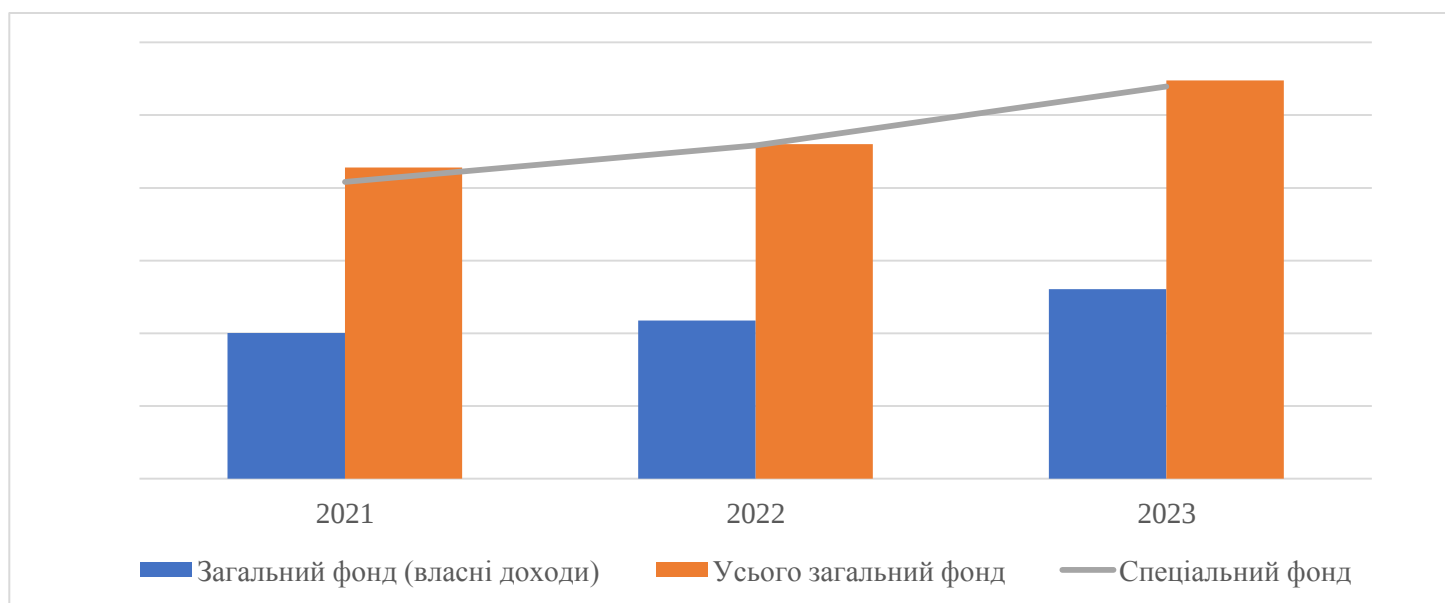


Рис. 2.2 Динаміка зміни дохідної частини бюджету районної у місті ради, тис грн

До спеціального фонду бюджету району за 2023 рік надійшло 1 438,7 тис. грн. В цілому, за січень – грудень 2023 року, до дохідної частини бюджету району надійшло 110 965,8 тис. грн, або 101 % до уточненого плану [25].

Видатки загального фонду бюджету за 2023 рік виконано у сумі 106 629,2 тис. грн та склали 100% до уточненого плану, з них фінансування першочергових та соціальних видатків становить 83 846,3 тис. грн, а саме: заробітна плата з нарахуваннями – 79 408,3 тис. грн; комунальні послуги та енергоносії – 2 104,4 тис. грн; соціальні виплати населенню – 1 907,4 тис. грн; медикаменти та

продукти харчування – 426,2 тис. грн. На утримання трьох бюджетних установ та закладів району: виконкому Саксаганської районної у місті ради, комунальних установ «Територіальний центр соціального обслуговування (надання соціальних послуг) у Саксаганському районі» Криворізької міської ради і «Центр соціальної реабілітації дітей з інвалідністю» Криворізької міської ради із загального фонду бюджету спрямовано 89 078,1 тис. грн. Для реалізації програм районного значення у звітному періоді проведено видатки загального фонду у сумі 18 070,6 тис. грн [25].

Таким чином, діяльність виконкому Саксаганської районної у місті ради визначається особливостями функціонування органу місцевого самоврядування, який має ряд делегованих та самостійних функцій із повноваженнями на території району. У свою чергу такі обов'язкові характеристики як публічність та відкритість вимагають від представників установи дотримуватись норм етичної поведінки та етикету посадових осіб органів місцевого самоврядування.

2.2 Аналіз рівня етичної поведінки та етикету посадових осіб виконкому Саксаганської районної у місті Кривому Розі ради

Виконком Саксаганської районної у місті ради м. Кривий Ріг в межах міста характеризується як публічна установа органу місцевого самоврядування, посадові особи якого мають дотримуватись чинного законодавства та вимог етичної поведінки та етикету державного службовця.

На сьогодні виконкомом районної у місті ради розроблено Кодекс етичної поведінки посадових осіб виконкому районної у місті ради, який затверджено головою районної у місті ради. Він є комплексним набором етичних стандартів, які регулюють поведінку посадових осіб місцевого самоврядування. Його створено з метою забезпечення служіння територіальній громаді Саксаганського району шляхом захисту та підтримки прав і свобод громадян. Кодекс базується на принципах Конституції України та законодавства про службу в органах місцевого самоврядування, а також враховує питання запобігання корупції та дискримінації.

Головною метою цього Кодексу є підвищення довіри до служби в органах місцевого самоврядування, формування позитивного іміджу посадових осіб, а також інформування громадян щодо норм етичної поведінки. Кожна посадова особа місцевого самоврядування зобов'язана ознайомитися з цим Кодексом при вступі на посаду, і це фіксується в її особовій справі. Виконання положень цього Кодексу є обов'язковим для всіх посадових осіб виконавчого комітету Саксаганської районної у місті ради [25].

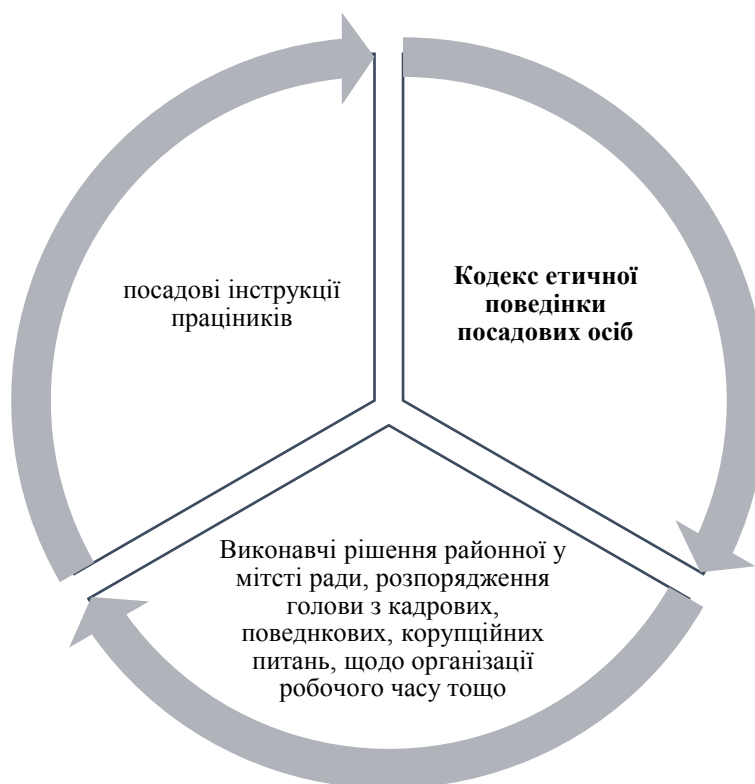


Рис. 2.3 Система нормативної організації та моніторингу рівня етичної поведінки працівників виконкому Саксаганської районної у місті ради

Нормами Кодексу передбачено, що під час виконання своїх обов'язків посадові особи місцевого самоврядування повинні беззаперечно дотримуватись загальновизнаних етичних стандартів, проявляти доброзичливість та ввічливість, вести себе з високою культурою у спілкуванні та поважати права, свободи та законні інтереси людей і громадянських об'єднань. Через своє ставлення посадові особи мають сприяти підвищенню авторитету служби в органах місцевого самоврядування та позитивній репутації місцевого самоврядування. Під час

роботи вони повинні залишатися стриманими у відповіді на критику або образу громадян, вказуючи на неприпустимість такого ставлення та необхідність ввічливого спілкування. Також посадові особи, навіть поза робочим часом, мають утримуватися від розповсюдження інформації, зокрема, коментарів у веб-сайтах і соціальних мережах, які можуть негативно вплинути на репутацію державних органів та органів місцевого самоврядування.

Виконавчі рішення, а також рішення районної у місті ради та розпорядження голови Саксаганської районної у місті ради, прийняті в межах їх повноважень, є обов'язковими для всіх посадових осіб Саксаганської районної у місті ради. Посадові особи повинні своєчасно та точно виконувати рішення, розпорядження та доручення, надані відповідно до їх повноважень, і у разі сумнівів у законності отриманого доручення повинні звертатися за письмовим підтвердженням.

Якщо наказ чи доручення вважається незаконним або таким, що порушує права громадян або державні інтереси, в Кодексі передбачено порядок звернення до керівника вищої ланки [25].

Додатково Кодекс закріплює, що посадові особи зобов'язані дотримуватися етичних норм у своїй поведінці, уникати конфліктів, постійно розвивати свої навички та знання, шанувати державні символи та національні традиції, дотримуватися офіційно-ділового стилю в одязі та поважати приватне життя інших осіб.

Окрема увага в Кодексі приділяється питанню неупередженості, доброчесності та захисту публічних інтересів, а також конфіденційності інформації. Останнє обмежується регламентуваннями норм Законів України «Про інформацію», «Про державну таємницю», «Про захист персональних даних» [25] тощо.

Організація методичної роботи в напрямку дотримання працівниками виконкому Саксаганської районної у місті ради норм етичної поведінки та етикету здійснюється за такими напрямками:

- 1) під час кадрового відбору кандидатів на вільні вакансії (визначається наявний рівень професійного етикету та організовано просвітницьку роботу в сфері підвищення даного рівня)
- 2) під час навчання посадових осіб органів місцевого самоврядування (посадовим особам доводяться нові зміни в законодавстві у сфері етичних норм поведінки, здійснюється попередження корупційних правопорушень, зловживань службовим становищем тощо);
- 3) під час навчання депутатів районної у місті ради тощо.

Так, окремим напрямком формування базових етичних норм майбутніх працівників виконкому районної у місті ради є попереднє їх ознайомлення з такими нормами та заповнення відповідних документів при оформленні кандидатів на вакантні посади в установу.

Зокрема, кандидат на посаду отримує під особистий підпис Попередження про обмеження, пов'язані з прийняттям на службу в органи місцевого самоврядування та проходженням служби, яке містить корупційні застереження та визначає норми поведінки із конфіденційною інформацією тощо. Додатково кандидати на вакантні посади заповнюють повідомлення про роботу в установі близьких родичів (Додаток Г).

Враховуючи особливості Дніпропетровського регіону, для виконкому Саксаганської районної у місті ради серед основних характеристик етичної поведінки виокремлюємо наступні: мовна характеристика, рівень конфліктних ситуацій, рівень аполітичності, рівень корупційних ризиків тощо.

Як показує графік (рис. 2.1) уся документація в установі оформлюється виключно на державній мові, тоді як 89% працівників у спілкуванні з громадянами використовують державну мову, і лише 78% працівників спілкуються при вирішенні організаційних питань між підрозділами на державній мові [25]. Останнє вимагає підвищення мовної культури працівників виконкому районної у місті ради.

При цьому відмічаємо, що наразі лише 34% працівників установи самостійно успішно пройшли іспит на визначення рівня володіння державною мовою.

Варто відмітити, що при вирішенні конфліктних ситуацій у виконкомі районної у місті ради існує проблема відсутності моделей поведінки їх раціонального вирішення [25]. Причинами цього є недобросовісне ставлення до виконання своїх обов'язків, відсутність повноважень та ресурсів у представників установи щодо вирішення проблемних питань, з якими звертаються до установи, нечіткість у нормативно-правових та підзаконних актах, бюрократичний алгоритм оформлення, відсутність стандартизованого підходу при вирішенні адміністративних питань, різні умови праці для працівників, що працюють над реалізацією одного проекту (або одного заходу), вимушена необхідність у застосування представниками установи заходів адміністративного впливу за порушення норм тощо.

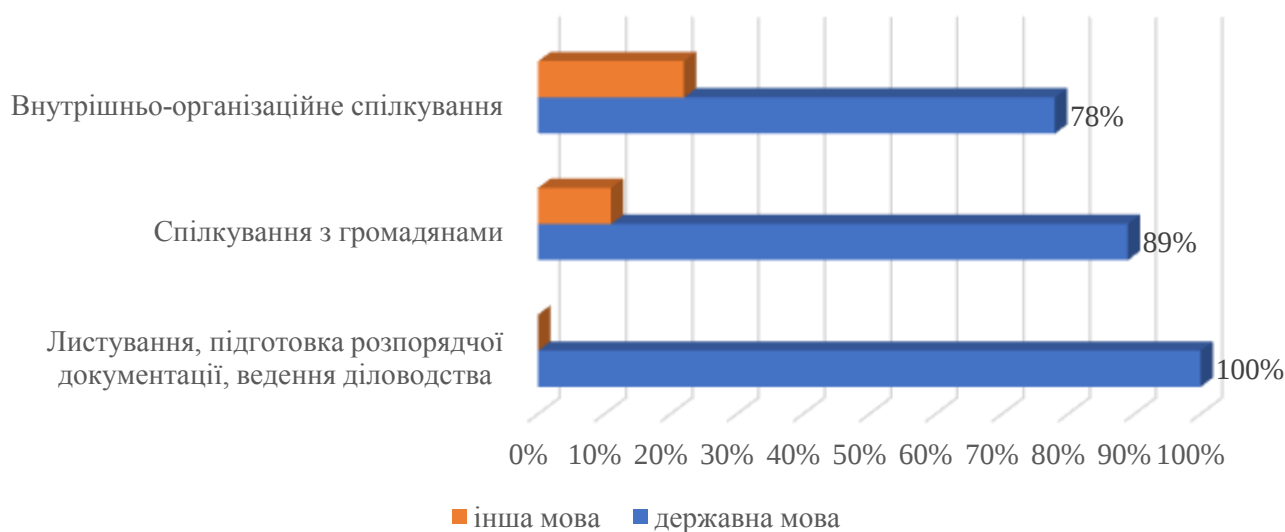


Рис. 2.1 Показники мовного етикету працівників виконкому районної у місті ради

Окремим напрямком неетичної поведінки в державній установі є ризики шахрайства, фальсифікації документів, розголошення службової таємниці,

лобіювання інтересів окремих суб'єктів господарювання під час проведення тендерних процедур тощо).

У виконкомі Саксаганської районної у місті ради реалізовується політика інформаційної безпеки, що передбачає шифрування персональних даних при опублікуванні окремих рішень або розпоряджень, працівниками дотримується правило «чистого столу» тощо. В питаннях проведення тендерних процедур притримується раціональний підхід та незалежне порівняння тендерних пропозицій при виявленні переможців.

Незважаючи на те, що етична поведінка державного службовця ґрунтується на аполітичності, значна кількість заходів, яку протягом року організовує виконком районної у місті ради, реалізовується за підтримки окремих політичних сил.

Нині в державному управлінні нагальним є визнання моральності, професійно-етичних чеснот як виміру професіоналізму державних управлінців. Моральність є необхідним атрибутом ефективної влади і водночас запорукою її ефективності. Так, професіоналізм, ставлення до праці є важливими якісними характеристиками моральності особистості у виконкомі Саксаганської районної у місті ради. За таких умов важливе значення в установі набуває рівень освіти посадових осіб (табл. 2.2).

Таблиця 2.2. – Загальні тенденції затребуваності наукового знання у виконкомі Саксаганської районної у місті ради

	Посадові особи, які мають (у % до загальної кількості):				
	Повну вищу освіту	Неповну базову освіту	Науковий ступінь	Вчене звання	Вищу освіту професійного (спеціалізованого) спрямування
Кількість працівників	97%	3%	5%	2%	68%
З них керівники	100%	0	5%	2%	55%
З них спеціалісти	97%	3%	0	0	5%

Високі показники частки працівників виконкому районної у місті ради, які мають повну вищу освіту, в тому числі професійного (спеціалізованого) спрямування свідчить про достатній рівень професійної відповідальності, честі та професійної гідності в колективі.

Таким чином, проведений аналіз рівня етичної поведінки та етикету посадових осіб виконкому Саксаганської районної у місті Кривому Розі ради дозволяє зробити висновок про достатньо високий рівень проведення інформаційно-роз'яснювальної роботи з даних питань серед державних службовців, проте недостатня мотиваційна складова та безконтрольність щодо виконання окремих етичних наративів призводить до невідповідального ставлення посадових осіб до виконання Кодексу етичної поведінки.

2.3 Шляхи удосконалення системи етичної поведінки та етикету державного службовця в умовах політичної трансформації суспільства

На сьогодні в умовах трансформації політичного суспільства прослідковуються ряд проблем, що впливають на формування етичних стандартів у державних службовців, в тому числі і на місцевому рівні. По-перше, є значний попит на висококваліфіковані кадри, які не лише добре знають теорію і практику регіонального розвитку, але й здатні ефективно працювати в умовах жорсткої професійної конкуренції, маючи при цьому високий рівень стресостійкості та дотримуючись етично-моральних норм у ділових відносинах. При цьому постійна напруга у взаємодії представників «влада-громада» в регіонах, які наближені до зони ведення військових дій вимагають від державних службовців особливого толерантного ставлення до представників громади.

По-друге, представникам місцевого самоврядування часто бракує відповідної професійної освіти або спеціалізованої підготовки, що в результаті спричиняє відсутність навичок етичної взаємодії з громадою та із представниками політичних сил. Держаний службовець повинен дотримуватись не лише

елементарних норм етичної поведінки, але й бути взірцем поведінки для всієї громади.

По-третє, законодавче закріплення та юридичне встановлення моральних норм для державних службовців недостатньо розвинене, також відмічається недостатня врегульованість питань відповідальності за порушення державним службовцем етичних норм.

Удосконалення системи етичної поведінки та етикету державного службовця в умовах політичної трансформації суспільства є важливим завданням для забезпечення ефективного та прозорого функціонування державних інститутів. Ось кілька ключових шляхів досягнення цієї мети:

1) розробка та впровадження чітких етичних кодексів: Етичні кодекси повинні бути чітко визначеними та відповідати міжнародним стандартам. Вони мають охоплювати основні принципи поведінки державного службовця, включаючи доброчесність, об'єктивність, професіоналізм та повагу до прав громадян.

2) навчання та підвищення кваліфікації: Регулярні тренінги та семінари для державних службовців щодо етики та етикету допоможуть закріпити відповідні знання та навички. Освітні програми повинні включати як теоретичні, так і практичні аспекти етичної поведінки.

3) запровадження системи контролю та оцінки: Важливо створити механізми для моніторингу дотримання етичних норм. Це може включати регулярні оцінки діяльності службовців, а також механізми зворотного зв'язку від громадян.

4) посилення відповідальності та санкцій: Ефективна система дисциплінарних заходів, яка передбачає чіткі санкції за порушення етичних норм, сприятиме більш відповідальному ставленню до етики з боку службовців.

5) підвищення прозорості та відкритості: Забезпечення доступу громадськості до інформації про діяльність державних службовців, а також активне залучення громадян до процесів прийняття рішень, підвищить рівень довіри та зменшить ризики корупції.

6) культурна трансформація: Формування культури етичної поведінки на всіх рівнях державної служби. Це може включати в себе заохочення позитивних прикладів етичної поведінки та створення умов для відкритого обговорення етичних питань всередині організацій.

7) інтеграція етичних принципів у всі аспекти державного управління: Включення етичних стандартів у політику, процедури та практики управління допоможе забезпечити їхнє системне дотримання.

8) міжнародна співпраця та обмін досвідом: Вивчення та впровадження кращих практик з інших країн може сприяти покращенню національної системи етичної поведінки та етикету.

Здійснення цих заходів потребує комплексного підходу та активної участі як державних інституцій, так і громадськості, для створення ефективної системи етичної поведінки та етикету державних службовців в умовах політичної трансформації.

У свою чергу на рівні виконкому Саксаганської районної у місті ради можливо визначити наступні заходи з удосконалення системи етичної взаємодії державних службовців, а саме:

- удосконалити нормативно-розпорядчу базу щодо публічної етики в установі;
- розробити типовий кодекс та правила поведінки, пристосовані до конкретних груп публічних представників на місцевому рівні;
- забезпечити підвищення обізнаності та проведення навчань щодо кодексів та правил поведінки для публічних представників, у тому числі не лише працівників виконкому районної у місті ради, але й представників депутатського корпусу;
- організувати надання конфіденційних консультацій.
- створити дієвий механізм нагляду та правозастосування, а також передбачити набір санкцій та алгоритм дій у випадках порушення кодексу;
- чітко розподілити повноваження між різними інституціями у цій сфері серед посадових осіб виконкому районної у місті ради тощо.

Варто відмітити, що функції управління в державному управлінні здійснюються через певні елементи етичної інфраструктури, до яких належать умови підтримки державного управління та координуючі органи. Певні умови підтримки державного управління включають фактори, що впливають на етичну поведінку державних службовців та формуванню бази етикету держслужбовця. Проведений аналіз проблем дозволяє визначити необхідність у підвищенні прозорості, спланованості управлінських рішень менеджментом виконкому Саксаганської районної у місті ради, а також формуванні сприятливої робочої атмосфери, що сприятиме почуттю захищеності у працівників. Такі умови включають гідну заробітну плату, яка відповідає результатам діяльності державних службовців, соціальні пільги, можливості для кар'єрного зростання за заслугами, високий соціальний статус. Крім того, важливим є справедливий розподіл обов'язків, рівне ставлення до всіх працівників незалежно від посади та оплати праці, а також механізми захисту від свавілля керівництва. Недостатнє виконання цих умов не звільняє від відповідальності за порушення закону або неетичне поводження. Водночас, надмірна захищеність може призвести до апатії та безініціативності.

Одним з найважливіших інструментів, що забезпечують рівність державних службовців перед вимогами професійної етики, прозорість та ефективність державного управління, є службові викриття. Функціональне значення скарг як механізму підтримки професійної етики високо цінується у світі та широко використовується в практиці публічного адміністрування в інших країнах. У США та Канаді такі дії відомі як “whistle blowing” (“дугтя у свисток”). Зазначений механізм може бути апробований і в умовах функціонування виконкому Саксаганської районної у місті ради.

Таким чином, можна зробити узагальнюючий висновок, що проблеми формування моральної свідомості сучасного державного службовця та його соціальної відповідальності є надзвичайно актуальними в умовах політичної трансформації суспільства. Професійна етика та етикет поведінки державного службовця на прикладі виконкому Саксаганської районної у місті Кривому Розі

ради повинні сприяти усвідомленому прийняттю держслужбовцями загальнолюдських і професійних моральних цінностей, виховувати добродішні установки, що утверджують у людині повагу до закону, прав особистості, чесності, відповідальності та неприйняття аморальних альтернатив. Якісна побудова механізму заохочення працівників за високу етичну поведінку та покарання за ігнорування етичних норм взаємодії, просвітницька робота в даному напрямку дозволить підвищити рівень довіри до місцевих громад, підвищить якість надання публічних послуг тощо.

ВИСНОВКИ

Поведений аналіз дозволяє зробити наступні узагальнюючі висновки. Етика державної служби є складною та багатогранною дисципліною, що інтегрується у різні наукові галузі та теорію державного управління. Вона досліджує моральні аспекти діяльності державних службовців, формуючи етичні норми та принципи, які сприяють покращенню їхньої професійної поведінки. Професійно-етичні принципи є ключовими через особливу роль державних управлінців у суспільстві, їх взаємодію з громадянами та управління ресурсами. Ці принципи допомагають мінімізувати ризики суб'єктивності та забезпечують дотримання етичних стандартів у складних і різноманітних умовах державного управління. Специфіка роботи державних управлінців формує унікальні етичні виклики, такі як збереження державної таємниці, боротьба з корупцією, конфіденційність інформації про громадян, політична нейтральність тощо. Етика державного управлінця, враховуючи ці аспекти, формує ціннісні орієнтації, норми та надає практичні рекомендації для моральної та професійно-етичної поведінки у сфері державного управління.

Етика державних управлінців охоплює кілька ключових функцій, включаючи пізнавально-оцінювальну, регулятивну, узгоджувально-інтегративну, контрольну, запобіжно-профілактичну та функцію соціалізації. Кожна з цих функцій сприяє формуванню моральної свідомості, професійної відповідальності та колективної діяльності державних службовців. Етичні норми забезпечують умови для відповідального виконання обов'язків, інтеграції колективної роботи, внутрішнього і зовнішнього контролю моральності, а також попередження аморальної поведінки. Ці функції також допомагають службовцям адаптуватися до корпоративної культури та сприяють їхньому професійному розвитку та самовдосконаленню.

Підтримка етики державного управлінця може бути забезпечена двома основними шляхами: за допомогою особистої моральної саморегуляції та через створення інституційних механізмів та змін в організаційному оточенні. Перший

підхід базується на особистих моральних принципах та етичних цінностях державних управлінців, включаючи їхнє власне етичне самовираження. Другий підхід передбачає створення етичної інфраструктури в управлінні, спрямованої на попередження порушень етичних принципів та підтримку професійної етики. Відповідно до вибору між цими підходами можна розрізняти структурний або нормативний підходи до підтримки етики державного управлінця, які мають відмінні особливості та ефективність.

Етикет державного службовця і етика його професійної поведінки визначаються різними аспектами та метою. Етика сконцентована на внутрішніх моральних принципах та цінностях, у той час як етикет регулює зовнішній вигляд та формальні стандарти поведінки. Обидва аспекти спрямовані на забезпечення довіри громадян до державних органів та високої якості надання державних послуг. Етикет включає в себе завдання забезпечення професійної поведінки, ефективної комунікації, збереження довіри громадян, формування позитивного іміджу державної служби, а також розвиток корпоративної культури та забезпечення відповідальності та дисципліни. Виконання цих завдань сприяє підтримці порядку, відкритості та довіри в державній службі, а також підвищує задоволеність громадян діяльністю державних органів.

Проведене дослідження умов функціонування виконкому Саксаганської районної у місті кривому Розі ради як органу виконавчої влади та рівня дотримання посадовими особами установи етичних правил взаємодії з громадою дозволив зробити наступні висновки. Виконавчий комітет Саксаганської районної у місті ради є органом місцевого самоврядування, відповідальним за забезпечення виконання рішень місцевої ради. Цей орган має власну гербову печатку, наділену правами юридичної особи, і може діяти в межах, визначених законодавством України, зокрема, відстоювати свої права в суді та здійснювати майнові операції. Виконавчий комітет здійснює свої повноваження до формування нового складу районної у місті ради після закінчення терміну повноважень.

Виконавчий комітет Саксаганської районної у місті ради діє в межах повноважень, визначених законодавством та рішеннями відповідних рад. Його

діяльність регулюється регламентом, який визначає принципи та порядок його функціонування. Мета діяльності виконавчого комітету полягає в представленні спільних інтересів територіальної громади та забезпеченні виконання законів. Структура та чисельність виконкому визначається на основі відповідних нормативних актів та рішень владних органів. Очолює та здійснює керівництво виконавчим комітетом голова районної у місті ради. Робота виконавчого комітету, його структурних підрозділів є відкритою й прозорою, за винятком розгляду питань, які є інформацією з обмеженим доступом. Кадрові питання виконкому Саксаганської районної у місті ради організовуються відділом з питань служби в органах місцевого самоврядування та кадрової роботи. Діяльність виконкому Саксаганської районної у місті ради направлена в першу чергу на раціональний розподіл бюджетних коштів на потреби територіальної громади району.

Виконком Саксаганської районної у місті ради м. Кривий Ріг визначається як публічна установа, де посадові особи зобов'язані дотримуватися вимог етичної поведінки та етикету державного службовця. Кодекс етичної поведінки розроблено для забезпечення служіння територіальній громаді та захисту прав громадян. Він базується на принципах Конституції України та законодавства, спрямований на підвищення довіри до служби в органах місцевого самоврядування та формування позитивного іміджу посадових осіб. Положення Кодексу передбачають високу культуру спілкування, повагу до громадян та стриманість у відповідях на критику чи образи, які можуть виникнути як у робочому, так і особистому житті посадових осіб. Виконавчі рішення та розпорядження районної у місті ради, а також доручення голови є обов'язковими для всіх посадових осіб, які повинні своєчасно та точно їх виконувати. У випадку сумнівів у законності доручення передбачено можливість звертатися за письмовим підтвердженням. Кодекс етичної поведінки встановлює стандарти моральності та вимоги до співробітників, включаючи відсутність конфліктів, захист приватного життя та шанування державних символів. Організація методичної роботи спрямована на формування та забезпечення дотримання етичних норм як під час кадрового відбору, так і навчання посадових осіб та

депутатів. У контексті регіональних особливостей Дніпропетровського регіону важливо враховувати мовну характеристику, рівень конфліктності та корупційних ризиків для забезпечення ефективної діяльності органу місцевого самоврядування.

У виконкомі районної у місті ради спостерігається низький рівень раціонального вирішення конфліктних ситуацій через різноманітні фактори, такі як бюрократія та недостатність ресурсів для вирішення проблем. Це може призвести до ризику шахрайства, фальсифікації документів та інших неетичних дій в установі. Незважаючи на заходи з поліпшення інформаційної безпеки та проведення тендерних процедур, існує потреба у посиленні мотивації та контролі за дотриманням етичних стандартів. Висновок зроблений на основі аналізу показує, що хоча є певні досягнення у підвищенні рівня етичної поведінки, проте існують недоліки, які потребують уваги та вдосконалення.

У сучасному політичному суспільстві спостерігаються проблеми, що впливають на формування етичних стандартів державних службовців, такі як недостатня професійна підготовка та незадовільне законодавче регулювання. Для подолання цих проблем важливо впровадження чітких етичних кодексів, системи навчання та підвищення кваліфікації, а також посилення відповідальності та прозорості у діяльності державних службовців тощо. Для виконкому Саксаганської районної у місті ради визначено ряд заходів для удосконалення системи етичної взаємодії державних службовців, включаючи розробку дієвих кодексів та правил поведінки, навчання та підвищення етичної обізнаності, створення механізмів контролю та нагляду, чітке розподілення повноважень тощо. Професійна етика та етикет мають стати ключовими складовими у роботі державних службовців, сприяючи підвищенню рівня довіри громадян та якості надання публічних послуг. Для досягнення цих цілей важливими є впровадження системи «заохочення»-«санкцій», активна просвітницька робота щодо принципів етики та моралі в державному управлінні тощо.

СПИСКИ ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Кодекс України про адміністративні правопорушення. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/80731-10/page>
2. Кримінальний кодекс України від 05.04.2001. Редакція від 11.01.2019 р. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2341-14>.
3. Закон України «Про державну службу»
4. Закон України «Про запобігання корупції» від 14.10.2014 №1700-VI
5. Наказ Національного агентства України з питань державної служби №158 від 05.08.2016 «Про затвердження Загальних правил етичної поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування»
6. Міжнародні стандарти етики для державних службовців. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.oecd.org>.
7. Кодекс професійної етики державного службовця України. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.kmu.gov.ua>.
8. Аналітичний звіт щодо визначення індивідуальних потреб у професійному навчанні державних службовців на 2023 рік <https://nads.gov.ua/>
9. Бліхар В.С. Етика та естетика: навчально-методичний посібник (у схемах і таблицях). Львів: ПП «Арал», 2018. 204 с.
- 10.Бралатан В. П., Гуцаленко Л. В., Здирко Н. Г. Професійна етика. Навч. посіб. К.: Центр учбової літератури, 2021. 344 с.
- 11.Василевська Т. Е. Етика державних службовців і запобігання конфлікту інтересів. Київ : НАДУ, 2022 76 с.
- 12.Василевська Т. Е. Етика державного управління : підручник / Т. Е. Василевська, В. О. Саламатов, Г. Б. Марушевський ; за заг. ред. Т. Е. Василевської. К. : НАДУ, 2015. 204 с.
- 13.Василевська Т. Етичні компетентності публічних службовців у контексті реформування публічного управління // Теорія та практика державного управління. 2020. Вип. 1(60). С. 155-162.

- 14.Войтенко А. Б., Якобчук В. П., Пугачова Н. С. Професійна етика державного службовця в контексті ефективності публічного управління. Державне управління: вдосконалення та розвиток. URL: http://www.dy.nayka.com.ua/pdf/2_2020/38.pdf
- 15.Волошина Н.О. Етичні виміри діяльності державного службовця: екстраполяція європейських принципів на українські управлінські практики. Кваліфікаційна робота. Чернівецький Національний університет імені Юрія Федьковича. Чернівці, 2023. https://archer.chnu.edu.ua/bitstream/handle/123456789/9499/voloshyna_n_2023_%28mag%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- 16.Громова О.В. Етика державної служби в Україні: теорія і практика. Київ: Наукова думка, 2021.
- 17.Ємельянов В. М. Державне управління: у визначеннях, поясненнях, схемах, таблицях : [навчальний посібник] / В. М. Ємельянов, О. Н. Євтушенко, В. І. Андріяш. Миколаїв : Вид-во ЧДУ ім. Петра Могили, 2021. 336 с.
- 18.Іванова І.П, Політична етика в Україні: проблеми і перспективи. Монографія. Львів: Видавництво Львівської політехніки, 2021. 257 с.
- 19.Ковбасюк Ю.В. Державне управління : підручник : у 2 т. / Нац. акад. держ. упр. при Президентові України ; ред. кол. : Ю. В. Ковбасюк (голова), К. О. Ващенко (заст. голови), Ю. П. Сурмін (заст. голови) [та ін.]. – К. ; Дніпропетровськ : НАДУ, 2019 Т. 1. 634 с.
- 20.Кравчук Л.Д. Етикет державного службовця: підручник. Київ: Юридична література, 2020.
- 21.Куракова Т. В. Професійна етика публічного службовця та запобігання конфлікту інтересів. URL: <http://kds.org.ua/article/kurakova-tv-publichniyvistup-profesijnaetika-publichnogo-sluzhbovtsya-ta-zapobigannya-konf>.
- 22.Лазарева О.І. Професійна етика державного службовця: методологія, практика, проблеми. Харків: Право, 2022. с.188

- 23.Мельниченко О.Є. Наукові підходи до визначення сутності та значення культури мовленнєвого етикету публічних службовців. Публічне управління і адміністрування в Україні. DOI <https://doi.org/10.32843/rma2663-5240-2021.25.9>
- 24.Михайловська Є. В. Адміністративно-правовий статус державного службовця системи державного управління сфери освіти і науки України : дис. ... д-ра філософії : 081. Суми, 2020. 203 с.
- 25.Офіційний веб-сайт виконкому Саксаганської районної у місті Кривому розі ради. URL: <https://srvk.gov.ua/>
- 26.Офіційний веб-сайт Національного агентства України з питань державної служби. URL: <https://nads.gov.ua/>
- 27.Офіційний веб-сайт Національної бібліотеки України ім. В.І. Вернадського. URL: <http://www.nbuv.gov.ua/>
- 28.Професіоналізація державної служби: вітчизняні виклики та європейські орієнтири : матеріали Міжнар. круглого столу до Дня державної служби (Київ, 20 черв. 2023 р.) / за заг. ред. Л. Г. Комахи, Н. М. Корчак, Н. Б. Ларіної. Київ : ННІ ПУДС КНУ, 2023. 200 с. <https://ipacs.knu.ua/pages/dop/367/files/e042ca3d-c4e0-4b73-8d46-a81c5709e88d.pdf>
- 29.Рудакевич М.І. Професійна етика державних службовців: теорія і практика/ формування в умовах демократизації державного управління: Моногр. - Т.: Видво АСТОН, 2019.- 400 с.
- 30.Різон Т. Формування професійної етики в процесі здійснення публічних закупівель. Кваліфікаційна робота. Навчальний науковий інститут публічного управління. Тернопіль, 2022. <http://dspace.wunu.edu.ua/bitstream/316497/47770/1/%D0%A0%D1%96%D0%B7%D0%BE%D0%BD%20%D0%A2.%D0%86.....pdf>
- 31.Романовський О. Г., Пономарьов О. С., Лапузіна О. М. Ділова етика : навч. посіб. Харків : НТУ “ХПІ”, 2020. 382 с.

- 32.Сорокіна, Н. Г. Теоретичні аспекти дослідження основних категорій професійної етики публічної служби. *Таврійський науковий вісник. Серія: Публічне управління та адміністрування*, 2023. (2), 32-40.
<https://doi.org/10.32851/tnv-pub.2023.2.5>
- 33.Шовкун Ю.І. Забезпечення дотримання обмежень під час проходження публічної служби в розбудові інституту публічної служби України. *Право і суспільство*. № 4 / 2023.
http://pravoisuspilstvo.org.ua/archive/2023/4_2023/36.pdf
- 34.Янюк Н. В. Актуальні проблеми у регулюванні питань професійної етики публічних службовців. *Вісник Львівського університету: сер.: Юридична*. Львів, 2023. Вип.59. С. 194–199.

ДОДАТКИ