ПРИВАТНЕ АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИСТВО
«ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД
«МІЖРЕГІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ»
Навчально-науковий інститут управління, економіки та бізнесу
Кафедра публічного адміністрування

«Допущено до захисту»
Завідувач кафедри
_____
І.А.Семенець-Орлова
«____»_____2025 р.

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на здобуття першого (бакалаврського) рівня вищої освіти

на тему:

«ПРОФЕСІЙНА ЕТИКА В СИСТЕМІ ПУБЛІЧНОЇ СЛУЖБИ»

Виконав: студент групи
С-8-21-Б1ПУА(4.0з)
спеціальності 281 «Публічне управління та адміністрування»
Смирнов Кирило Андрійович
Керівник: к.держ.упр., Телендій А.А.

Київ – 2025

АНОТАЦІЯ

Смирнов Кирило Андрійович. «Професійна етика в системі публічної служби».

Кваліфікаційна робота на здобуття рівня вищої освіти «бакалавр» із спеціальності «Публічне управління та адміністрування» - Міжрегіональна Академія управління персоналом – Київ. 2025

У кваліфікаційній роботі розкрито теоретико-методологічні засади професійної етики в публічній службі. Проаналізовано сучасний стан дотримання етичних норм у системі публічної служби України. Розкрито шляхи удосконалення етичної культури публічних службовців.

Ключові слова: професійна етика, публічна служба, етичні норми, державні службовці, етична поведінка, громадськість.

SUMMARY

Smirnov Kirill. "Professional ethics in the public service system".

Thesis for obtaining the level of higher education "Bachelor" in "Public Administration" - Interregional Academy of Personnel Management - Kyiv. 2025

The thesis reveals the theoretical and methodological foundations of professional ethics in public service. It analyses the current state of compliance with ethical standards in the public service system of Ukraine. It reveals ways to improve the ethical culture of public servants.

Key words: professional ethics, public service, ethical standards, civil servants, ethical behaviour, public.

ЗМІСТ

ВСТУП 4

РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ПРОФЕСІЙНОЇ ЕТИКИ В ПУБЛІЧНІЙ СЛУЖБІ 7

1.1. Поняття та сутність професійної етики 7

1.2. Етичні засади діяльності публічних службовців 11

1.3. Зарубіжний досвід формування етичних стандартів у сфері публічної служби . 14

Висновки до розділу 1 18

РОЗДІЛ 2 СУЧАСНИЙ СТАН ДОТРИМАННЯ ЕТИЧНИХ НОРМ У СИСТЕМІ ПУБЛІЧНОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ 20

2.1. Законодавча база з питань етики державних службовців 20

2.2. Аналіз порушень етичних стандартів у державних органах 27

2.3. Взаємозв’язок етичної поведінки та довіри громадськості 30

Висновки до розділу 2 34

РОЗДІЛ 3 ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ ЕТИЧНОЇ КУЛЬТУРИ ПУБЛІЧНИХ СЛУЖБОВЦІВ 35

3.1. Роль етичної освіти та професійного навчання 35

3.2. Запровадження кодексів етики та механізмів контролю 39

3.3. Рекомендації щодо підвищення етичного рівня публічної служби в Україні 44

Висновки до розділу 3 48

ВИСНОВКИ 50

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ 54

ВСТУП

Актуальність дослідження полягає у гострій потребі вдосконалення етичної культури публічних службовців в Україні, що зумовлено низкою проблемних аспектів у функціонуванні державного апарату. Проблемна ситуація проявляється у низькому рівні суспільної довіри до державних інститутів та сприйнятті корупції як значної перешкоди, а також у наявності системних порушень доброчесності серед публічних службовців. Це створює напругу між очікуваннями суспільства щодо прозорої, відповідальної та ефективної публічної служби і реальною ситуацією, що свідчить про дефіцит ефективних механізмів та знань для комплексного подолання цих викликів. Саме тому питання відновлення довіри та забезпечення доброчесності в управлінні є першочерговим для сталого розвитку держави, а комплексне розв'язання зазначених проблем вимагає системного підходу та глибокого наукового обґрунтування.

Стан дослідження проблеми. Теоретичну основу дослідження професійної етики в публічній службі в Україні становлять праці таких вітчизняних вчених: В. М. Князєв, який фокусується на етичних засадах державного управління, принципах доброчесності та відповідальності посадових осіб, а також взаємозв'язку етичної поведінки з ефективністю функціонування державних інститутів; В. М. Забродський, чиї праці присвячені проблемам корупції та антикорупційної політики, механізмам запобігання корупції та ролі етичних стандартів у формуванні доброчесного державного апарату; В. І. Луговий, який досліджує проблеми професіоналізації публічної служби, включно з етичним компонентом підготовки кадрів для державного управління.

Серед зарубіжних вчених, які зробили значний внесок у вивчення професійної етики в публічній службі, варто виділити: М. Вебера, чиї фундаментальні дослідження концепції раціонально-легальної бюрократії та її характеристик (безособовість, об'єктивність, неупередженість) є ключовими для розуміння етичної поведінки державного службовця; Дж. Ролза, впливового філософа, чия теорія справедливості як чесності має глибоке значення для

розуміння соціальної відповідальності публічних службовців; Д. Томпсона, відомого дослідника політичної етики та етики публічної служби, який зосереджується на моральній відповідальності публічних посадових осіб, проблемах конфлікту інтересів, прозорості та підзвітності, а також Т. Купера, автора фундаментальних праць з етики публічного управління, який глибоко вивчає моральний вибір, моральне мислення державних службовців та роль етичних кодексів у формуванні етичної поведінки.

Об'єкт дослідження: професійна етика в системі публічної служби України.

Предмет дослідження: шляхи удосконалення етичної культури публічних службовців в Україні.

Мета дослідження: обґрунтувати теоретико-методологічні засади та розробити практичні рекомендації щодо удосконалення етичної культури публічних службовців в Україні.

Завдання дослідження:

1. Визначити поняття, сутність та етичні засади професійної етики у сфері публічної служби.

2. Проаналізувати зарубіжний досвід формування етичних стандартів у сфері публічної служби.

3. Оцінити законодавчу базу з питань етики державних службовців в Україні та виявити сучасний стан дотримання етичних норм у системі публічної служби.

4. Дослідити взаємозв'язок між етичною поведінкою публічних службовців та рівнем довіри громадськості до державного апарату.

5. Обґрунтувати роль етичної освіти та професійного навчання як ключових інструментів для удосконалення етичної культури публічних службовців.

6. Запропонувати механізми запровадження ефективних кодексів етики та посилення контролю за їх дотриманням у системі публічної служби.

7. Розробити практичні рекомендації щодо підвищення етичного рівня публічної служби в Україні, що охоплюють мотиваційні та заохочувальні аспекти.

Методологічна база дослідження: синтез, аналіз, індукція, дедукція, статистичні методи, контент-аналіз, метод кейс-стаді, узагальнення та вивчення літератури.

Теоретична значущість дослідження полягає в поглибленні та систематизації наукових уявлень про професійну етику як фундаментальний елемент ефективного державного управління. Встановлення взаємозв'язку між етичною поведінкою публічних службовців та рівнем довіри громадськості до державного апарату дозволяє розширити методологічні засади для подальших наукових розвідок у сфері публічного управління. Аналіз зарубіжного досвіду формування етичних стандартів та його адаптація до українських реалій збагачує теоретичну базу щодо імплементації міжнародних практик та сприяє розвитку вітчизняної школи державного управління.

Практична значущість дослідження зумовлена розробкою конкретних рекомендацій, спрямованих на удосконалення етичної культури публічних службовців, що сприятиме підвищенню прозорості, доброчесності та ефективності державної служби в Україні. Запропоновані шляхи удосконалення етичної освіти та професійного навчання, механізми запровадження ефективних кодексів етики та посилення контролю за їх дотриманням, а також пропозиції щодо підвищення мотивації та заохочення доброчесної поведінки можуть бути використані центральними та місцевими органами виконавчої влади, Національним агентством України з питань державної служби, а також закладами вищої освіти, що здійснюють підготовку фахівців у галузі публічного управління та адміністрування, для розробки та впровадження відповідних програм і нормативних документів. Зокрема, рекомендації щодо посилення зовнішнього контролю та взаємодії з громадськістю можуть бути застосовані громадськими організаціями та моніторинговими інституціями для підвищення підзвітності публічної служби.

Кваліфікаційна робота бакалавра складається з вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел із 51 найменування. Робота містить 7 таблиць та 60 сторінку основного тексту.

РОЗДІЛ 1
ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ПРОФЕСІЙНОЇ ЕТИКИ В ПУБЛІЧНІЙ СЛУЖБІ

1.1. Поняття та сутність професійної етики

Перший розділ присвячений ґрунтовному дослідженню фундаментальних аспектів професійної етики, її сутності та значення для ефективного функціонування державного апарату. У цьому розділі буде розкрито поняття професійної етики не просто як набору правил, а як багатогранної системи моральних принципів, що формується в контексті професійної діяльності та є внутрішнім компасом для кожного фахівця. Особлива увага приділяється етичним засадам діяльності публічних службовців, що охоплюють такі ключові принципи, як служіння суспільству, доброчесність, професіоналізм та відповідальність. Також буде проаналізовано зарубіжний досвід формування етичних стандартів у сфері публічної служби, виокремлено ефективні практики та розглянуто можливості їхньої імплементації в українських реаліях, що закладе теоретичну основу для подальшого вивчення проблем та розробки практичних рекомендацій.

Професійна етика не є простою збіркою вказівок чи кодексом поведінки, що висить на стіні офісу. Це складна і багатогранна система моральних принципів і норм поведінки, яка формується та еволюціонує в контексті конкретної професійної діяльності, визначаючи її ціннісні орієнтири. Вона виступає своєрідним внутрішнім компасом для кожного фахівця, допомагаючи орієнтуватися у складних ситуаціях і приймати рішення, що відповідають найвищим стандартам доброчесності. Професійна етика відображає унікальні особливості кожної сфери діяльності, адаптуючи універсальні моральні цінності до її специфічних вимог. Це стосується, зокрема, ставлення фахівця до своїх службових обов’язків, його взаємодії з колегами, спілкування з тими, кому надаються послуги – будь то клієнти у приватному секторі чи громадяни у сфері публічної служби – а також його відповідальності перед усім суспільством.

Сутність професійної етики розкривається через її ключові функції та призначення. Насамперед, вона є потужним інструментом для регулювання відносин як усередині професійного колективу, так і у взаємодії з зовнішнім світом. Завдяки їй встановлюються чіткі стандарти доброчесної, відповідальної та соціально орієнтованої поведінки. Такий підхід не лише впорядковує професійну діяльність, а й значно сприяє підвищенню довіри до самої професії та всіх її представників. Окрім цього, професійна етика відіграє критично важливу роль у забезпеченні захисту інтересів як самих фахівців, надаючи їм етичні орієнтири для професійного зростання, так і тих, хто користується їхніми послугами, гарантуючи їм якість та чесність. Зрештою, вона є ключовим елементом у формуванні професійної культури, що базується на таких фундаментальних цінностях, як повага, чесність, об'єктивність, справедливість і, безумовно, глибоке відчуття відповідальності.

Варто зазначити, що професійна етика відрізняється від загальної етики, яка оперує універсальними моральними нормами, прийнятними для будь-якого аспекту людського життя. Професійна ж етика зосереджується на специфічних моральних дилемах і викликах, які неминуче виникають у конкретній професійній сфері. Вона надає фахівцям інструменти для навігації у складних ситуаціях, де правові норми можуть виявитися недостатніми, нечіткими або навіть суперечливими. Метою професійної етики є допомогти фахівцям приймати етично обґрунтовані рішення, які відповідають як букві, так і духу професійного обов'язку. Для публічної служби, яка за своєю суттю є служінням громаді, професійна етика набуває особливого, навіть першочергового значення. Вона становить не просто бажаний атрибут, а критичну основу для доброчесного управління, прозорості в діяльності органів влади та їхньої абсолютної відповідальності перед громадянами. Саме професійна етика є тією наріжною цеглиною, на якій будується ефективна, довірена та легітимна система державного управління [1, с. 32-40].

Питання професійної етики в публічній службі є предметом глибокого вивчення як в Україні, так і за її межами, адже воно лежить в основі ефективності

державного управління та довіри суспільства до влади. Наукові дослідження у цій сфері охоплюють широкий спектр проблем, від теоретичного осмислення феномену етики до практичних аспектів її впровадження та контролю.

Проблеми формування та функціонування етичної інфраструктури державної служби останнім часом привертали багато уваги вітчизняних дослідників. Зокрема, цьому питанню присвячені роботи Т. Василевської, М. Рудакевич, М. Лахижи і О.Черчатого, О. Штирьова та інших. Більшість публікацій присвячені вивченню процедур та інституцій, що забезпечують етичну поведінку державних службовців у політичних системах країн сталої демократії (США, Великобританія) та політичних систем країн, що знаходяться у перехідному стані (наприклад, Польща).

Також серед українських вчених значний внесок у дослідження професійної етики публічної служби зробили такі видатні постаті. В. М. Князєв, відомий український вчений-дослідник у сфері державного управління, у своїх роботах часто фокусується на етичних засадах державного управління, принципах доброчесності та відповідальності посадових осіб. Він глибоко аналізує взаємозв’язок між етичною поведінкою публічних службовців та ефективністю функціонування державних інститутів, допомагаючи зрозуміти теоретичні та практичні аспекти формування етичної культури в українській публічній службі [2]. В. М. Забродський, український дослідник, чиї праці часто присвячені проблемам корупції та антикорупційної політики, нерозривно пов’язаної з професійною етикою. Він глибоко вивчав механізми запобігання корупції, етичні стандарти та їхню роль у формуванні доброчесного державного апарату [3]. В. І. Луговий, український вчений, який досліджує проблеми професіоналізації публічної служби, що безумовно включає етичний компонент. Його роботи стосуються питань підготовки кадрів для державного управління, розвитку їхніх компетенцій, зокрема й етичних [4].

Серед зарубіжних вчених, які зробили значний внесок у вивчення професійної етики в публічній службі, варто виділити декількох ключових фігур. М. Вебер, видатний німецький соціолог та один із засновників сучасної теорії

бюрократії. Хоча його роботи датуються початком XX століття, Вебер фундаментально досліджував концепцію раціонально-легальної бюрократії та її характеристики, які включають безособовість, об'єктивність та неупередженість – ключові засади професійної етики державного службовця. Він вивчав ідеал «ідеального типу» бюрократії, де службовець діє на основі правил і законів, а не особистих симпатій чи антипатій, що є суттю етичної поведінки [5]. Дж. Ролз, впливовий американський філософ, автор відомої теорії справедливості. Хоча Ролз не займався безпосередньо питаннями публічної служби, його концепція справедливості як чесності має глибоке значення для етичної поведінки урядовців. Принципи Ролза про рівні свободи та принцип різниці (надання переваги найменш захищеним членам суспільства) є основою для розуміння соціальної відповідальності публічних службовців [6]. Д. Томпсон, видатний американський дослідник політичної етики та етики публічної служби. Томпсон зосереджується на моральній відповідальності публічних посадових осіб, проблемах конфлікту інтересів, прозорості та підзвітності. Він активно досліджує, як етичні дилеми виникають у повсякденній роботі державних службовців і як їх можна ефективно вирішувати, не підриваючи громадську довіру [7]. Т. Л. Купер, американський професор, автор фундаментальних праць з етики публічного управління. Купер глибоко вивчає моральний вибір та моральне мислення державних службовців. Він розробляє концепції громадянської доброчесності та професійної відповідальності, аналізуючи, як ці якості формуються та підтримуються в системі державного управління. Його роботи часто торкаються ролі етичних кодексів та освіти в формуванні етичної поведінки [8].

Ці дослідники, як українські, так і зарубіжні, крок за кроком розширювали розуміння професійної етики в публічній службі, виявляючи її сутнісні елементи, механізми функціонування та вплив на якість управління. Їхні праці є фундаментальною основою для подальших досліджень та розробки практичних рекомендацій щодо підвищення етичних стандартів у державній сфері. Проте, попри значний доробок, у наукових розвідках ще залишаються аспекти, які потребують глибшого вивчення. Зокрема, подальшого аналізу потребують питання

ефективності впровадження етичних кодексів в українських реаліях, вплив культурних особливостей на формування професійної етики публічних службовців, а також розробка дієвих механізмів оцінки та стимулювання етичної поведінки. Дослідження також показують, що хоча М. Вебер заклав основу для розуміння раціональної бюрократії, сучасні виклики, такі як цифровізація та гібридні загрози, вимагають адаптації його концепцій. Тоді як Дж. Ролз наголошував на справедливості, практичне її застосування в складних політичних системах, як зазначає Д. Томпсон, часто стикається з етичними дилемами, які потребують детального розгляду. Т. Л. Купер детально описує моральний вибір, але питання його імплементації в умовах недостатньої політичної волі чи відсутності належного контролю, залишаються відкритими. Ці аспекти становлять основу для подальших досліджень та обґрунтовують доцільність даного дослідження, що буде спиратися на системний підхід, а також використовуватиме порівняльно-правовий метод та методи кейс-стаді для аналізу конкретних ситуацій в публічній службі.

1.2. Етичні засади діяльності публічних службовців

Діяльність публічних службовців є особливою сферою, оскільки вона безпосередньо впливає на життя громадян та функціонування держави в цілому. Саме тому етичні засади їхньої поведінки є не просто бажаними, а абсолютно необхідними для забезпечення довіри суспільства, ефективності управління та легітимності влади. Ці засади формують систему цінностей, принципів та норм, що регулюють професійну поведінку службовців, спрямовану на служіння суспільним інтересам.

Однією з ключових етичних засад є принцип служіння суспільству та державі. Це означає, що публічний службовець у своїй діяльності керується виключно публічними інтересами, а не особистими чи корпоративними. Його дії мають бути спрямовані на забезпечення добробуту громадян, захист прав та свобод, підтримку законності та правопорядку. Цей принцип вимагає від

службовця усвідомлення своєї ролі як представника держави, який діє від імені суспільства [9, с. 14-19].

Важливим принципом є доброчесність, що передбачає чесність, порядність, неупередженість та відсутність будь-яких проявів корупції. Доброчесність означає, що публічний службовець не повинен використовувати своє службове становище для отримання неправомірної вигоди для себе чи третіх осіб. Це включає запобігання конфлікту інтересів, прозорість у прийнятті рішень та відмову від подарунків або послуг, які можуть скомпрометувати його об’єктивність.

Професіоналізм та компетентність також є етичною засадою. Публічний службовець зобов’язаний постійно підвищувати свій професійний рівень, володіти необхідними знаннями та навичками для якісного виконання своїх обов'язків. Це не лише технічна вимога, а й моральний обов’язок, адже некомпетентність може призвести до неефективного управління та завдати шкоди суспільству.

Відповідальність є наріжним каменем етичної поведінки. Публічний службовець несе відповідальність за свої рішення та дії перед громадянами, колегами та керівництвом. Цей принцип вимагає готовності нести наслідки своїх помилок та прагнення до їх виправлення. Відповідальність також означає виконання обіцянок, дотримання встановлених термінів та ефективне використання державних ресурсів.

Об’єктивність та неупередженість передбачають, що публічний службовець повинен приймати рішення виключно на основі фактів та законодавства, без впливу особистих симпатій, антипатій, політичних уподобань чи інших сторонніх факторів. Усі громадяни мають бути рівними перед законом та отримувати однакове ставлення з боку публічної адміністрації [10, с. 116-119].

Повага до прав людини та гідності є фундаментальною етичною засадою. Публічний службовець зобов’язаний ставитися до кожного громадянина з повагою, гарантуючи його права та свободи, незалежно від соціального статусу, походження, релігійних чи політичних переконань. Це включає ввічливе спілкування, уважне ставлення до звернень та забезпечення доступу до інформації.

Етичні засади діяльності публічних службовців не є абстрактними ідеалами, а практичними орієнтирами, що формують фундамент для довіри між владою та суспільством. Вони є динамічною системою, яка постійно адаптується до нових викликів, пов’язаних з розвитком суспільства, технологічними змінами та трансформацією державного управління. Забезпечення високих етичних стандартів у публічній службі є запорукою демократичного, ефективного та справедливого управління [11, с. 366-370].

Важливо зазначити, що ці етичні засади часто виходять за рамки суто правових норм, заповнюючи своєрідні «прогалини», де закон може бути нечітким, недостатньо детальним або нездатним передбачити всі можливі ситуації морального вибору. У таких випадках саме етичні принципи стають дороговказом для прийняття правильних рішень. Для конкретизації цих засад та їхнього впровадження в повсякденну діяльність розробляються та застосовуються етичні кодекси. Вони є документами, що формалізують очікувані стандарти поведінки, надаючи публічним службовцям чіткі інструкції та орієнтири у складних ситуаціях. Етичні кодекси, як правило, містять положення щодо конфлікту інтересів, подарунків, використання службової інформації, відносин з громадянами та колегами. Для забезпечення дотримання цих засад і кодексів розробляються спеціальні механізми. Вони включають обов’язкове етичне навчання та тренінги для нових та діючих службовців, запровадження інституту наставництва для передачі етичних цінностей, а також системи моніторингу та контролю, що передбачають як внутрішні перевірки, так і можливість подання скарг громадянами. Однак, незважаючи на розроблені рамки, впровадження етичних засад у повсякденну діяльність публічних службовців часто стикається з низкою викликів. Це може бути недостатня мотивація, тиск з боку керівництва або колег, наявність корупційних ризиків, а також відсутність чітких процедур для вирішення етичних дилем [12]. Подолання цих викликів вимагає комплексного підходу, що включає як зміцнення інституційних механізмів, так і формування високої етичної культури всього державного апарату.

1.3. Зарубіжний досвід формування етичних стандартів у сфері публічної служби

Вивчення зарубіжного досвіду формування етичних стандартів у публічній службі є надзвичайно цінним для України, оскільки дозволяє виявити ефективні практики та адаптувати їх до національних умов. Багато розвинених країн світу приділяють значну увагу доброчесності та етиці державних службовців, розробляючи комплексні системи регулювання. Ці системи, як правило, включають законодавчі акти, етичні кодекси, інститути з питань етики, а також механізми навчання та контролю.

Досвід правового регулювання адміністративної етики у країнах розвинутої демократії показує, що в деяких країнах є окремі спеціальні закони про службову етику, наприклад, у Сполучених Штатах (Ethics in Government Act, Ethics Reform Act) й Ірландії (Ethics in Public Office Act). Такі закони, по-перше, встановлюють порядок декларування доходів, майна, конфліктів інтересів у фінансовій сфері і, по-друге, передбачають заснування установи, що координує процедуру декларування і здійснює управління адміністративною етикою загалом. Вивчення цього досвіду дозволяє визначити можливі перспективи нормотворчої діяльності з питань адміністративної етики в Україні. Ще один елемент законодавства про службову етику – це законодавство про службові викриття. Під «службовими викриттями» розуміють надання службовцем керівництву або засобам масової інформації відомостей про незаконні або неефективні дії державних органів чи посадових осіб. Досить часто порушення можуть бути виявлені лише зсередини державного органу, тому службові викриття розглядають як інструмент забезпечення прозорості функціонування органів влади, як доповнення до зовнішніх механізмів контролю. Практика службового викриття також набула розвитку у США. У 1978 році Законом «Про реформу цивільної служби» (Civil Service Reform Act) принципи системи заслуг були доповнені ще одним – принципом захисту державних службовців, які викривають неналежну поведінку колег. Спеціальний контролюючий орган (Merit System Protection Board) набув

повноваження призупиняти рішення про звільнення, переведення на менш кваліфіковану роботу, тимчасове відсторонення від виконання посадових обов'язків, що були вжиті до осіб, які здійснили службове викриття. Аналогічні закони були прийняті за останні роки в інших країнах. Наприклад, у Сполученому Королівстві у 1998 р. (Public Interest Disclosure Act). Перспективи запровадження таких інститутів в Україні викликає певні застереження. Для визначення ефективності такої системи було б корисно попередньо з'ясувати, як такий інститут «впишеться» у ціннісні орієнтації представників вітчизняного корпусу державних службовців.

Одним із показових прикладів є досвід Сполучених Штатів Америки, де етичні стандарти публічної служби базуються на принципах, закладених ще в «Законі про етику в уряді» 1978 року. Цей закон, прийнятий після Уотергейтського скандалу, мав на меті підвищити довіру суспільства до уряду. В США діє Управління урядової етики, яке розробляє загальнодержавні стандарти поведінки, надає консультації, контролює дотримання правил запобігання конфлікту інтересів та фінансового розкриття. Особлива увага приділяється питанню «обертових дверей», що регулює перехід колишніх державних службовців до приватного сектору, аби запобігти зловживанням впливом. Етичні норми також детально прописані в кодексах поведінки для різних рівнів управління, що охоплюють питання подарунків, використання державної власності та конфіденційної інформації [13, с. 246-258].

У Великій Британії етичні засади функціонують на основі «Принципів Нілана», які були сформульовані Комітетом зі стандартів у суспільному житті у 1995 році. Ці сім принципів – безкорисливість, доброчесність, об'єктивність, підзвітність, відкритість, чесність та лідерство – є фундаментальними для всіх, хто займає державні посади. Кожен державний департамент і місцевий орган влади має власні кодекси поведінки, які деталізують застосування цих принципів. За дотриманням етичних норм слідкує низка незалежних органів, таких як Комісар зі стандартів у сфері державного управління. Британська модель підкреслює важливість особистого прикладу та лідерства в просуванні етичної культури [14].

Німеччина також має розвинену систему етичного регулювання, що базується на суворій правовій базі та сильних традиціях верховенства права. Основний акцент робиться на принципах законності, неупередженості, об'єктивності та лояльності до конституційного ладу. Кожен державний службовець зобов'язаний діяти виключно в межах закону та не допускати конфлікту інтересів. Система включає суворі правила щодо прийняття подарунків, побічної діяльності та обов'язкового розкриття інформації про доходи. Важливою є також роль прокуратури та судових органів у притягненні до відповідальності за етичні порушення, що підкреслює невідворотність покарання [15, с. 104-108].

Досвід країн Скандинавії, зокрема Швеції та Данії, є прикладом високої суспільної довіри та низького рівня корупції, що значною мірою ґрунтується на розвиненій етичній культурі. Тут акцент робиться не стільки на формальних кодексах, скільки на формуванні сильної внутрішньої моральної свідомості службовців. Принципи відкритості, прозорості та прямої підзвітності громадянському суспільству є ключовими. Законодавство забезпечує широкий доступ громадян до інформації про діяльність державних органів, що є потужним превентивним механізмом проти зловживань та корупції. Навчання етиці інтегроване в програми підготовки публічних службовців, а громадська думка відіграє значну роль у підтримці високих стандартів.

Узагальнюючи зарубіжний досвід, можна виділити кілька спільних підходів до формування етичних стандартів у публічній службі. Це розробка чітких та комплексних етичних кодексів, які часто супроводжуються докладними методичними рекомендаціями; створення незалежних органів або уповноважених осіб, відповідальних за етичні питання; запровадження ефективних механізмів запобігання та врегулювання конфлікту інтересів; обов'язкове фінансове розкриття інформації; а також постійне навчання та підвищення кваліфікації службовців з питань етики. Водночас, успішність цих систем багато в чому залежить від політичної волі, сильної правової бази та активної участі громадянського суспільства. Досвід цих країн показує, що ефективна система етичних стандартів є невід'ємною частиною сучасної демократичної та ефективної публічної

адміністрації [16, с. 221-230]. З детальною інформацією можна ознайомитися у табл. 1.1.

Таблиця 1.1

Ключові аспекти формування етичних стандартів у публічній службі: зарубіжний досвід та можливості імплементації в Україні [13-17]

Країна	Ключові принципи / Документи	Основні інституції / Механізми	Специфічні акценти / Особливості	Можливості імплементації в Україні
США	Закон про етику в уряді	Управління урядової етики; етичні кодекси для різних рівнів	Запобігання конфлікту інтересів, регулювання «обертових дверей», фінансове розкриття	Посилення ролі Національного агентства з питань запобігання корупції (НАЗК) та інших антикорупційних органів; розширення норм щодо «обертових дверей»; удосконалення фінансового контролю.
Велика Британія	«Принципи Нілана» (1995)	Комітет зі стандартів у суспільному житті; Комісар зі стандартів	Безкорисливість, доброчесність, лідерство, важливість особистого прикладу	Запровадження програм з формування лідерства в етичній сфері; інтеграція «Принципів Нілана» в кодекси поведінки українських службовців.
Німеччина	Сувора правова база	Прокуратура, судові органи; суворі правила щодо подарунків	Законність, неупередженість, об’єктивність, невідворотність покарання	Посилення відповідальності за етичні порушення; забезпечення невідворотності покарання; розробка чітких процедур врегулювання конфліктів.
Скандинавія	Принципи відкритості, прозорості	Широкий доступ до інформації; інтегроване етичне навчання	Формування внутрішньої моральної свідомості, висока суспільна довіра	Забезпечення максимальної прозорості та доступу до публічної інформації; впровадження етичного навчання на всіх рівнях підготовки службовців; розвиток культури доброчесності.

Аналіз зарубіжного досвіду дозволяє виявити низку практик, які є вкрай актуальними для імплементації в українській системі публічної служби з метою підвищення її етичних стандартів та боротьби з корупцією. Насамперед, Україна може посилити роль незалежних антикорупційних та етичних органів, наслідуючи

приклад Управління урядової етики в США, розширивши їхні повноваження щодо розробки рекомендацій, контролю та консультаційної підтримки. Важливо також звернути увагу на британські «Принципи Нілана», які є орієнтиром для формування внутрішньої мотивації та лідерства в дотриманні етичних норм, що може бути реалізовано через цільові тренінгові програми для керівного складу публічної служби. Досвід Німеччини, що базується на суворій правовій регламентації та невідворотності покарання, підкреслює необхідність посилення правових механізмів відповідальності за етичні порушення та послідовного застосування санкцій, що сприятиме підвищенню доброчесності. Зі скандинавських країн варто запозичити принципи максимальної відкритості та прозорості діяльності органів влади, забезпечивши громадянам широкий доступ до інформації, що є потужним інструментом громадського контролю та запобігання зловживанням. Це включає не лише відкриті реєстри, а й культуру проактивного інформування [17]. Загалом, Україна має зосередитися на розробці комплексних етичних кодексів з детальними роз'ясненнями, створенні ефективних механізмів запобігання конфлікту інтересів, зокрема для осіб, які покидають публічну службу («обертові двері»), а також на системній етичній освіті та регулярному моніторингу дотримання етичних стандартів. Успішна імплементація цього досвіду вимагатиме консолідованих зусиль з боку держави, громадянського суспільства та міжнародних партнерів.

Висновки до розділу 1

У першому розділі цього дослідження було глибоко розкрито сутність професійної етики як багатогранної системи моральних принципів і норм поведінки, що є визначальною для ефективного та доброчесного функціонування публічної служби. З'ясовано, що етика в цій сфері виступає не лише регулятором внутрішніх відносин, а й потужним інструментом підвищення довіри суспільства до державних інститутів, гарантуючи прозорість, відповідальність та соціальну орієнтованість управлінської діяльності. Саме професійна етика заповнює ті

«прогалини», де правові норми виявляються недостатніми, надаючи службовцям орієнтири для прийняття етично обґрунтованих рішень. Детальний аналіз етичних засад діяльності публічних службовців виявив їхню ключову роль у формуванні ефективного державного управління. Було акцентовано на таких принципах, як служіння суспільству та державі, доброчесність, професіоналізм, відповідальність, об'єктивність та неупередженість, а також повага до прав людини та гідності. Ці засади становлять фундамент, на якому будується взаємодія між владою та громадянами, формуючи атмосферу довіри та взаєморозуміння. Підкреслено, що для конкретизації цих принципів активно використовуються етичні кодекси та розробляються механізми їхнього забезпечення, включаючи навчання та моніторинг.

Вивчення зарубіжного досвіду формування етичних стандартів у США, Великій Британії, Німеччині та Скандинавських країнах дозволило виявити спільні та унікальні підходи до цього питання. Так, було виокремлено важливість функціонування незалежних етичних органів, роль всеосяжних етичних кодексів, значущість фінансового розкриття та ефективних механізмів запобігання конфлікту інтересів. Підкреслено, що успішність цих систем значною мірою залежить від політичної волі, міцної правової бази та активної участі громадянського суспільства в процесах контролю та формування етичної культури.

З огляду на результати проведеного аналізу, можна стверджувати, що Україна має значний потенціал для імплементації передового зарубіжного досвіду. Посилення ролі антикорупційних органів, запровадження програм з формування лідерства в етичній сфері, забезпечення невідворотності покарання за етичні порушення та максимальна прозорість діяльності органів влади – це лише деякі з кроків, які можуть значно підвищити рівень професійної етики в українській публічній службі. Системний підхід, що охоплює як законодавчі зміни, так і формування високої етичної культури серед службовців, є запорукою успішного розвитку демократичної та ефективної держави.

РОЗДІЛ 2
СУЧАСНИЙ СТАН ДОТРИМАННЯ ЕТИЧНИХ НОРМ У СИСТЕМІ ПУБЛІЧНОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ

2.1. Законодавча база з питань етики державних службовців

Другий розділ присвячений емпіричному аналізу сучасного стану дотримання етичних норм у системі публічної служби України. Практичне дослідження ґрунтується на методі вторинного аналізу даних, що включає систематичний збір, узагальнення та інтерпретацію статистичних звітів, результатів соціологічних досліджень, а також змістовний аналіз нормативно-правових актів. Метою дослідження даного розділу є виявлення основних тенденцій, проблемних аспектів та взаємозв'язків між етичною поведінкою публічних службовців та довірою громадськості. Отримані дані дозволяють оцінити ефективність існуючих механізмів етичного регулювання та ідентифікувати сфери, що потребують подальшого вдосконалення для підвищення доброчесності та прозорості у державному управлінні.

Формування етичної культури в системі публічної служби України нерозривно пов'язане з наявністю чіткої та всеосяжної законодавчої бази, що регулює етичну поведінку державних службовців. Ця база є фундаментом для визначення стандартів доброчесності, прозорості та відповідальності, а також для впровадження механізмів контролю та притягнення до відповідальності за порушення етичних норм. Вона покликана забезпечити, щоб діяльність кожного службовця відповідала принципам служіння суспільним інтересам та сприяла підвищенню довіри громадян до влади.

Основу законодавчої бази з питань етики державних службовців в Україні становить низка нормативно-правових актів. Центральне місце серед них посідає Конституція України, яка закріплює фундаментальні права та свободи людини і громадянина, а також визначає принципи діяльності органів державної влади, що є основою для формування етичних стандартів. Важливим є також Закон України «Про державну службу», який містить загальні положення щодо етичної поведінки, заборони корупції та конфлікту інтересів. Він визначає основні вимоги до професійної поведінки, встановлює обов'язки та обмеження для державних службовців.

Етична інфраструктура може бути представлена у вигляді восьми базових елементів: політична воля державного керівництва; законодавство; механізми підконтрольності і підзвітності; кодекси поведінки; інструменти професійної соціалізації; координуючий орган; спеціальні умови діяльності державних службовців; участь громадськості та громадський контроль. Разом ці елементи виконують три основні функції у сфері забезпечення етичної поведінки державних службовців: контроль, керівництво і управління.

Розглянемо детальніше ключові елементи цієї системи та їх стан в умовах сучасної України.

Політична воля державного керівництва. Жодна ініціатива у сфері етики державної влади не буде мати успіху, якщо за нею не стоять воля і бажання політичного керівництва країни реалізувати її на практиці. У офіційних документах державного керівництва України протягом останніх років декларується актуальність і пріоритетність завдання забезпечити належну етичну поведінку службовців. Проте після прийняття у 2000 р. «Загальних правил поведінки державних службовців» важко знайти знакові події, що засвідчують про результати просування у напрямі практичної реалізації цього завдання.

Законодавство з питань адміністративної етики складається з сукупності нормативно-правових актів, які встановлюють принципи і правила поведінки, санкції за їх порушення, а також систему управління, що забезпечує їх практичну реалізацію у професійній діяльності державних управлінців.

В Україні базовий закон «Про державну службу» встановлює принципи державної служби, систему управління державної служби, інститут службового розслідування, порядок декларування доходів. Крім того, принципи етичної поведінки службовців, загальні обов’язки державних службовців, порядок розв’язання конфліктів інтересів та відповідальності за порушення цих правил встановлені «Загальними правилами поведінки державних службовців». Слід звернути увагу, що декларування відомостей про наявні або можливі конфлікти інтересів вітчизняним законодавством не передбачено.

Законодавство про свободу інформації представлено в Україні, перш за все, Законом «Про інформацію», який за основними характеристиками відповідає міжнародним стандартам прав на інформацію. За оцінками експертів проблемні питання у цій сфері пов'язані, в першу чергу, з невідповідністю нормам цього закону підзаконних актів, недотриманням законодавства з боку органів влади, слабкістю механізмів, що забезпечують реалізацію прав громадян на інформацію. Цей факт вказує на необхідність удосконалення нормативно-правового регулювання з метою створення ефективного механізму забезпечення права на інформацію про діяльність органів державної влади.

Особливе значення має Закон України «Про запобігання корупції», який деталізує антикорупційні засади, нерозривно пов'язані з етикою публічної служби. Цей закон визначає поняття конфлікту інтересів, встановлює вимоги щодо декларування майна та доходів, а також регулює питання отримання подарунків, поведінки в умовах конфлікту інтересів та інші аспекти, що прямо впливають на доброчесність службовців [18]. Важливу роль відіграють також підзаконні акти, зокрема постанови Кабінету Міністрів України, що регулюють окремі аспекти етичної поведінки, та відомчі нормативні акти, які конкретизують етичні стандарти для окремих органів державної влади.

Попри значний обсяг нормативного матеріалу, що стосується етики державних службовців, українська законодавча база все ще потребує подальшого вдосконалення. Це стосується як деталізації окремих положень, так і забезпечення їхньої ефективної імплементації та контролю. Зокрема, існують виклики, пов'язані з недостатньою чіткістю процедур вирішення етичних дилем, відсутністю дієвих механізмів оцінки та стимулювання етичної поведінки, а також необхідністю адаптації законодавства до сучасних викликів, таких як цифровізація та гібридні загрози, що було зазначено у висновках до попереднього розділу.

Для об'єктивної оцінки ефективності законодавчої бази варто звернутися до статистичних даних. Наприклад, аналіз кількості виявлених порушень, притягнення до відповідальності за етичні та антикорупційні проступки, а також динаміка показників громадської довіри до державних органів, може

проілюструвати реальний стан справ. За даними Національного агентства з питань запобігання корупції (НАЗК), з початку 2024 року та станом на 20 травня 2024 року НАЗК здійснило 345 повних перевірок декларацій, за результатами яких виявлено ознаки незаконного збагачення, декларування недостовірних відомостей або конфлікту інтересів [19]. Крім того, згідно з опитуванням Фонду «Демократичні ініціативи» імені Ілька Кучеріва за грудень 2023 року, 36% громадян довіряють державному апарату загалом [20]. Це свідчить про необхідність посилення заходів з підвищення доброчесності та етичної поведінки. Більш детальний огляд ключових законодавчих актів та показників їхнього застосування у сфері етики публічної служби в Україні представлено в табл. 2.1.

Таблиця 2.1

Огляд ключових законодавчих актів та показників їх застосування у сфері етики публічної служби в Україні [21]

Законодавчий акт	Основні положення щодо етики	Показники застосування	Джерело показників
Конституція України	Фундаментальні права, принципи діяльності органів влади	Кількість звернень до Уповноваженого ВРУ з прав людини щодо порушень прав: у 2023 році Офіс Уповноваженого зареєстрував понад 104 тис. звернень	Річний звіт Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини за 2023 рік [21]
Закон України «Про державну службу»	Загальні вимоги до поведінки, заборона корупції та конфлікту інтересів	Звіти НАДС за 2023 рік вказують на проведення оцінювання ефективності службової діяльності державних службовців та реалізацію програм підвищення кваліфікації, що є непрямим показником застосування етичних норм у практиці. Прямі показники дисциплінарних проваджень за етичні порушення не агрегуються у відкритих звітах НАДС.	Звіт Національного агентства України з питань державної служби (НАДС) за 2023 рік [22]

Продовження таблиці 2.1

Закон України «Про запобігання корупції»	Декларування, конфлікт інтересів, подарунки, «обертові двері»	У 2023 році до суду надійшло 2544 кримінальні провадження щодо корупційних та пов'язаних з корупцією правопорушень. Винесено	Статистичні дані за 2023 рік (агреговані дані ДБР, НАБУ, САП, Офісу Генпрокурора на основі Єдиного реєстру досудових розслідувань та Єдиного державного реєстру судових рішень) [23-28].

		1044 вироки, з них 892 – обвинувальні.	

Табл. 2.1 систематизує основні нормативно-правові акти, що регулюють етичну поведінку державних службовців. У таблиці представлено їхні ключові положення щодо етики та наведено актуальні статистичні дані, що відображають практичне застосування цих норм. Зокрема, вона демонструє динаміку звернень громадян, результати перевірок декларацій НАЗК, судові рішення щодо корупційних правопорушень. Дані, представлені в таблиці, дозволяють візуалізувати як прогрес у формуванні правових рамок, так і існуючі виклики у забезпеченні доброчесності та підзвітності публічної служби в Україні.

У системі публічної служби України нерідко виникають ситуації, що вимагають чіткого дотримання етичних норм та антикорупційного законодавства. Розглянемо приклад, який ілюструє потенційні порушення, пов’язані з отриманням подарунків та зловживанням впливом.

Державна службовиця Коваленко А.П. працює на посаді головного спеціаліста у відділі дозвільної документації одного з міністерств, де її обов’язки включають розгляд заяв та надання дозволів на певні види діяльності. Нещодавно вона отримала запрошення на святкування ювілею компанії «ЕкоСервіс», яка на той момент подала документи на отримання важливого дозволу. Під час заходу Коваленко А.П. було вручено дорогий подарунок – планшет вартістю близько 30 000 грн. Це значно перевищує встановлені законодавством обмеження. У розмові з власником компанії «ЕкоСервіс» прозвучав натяк на очікування «оперативного та позитивного» вирішення питання щодо їхнього дозволу.

З точки зору законодавства, така ситуація містить ознаки серйозних порушень. Закон України «Про запобігання корупції» у статтях 23 та 24 чітко регламентує питання отримання подарунків. Він прямо забороняє публічним службовцям отримувати будь-які подарунки, що пов’язані з їхньою діяльністю або є проявом впливу. Дозволені лише загальновизнані подарунки, такі як сувеніри, вартість яких не повинна перевищувати одного прожиткового мінімуму для працездатних осіб, встановленого на 1 січня відповідного року. Станом на 1 січня

2024 року ця сума становила 3028 грн. Отже, планшет вартістю 30 000 грн значно виходить за ці межі, а його отримання від компанії, яка безпосередньо зацікавлена у рішенні службової особи, створює явний потенційний конфлікт інтересів і може бути розцінено як спроба неправомірної вигоди.

Закон також покладає на державного службовця чіткий обов'язок: у разі виявлення подарунка, що є неправомірною вигодою, або сумнівів щодо допустимості його отримання, необхідно негайно, але не пізніше одного робочого дня, письмово повідомити про це свого безпосереднього керівника. Сам подарунок також підлягає передачі до установи. Більше того, згадка власника компанії «ЕкоСервіс» про «оперативне та позитивне» вирішення питання свідчить про спробу зловживання впливом або надання неправомірної вигоди, що також є прямим порушенням антикорупційного законодавства.

Недотримання цих норм може мати серйозні наслідки. Якщо Коваленко А.П. приховає факт отримання подарунка та/або сприятиме компанії «ЕкоСервіс» у отриманні дозволу, її дії можуть бути кваліфіковані як порушення антикорупційного законодавства. Це може призвести до адміністративної відповідальності за статтею 172-5 Кодексу України про адміністративні правопорушення «Порушення встановлених законом обмежень щодо одержання подарунків», що передбачає штраф з конфіскацією подарунка. У випадку, якщо дії будуть розцінені як прийняття пропозиції, обіцянки або одержання неправомірної вигоди, це може спричинити кримінальну відповідальність згідно зі статтею 368 Кримінального кодексу України, яка передбачає позбавлення волі.

Цей кейс наочно демонструє, як навіть опосередкований тиск через «подарунки» може створювати складні етичні та правові дилеми для державних службовців. Він підкреслює критичну важливість чітких законодавчих обмежень щодо отримання подарунків та їх суворого дотримання для забезпечення доброчесності та неупередженості у публічній службі. Подібні ситуації, що стосуються виявлених порушень у деклараціях та кримінальних проваджень, регулярно фіксуються НАЗК та іншими правоохоронними органами [19].

2.2. Аналіз порушень етичних стандартів у державних органах

Попри наявність досить розгалуженої законодавчої бази, що регулює етичну поведінку державних службовців в Україні, проблема порушень етичних стандартів залишається актуальною та суттєво впливає на ефективність державного управління та рівень довіри суспільства до влади. Аналіз цих порушень є ключовим для виявлення системних проблем та розробки дієвих механізмів їх запобігання. Даний підрозділ ґрунтується на узагальненні та аналізі даних з відкритих офіційних джерел, таких як звіти Національного антикорупційного бюро України (НАБУ), Спеціалізованої антикорупційної прокуратури (САП), Національного агентства з питань запобігання корупції (НАЗК), Державного бюро розслідувань (ДБР), а також соціологічних досліджень та звернень громадян. Це дозволяє виявити найбільш типові категорії порушень та оцінити їхній вплив.

Серед найбільш поширених порушень етичних стандартів у системі публічної служби України виділяються корупційні діяння, що є найсерйознішим видом проступків, які включають хабарництво, зловживання службовим становищем, розкрадання державного майна, неправомірне отримання вигод та подарунків. Такі дії прямо суперечать принципам доброчесності та служіння суспільним інтересам. Також часто фіксується конфлікт інтересів, який виникає, коли приватні інтереси державного службовця впливають або можуть вплинути на об’єктивність чи неупередженість прийняття рішень під час виконання службових повноважень, а його недекларування або несвоєчасне врегулювання становить системну проблему. Типовим прикладом такого порушення може слугувати ситуація, коли керівник структурного підрозділу місцевої державної адміністрації, відповідальний за видачу дозволів на будівництво, приймає рішення на користь будівельної компанії, одним із засновників якої є його близький родич, при цьому не повідомивши про наявність реального конфлікту інтересів. Подібні випадки, які регулярно виявляються Національним агентством з питань запобігання корупції під час повних перевірок декларацій або на підставі звернень викривачів, підкреслюють системність цієї проблеми та її негативний вплив на довіру

громадськості до об’єктивності державних рішень. Порушеннями також є недотримання норм професійної етики та культури, що проявляється у неповажному ставленні до громадян, бюрократизмі, формалізмі, грубості, упередженості та необ’єктивності, підриваючи довіру до публічної служби на повсякденному рівні. Додатковою проблемою є порушення вимог щодо декларування майна та доходів, зокрема надання недостовірної інформації або несвоєчасне подання декларацій, що є прямим порушенням антикорупційного законодавства. Невиконання або неналежне виконання службових обов’язків, спричинене недбалістю, відсутністю професіоналізму або свідомим ігноруванням вимог, також призводить до неефективності роботи державного апарату [29].

Існує комплекс причин, що сприяють виникненню та поширенню порушень етичних стандартів. Це може бути пов’язано з недосконалістю законодавства, де деякі норми залишаються розмитими, створюючи простір для їх неоднозначного тлумачення та зловживань, а також з нечіткими процедурами притягнення до відповідальності, що знижує її невідворотність. Низький рівень правової та етичної культури, недостатня обізнаність службовців зі стандартами етики та відсутність належної мотивації до їх дотримання також відіграють значну роль. Недостатній контроль та моніторинг, слабкі механізми виявлення порушень, відсутність регулярних етичних аудитів та недостатня прозорість внутрішніх розслідувань поглиблюють проблему. Не останню роль відіграють низький рівень заробітної плати та соціальних гарантій, що може створювати економічні стимули для корупційних діянь, а також недостатня політична воля та відсутність прикладу «зверху», що створює атмосферу вседозволеності. Важливим чинником є також вплив «корупційної культури» – укорінені практики неформальних взаємодій, які переносяться на державну службу [30, с. 510-513].

Аналіз відкритих даних свідчить про значну кількість виявлених порушень. Згідно з даними Єдиного державного реєстру судових рішень та звітів правоохоронних органів, за 2023 рік в Україні було винесено 1044 вироки у кримінальних провадженнях щодо корупційних та пов’язаних з корупцією правопорушень, з яких 892 – обвинувальні (як зазначено в табл. 2.1). Це свідчить

про активність антикорупційних органів, але також вказує на масштаб проблеми. Окрім судових рішень, НАЗК регулярно виявляє порушення, пов'язані з конфліктом інтересів та недостовірним декларуванням. Наприклад, за 2023 рік НАЗК виявило ознаки корупційних кримінальних правопорушень на загальну суму 1,3 млрд грн, здійснених посадовцями різного рівня [19]. Важливим є також аналіз звернень громадян. За даними Офісу Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини, у 2023 році було зареєстровано понад 104 тис. звернень, значна частина з яких стосувалася неправомірних дій або бездіяльності посадових осіб, порушення прав громадян у сфері надання адміністративних послуг, соціального захисту та інших галузях, що часто пов'язано з порушеннями етичних норм та неналежним виконанням обов'язків [21]. Детальніший розподіл основних видів порушень етичних стандартів та показники їх виявлення/розслідування в системі публічної служби України за 2023 рік представлено у табл. 2.2.

Таблиця 2.2

Основні види порушень етичних стандартів та показники їх виявлення/розслідування в системі публічної служби України за 2023 рік [19, 21]

Вид порушення етичних стандартів	Ключові прояви	Показники виявлення/розслідування (за 2023 рік)	Джерело показників
Корупційні правопорушення	Хабарництво, розкрадання, зловживання владою, неправомірні вигоди.	Кількість вироків за корупційні правопорушення: 1044 (з них 892 обвинувальні). Сума виявлених корупційних збитків: 1,3 млрд грн.	Єдиний державний реєстр судових рішень; Звіт НАЗК за 2023 рік; Звіти правоохоронних органів.
Конфлікт інтересів та недостовірне декларування	Неповідомлення про наявність конфлікту інтересів, подання недостовірних відомостей у деклараціях.	Кількість повних перевірок декларацій, що виявили порушення: 345 (станом на 20.05.2024, за період з початку 2024).	Звітність НАЗК (Новини та річні звіти).

Продовження таблиці 2.2

Порушення професійної етики (неетична поведінка)	Неповажне ставлення до громадян, бюрократизм, необ'єктивність, дискримінація.	Кількість звернень до Уповноваженого ВРУ з прав людини, що стосуються неправомірних дій/бездіяльності посадових осіб: значна частка з понад 104 тис. звернень.	Річний звіт Уповноваженого ВРУ з прав людини за 2023 рік.

Невиконання/неналежне виконання службових обов'язків	Недбалість, ігнорування вимог, низька ефективність роботи, порушення термінів.	Дані про дисциплінарні стягнення за цією категорією не агрегуються в публічних звітах НАДС.	Внутрішні відомчі звіти (наприклад, апарати міністерств).

Табл. 2.2 систематизує найпоширеніші категорії неетичної поведінки державних службовців, що охоплюють як прямі корупційні діяння, так і порушення професійної етики та службових обов'язків. У таблиці представлено ключові прояви цих порушень та наведено доступні статистичні дані, що відображають масштаби їх виявлення та процеси розслідування відповідними органами. Представлені показники, такі як кількість судових вироків, результати перевірок декларацій НАЗК та кількість звернень громадян до Уповноваженого ВРУ з прав людини, дозволяють оцінити ефективність існуючих механізмів контролю та ідентифікувати сфери, що потребують посиленої уваги. Аналіз даних таблиці свідчить, що, попри зусилля державних інституцій у боротьбі з порушеннями, проблема залишається актуальною, а її системний характер вимагає комплексних підходів для подальшого вдосконалення етичної культури в публічній службі.

2.3. Взаємозв'язок етичної поведінки та довіри громадськості

Взаємозв'язок між етичною поведінкою публічних службовців та рівнем довіри громадськості є одним з найважливіших аспектів ефективного державного управління та функціонування демократичного суспільства. Довіра громадян до державних інститутів є наріжним каменем легітимності влади, її здатності ефективно впроваджувати реформи та забезпечувати соціальну злагоду. Коли публічні службовці діють відповідно до високих етичних стандартів, що включають доброчесність, прозорість, об'єктивність, справедливість та відповідальність, це безпосередньо впливає на сприйняття їхньої діяльності суспільством. Коли громадяни бачать, що службовці не беруть хабарів, не використовують службове становище для особистої вигоди, приймають рішення неупереджено та в інтересах суспільства, це сприяє зростанню довіри. Навпаки,

будь-які прояви корупції, недбалості, бюрократизму чи неповаги до громадян негативно позначаються на рівні довіри, підриваючи авторитет державних інститутів та створюючи відчуття несправедливості.

Дослідження показують, що довіра є не лише результатом етичної поведінки, а й важливим чинником, що стимулює її. У суспільствах з високим рівнем довіри до влади службовці, як правило, більш мотивовані дотримуватися етичних норм, оскільки відчувають вищу відповідальність перед громадянами та цінують свою репутацію. Крім того, висока довіра громадськості спрощує впровадження державної політики, оскільки громадяни з більшою готовністю співпрацюють з органами влади та дотримуються законів. Це створює сприятливе середовище для розвитку та стабільності держави [31, с. 23-29].

На жаль, в Україні рівень довіри до державного апарату залишається викликом. Згідно з опитуванням Фонду «Демократичні ініціативи» імені Ілька Кучеріва за грудень 2023 року, лише 36% громадян довіряють державному апарату загалом [20]. Це значно нижче, ніж у країнах з розвиненою етичною культурою публічної служби, таких як Скандинавські країни, де висока суспільна довіра та низький рівень корупції ґрунтуються на розвиненій етичній культурі та принципах відкритості та прозорості. Низький рівень довіри в Україні має комплексні причини. Серед них – масштабні корупційні скандали, неефективність правосуддя та відсутність невідворотності покарання, що знижує мотивацію дотримуватися етичних норм. Також вагомими чинниками є бюрократизм та формалізм, недостатня прозорість діяльності державних органів, а також політична нестабільність та популізм. За даними Глобального барометру корупції, 77% українців вважають, що корупція є великою проблемою в державній сфері [32]. Це підкреслює глибоко вкорінене сприйняття корупції як системної проблеми, що безпосередньо впливає на довіру.

Для підвищення довіри громадськості до публічної служби в Україні необхідно вжити комплексних заходів. Це включає посилення антикорупційних заходів та забезпечення невідворотності покарання за корупційні діяння. Важливо також формувати етичну культуру шляхом системного етичного навчання для всіх

категорій публічних службовців та пропагування цінностей доброчесності та відповідальності. Крім того, необхідно підвищувати прозорість та відкритість, забезпечуючи максимальний доступ до інформації про діяльність органів влади та запроваджуючи електронні послуги. Не менш важливою є орієнтація на клієнта (громадянина) через спрощення адміністративних процедур та підвищення ввічливості й професіоналізму у взаємодії з громадянами. Розвиток механізмів громадського контролю, таких як залучення громадськості до моніторингу діяльності державних органів та створення дієвих механізмів подання скарг, також є ключовим [33]. У наступній табл. 2.3 буде представлено узагальнені показники довіри громадськості до державних інститутів України, а також статистичні дані, що відображають вплив етичної поведінки на ці показники.

Таблиця 2.3

Взаємозв'язок етичної поведінки та довіри громадськості в Україні [19-26, 32]

Показник / Чинник	Опис та значення	Актуальні дані (за 2023-2024 роки)	Джерело показників
Рівень довіри до державного апарату загалом	Відсоток громадян, які довіряють органам державної влади та публічним службовцям.	36% (грудень 2023 р.)	Фонд «Демократичні ініціативи» імені Ілька Кучеріва (Національне опитування)
Сприйняття корупції	Відсоток громадян, які вважають корупцію великою проблемою в державній сфері.	77% (2023 р.)	Глобальний барометр корупції
Довіра до правосуддя	Відсоток громадян, які довіряють судовій системі та правоохоронним органам.	25% (грудень 2023 р. – судовій системі, 29% – поліції)	Фонд «Демократичні ініціативи» імені Ілька Кучеріва

Продовження таблиці 2.3

Довіра до Президента України	Відсоток громадян, які довіряють Президенту України.	90% (грудень 2023 р.)	Фонд «Демократичні ініціативи» імені Ілька Кучеріва
Довіра до Збройних Сил України	Відсоток громадян, які довіряють Збройним Силам України (як еталон довіри).	96% (грудень 2023 р.)	Фонд «Демократичні ініціативи» імені Ілька Кучеріва

Кількість корупційних злочинів	Кількість зареєстрованих кримінальних проваджень щодо корупції та пов'язаних з корупцією правопорушень.	~3000-4000 щорічно (статистика НАБУ, САП, НАЗК, ДБР за 2023 рік в розслідуваннях)	Звіти НАБУ, САП, НАЗК, ДБР (річні зведення, які публікуються на їхніх офіційних сайтах)
Результати перевірок декларацій НАЗК	Кількість виявлених порушень у деклараціях публічних службовців.	~2500 виявлених порушень (за 2023 рік, включаючи порушення, що стосуються недоброчесності)	Звіт НАЗК про результати моніторингу способу життя та повних перевірок декларацій
Кількість звернень громадян щодо порушень етики	Дані про звернення громадян до Уповноваженого ВРУ з прав людини або інших інституцій щодо неетичної поведінки службовців.	Дані не агрегуються публічно у єдиній статистиці, але тисячі звернень щороку надходять	Звіти Уповноваженого ВРУ з прав людини, дані Офісу Генерального прокурора про звернення

Аналіз даних, представлених у табл. 2.3, чітко ілюструє поточний стан довіри громадськості до державних інститутів в Україні та ключові виклики у сфері етичної поведінки публічних службовців. Низький рівень довіри до державного апарату загалом (36%) та до правосуддя (25-29%) контрастує з високим рівнем довіри до Збройних Сил України (96%) та Президента (90%), що може свідчити про сприйняття суспільством цих інститутів як таких, що діють в інтересах держави та громадян, особливо в умовах воєнного стану. Водночас високий відсоток громадян (77%), які вважають корупцію значною проблемою, вказує на прямий зв'язок між сприйняттям неетичної поведінки та недовірою до системи. Значна кількість корупційних злочинів та виявлених порушень у деклараціях публічних службовців підтверджує існування системних проблем із доброчесністю. Це підкреслює нагальну потребу в посиленні антикорупційних заходів, підвищенні прозорості та ефективності правосуддя, а також формуванні стійкої етичної культури серед публічних службовців для відновлення та зміцнення довіри громадськості [19-26, 32].

Зрештою, довіра громадськості до публічної служби є стратегічним ресурсом для розвитку держави. Її відновлення та підтримка вимагають постійних зусиль, системного підходу та усвідомлення того, що етична поведінка є не лише вимогою закону, а й моральним імперативом для кожного, хто служить суспільству.

Висновки до розділу 2

Українська законодавча база щодо етики публічної служби, хоча й є розгалуженою, все ще потребує вдосконалення, зокрема у деталізації окремих положень та забезпеченні їх ефективної імплементації. Існують виклики, пов'язані з недостатньою чіткістю процедур вирішення етичних дилем, відсутністю дієвих механізмів оцінки та стимулювання етичної поведінки. Важливими є також такі недоліки, як низький рівень правової та етичної культури службовців, недостатній контроль, низький рівень заробітної плати, а також вплив «корупційної культури». Ці фактори створюють простір для неоднозначного тлумачення норм та зловживань, знижуючи невідворотність відповідальності за порушення етичних стандартів.

Аналіз порушень етичних стандартів у державних органах свідчить про їх системний характер. Серед найбільш поширених порушень – корупційні діяння, конфлікт інтересів, недотримання норм професійної етики та культури, а також порушення вимог щодо декларування майна та доходів. Статистичні дані, такі як 1044 вироки у кримінальних провадженнях щодо корупції у 2023 році та 345 виявлених порушень декларацій НАЗК станом на травень 2024 року, підтверджують масштабність проблеми. Значна кількість звернень громадян до Уповноваженого ВРУ з прав людини, що стосуються неправомірних дій посадових осіб, також вказує на поширеність неетичної поведінки на повсякденному рівні.

Взаємозв'язок між етичною поведінкою публічних службовців та рівнем довіри громадськості є критично важливим для ефективного державного управління. Низький рівень довіри до державного апарату в Україні (лише 36% громадян довіряють державному апарату загалом у грудні 2023 року) є прямим наслідком масштабних корупційних скандалів, неефективності правосуддя та відсутності невідворотності покарання. Високий відсоток українців (77%), які вважають корупцію великою проблемою, ще раз підкреслює цей взаємозв'язок.

Для підвищення довіри громадськості необхідно вжити комплексних заходів. Це включає посилення антикорупційних заходів, забезпечення невідворотності

покарання та формування етичної культури через системне етичне навчання. Також важливо підвищувати прозорість та відкритість діяльності органів влади, орієнтуватися на громадян, спрощувати адміністративні процедури та розвивати механізми громадського контролю.

Наведені у розділі дані та аналіз проблемних аспектів чітко показують, що попри зусилля державних інституцій, проблема неетичної поведінки залишається актуальною. Її системний характер вимагає подальшого вдосконалення законодавства, посилення контролю та моніторингу, а також формування стійкої етичної культури серед публічних службовців, що є стратегічним ресурсом для розвитку держави та відновлення довіри громадськості.

РОЗДІЛ 3
ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ ЕТИЧНОЇ КУЛЬТУРИ ПУБЛІЧНИХ СЛУЖБОВЦІВ

3.1. Роль етичної освіти та професійного навчання

Третій розділ присвячений визначенню шляхів удосконалення етичної культури публічних службовців в Україні, спираючись на системні проблеми, виявлені у другому розділі, такі як низький рівень довіри громадськості до державного апарату, значний відсоток громадян, які вважають корупцію суттєвою проблемою, а також існуючі системні проблеми з доброчесністю. У цьому розділі буде розглянуто роль етичної освіти та професійного навчання, важливість запровадження ефективних кодексів етики та дієвих механізмів контролю, а також надано конкретні рекомендації щодо підвищення етичного рівня публічної служби в Україні, щоб відновити довіру та забезпечити доброчесність у державному управлінні.

Як було виявлено у другому розділі, сучасний стан дотримання етичних норм у системі публічної служби в Україні характеризується низкою викликів. Зокрема, значний відсоток громадян (77%) вважає корупцію суттєвою проблемою, а також спостерігається низький рівень довіри до державного апарату загалом (36%) та до правосуддя (25-29%). Це свідчить про глибокі системні проблеми з доброчесністю, що підтверджуються значною кількістю виявлених корупційних злочинів та порушень у деклараціях публічних службовців. Такі дані підкреслюють нагальну потребу в комплексних заходах для відновлення та зміцнення довіри громадськості, де етична освіта та професійне навчання публічних службовців відіграють ключову роль.

Формування високої етичної культури публічних службовців є фундаментальним елементом ефективного та доброчесного державного управління. У цьому контексті етична освіта та професійне навчання не лише передають знання про нормативні акти та принципи, а й сприяють формуванню внутрішніх моральних орієнтирів та розвитку здатності до етичного мислення та прийняття рішень у складних ситуаціях. Це дозволить вирішити проблеми, ідентифіковані у попередньому розділі, та підвищити рівень доброчесності у публічній сфері [34].

Метою етичної освіти та професійного навчання є формування ціннісних орієнтирів, що передбачає виховання у службовців глибокого розуміння та

прийняття таких фундаментальних цінностей, як повага, чесність, об'єктивність, справедливість, відповідальність та служіння суспільним інтересам. Окрім цього, важливим є ознайомлення з нормативно-правовою базою, а саме детальне вивчення законодавчої бази з питань етики державних службовців, включаючи Конституцію України, Закони України «Про державну службу» та «Про запобігання корупції», а також етичні кодекси. Програми навчання також мають бути спрямовані на розвиток навичок етичного мислення, що включає навчання ідентифікації етичних дилем, аналізу ситуацій з точки зору етичних принципів та прийняття обґрунтованих рішень, особливо у випадках, коли правові норми є недостатніми або суперечливими. Не менш важливим аспектом є запобігання корупції та конфлікту інтересів через надання знань та інструментів для виявлення та ефективного врегулювання конфлікту інтересів, запобігання корупційним ризикам та зловживанням службовим становищем. Зрештою, етична освіта сприяє підвищенню довіри громадськості, забезпечуючи розуміння службовцями прямого зв'язку між їхньою етичною поведінкою та рівнем довіри суспільства до державних інститутів [35, с. 13-18].

Для реалізації цих цілей пропонується зосередитись на кількох ключових напрямах та формах етичного навчання. Обов'язковою має бути початкова етична підготовка шляхом інтеграції курсів з професійної етики у програми адаптації нових службовців. Необхідно запровадити систематичне підвищення кваліфікації через регулярні тренінги, семінари та майстер-класи для діючих службовців, спрямовані на оновлення знань та обговорення кейсів [36, с. 39-42]. Ефективним може бути запровадження інституту наставництва, де досвідчені службовці виступатимуть менторами. Важливо використовувати кейс-стаді та симуляції для практичного аналізу реальних етичних дилем. Етичні питання мають бути інтегровані у всі програми професійного розвитку. Необхідно активно розвивати лідерство та особистий приклад серед керівного складу, оскільки це є потужним фактором впливу на етичну культуру [37].

Зарубіжний досвід також пропонує цінні уроки. Досвід США, зокрема Управління урядової етики, щодо розробки загальнодержавних стандартів

поведінки та консультаційної підтримки, може бути використаний для посилення ролі НАЗК та інших антикорупційних органів в Україні. «Принципи Нілана» з Великої Британії (безкорисливість, доброчесність, об'єктивність, підзвітність, відкритість, чесність та лідерство) можуть бути інтегровані в кодекси поведінки українських службовців та програми навчання. Акцент скандинавських країн на формуванні сильної внутрішньої моральної свідомості службовців та максимальній прозорості діяльності органів влади шляхом широкого доступу до інформації є важливим орієнтиром для України [38]. Нижче представлена табл. 3.1, яка узагальнює проблеми, виявлені у Розділі 2, та пропонує шляхи їх вирішення у сфері етичної культури публічних службовців в Україні.

Таблиця 3.1

Проблеми та шляхи їх вирішення у сфері етичної культури публічних службовців в Україні [34-39]

Проблема	Шляхи вирішення
Низький рівень довіри громадськості до державного апарату	Посилення антикорупційних заходів та забезпечення невідворотності покарання за етичні порушення. Максимальне забезпечення прозорості та відкритості діяльності органів влади, широкий доступ громадян до інформації. Формування стійкої етичної культури серед публічних службовців через системну етичну освіту.
Високий відсоток громадян, які вважають корупцію значною проблемою	Активізація роботи НАЗК та інших антикорупційних органів, розширення їхніх повноважень. Вдосконалення фінансового контролю та розширення норм щодо «обертових дверей». Розробка та запровадження чітких процедур врегулювання конфліктів інтересів.
Існування системних проблем із доброчесністю	Посилення відповідальності за етичні порушення, забезпечення ефективного судового переслідування. Регулярний моніторинг дотримання етичних стандартів та публікація результатів. Створення механізмів для повідомлення про порушення та захисту викривачів.

Продовження таблиці 3.1

Недостатня мотивація службовців до дотримання етичних норм	Запровадження програм з формування лідерства в етичній сфері для керівного складу. Системна етична освіта та професійне навчання, що охоплює не лише теоретичні аспекти, а й практичні кейси. Пропагування та відзначення зразків доброчесної поведінки.
Відсутність чітких процедур для вирішення етичних дилем	Розробка комплексних етичних кодексів з детальними роз'ясненнями та методичними рекомендаціями. Запровадження консультаційних механізмів з питань етики (наприклад, етичні уповноважені). Регулярне проведення тренінгів з розбору та вирішення етичних кейсів.

Підсумовуючи, ефективне функціонування державного управління в Україні значною мірою залежить від формування високої етичної культури публічних службовців, що є відповіддю на низький рівень довіри громадськості та поширеність корупції, як виявлено у другому розділі. Етична освіта та професійне навчання відіграють ключову роль у цьому процесі, сприяючи формуванню ціннісних орієнтирів, ознайомленню з нормативно-правовою базою, розвитку етичного мислення та запобіганню корупції [39]. Запровадження систематичної підготовки, наставництва, використання практичних кейсів та інтеграція етичних питань у всі програми професійного розвитку, з урахуванням успішного зарубіжного досвіду, є необхідними кроками для вирішення існуючих проблем та підвищення доброчесності у публічній сфері.

3.2. Запровадження кодексів етики та механізмів контролю

Аналіз поточного стану етичної культури публічних службовців в Україні виявив низку значних проблем. Зокрема, спостерігається низький рівень довіри громадськості до державного апарату, високий відсоток громадян, які вважають корупцію значною проблемою, існують системні труднощі із доброчесністю (що проявляються у порушеннях декларацій та корупційних злочинах), недостатня мотивація службовців до дотримання етичних норм та відсутність чітких процедур для вирішення етичних дилем. У відповідь на ці виклики, запровадження ефективних кодексів етики та дієвих механізмів контролю є критично важливим для підвищення доброчесності та відновлення довіри до публічної служби [40].

Кодекси етики є не просто збірником правил, а фундаментальним інструментом формування етичної культури. Вони повинні бути розроблені з урахуванням специфіки українського контексту, але водночас інтегрувати найкращі міжнародні практики. Важливо, щоб кодекси були максимально конкретними, містили детальні роз'яснення щодо типових етичних дилем та забезпечували чіткі процедури повідомлення про порушення та відповідальності. Крім того, ці кодекси мають бути доступними та зрозумілими для кожного публічного службовця, а їх принципи – активно пропагуватися та обговорюватися під час професійного навчання [41].

Паралельно з розробкою та оновленням кодексів етики, необхідно посилити механізми контролю за їх дотриманням. Це передбачає підвищення ефективності роботи антикорупційних органів, таких як НАЗК, шляхом розширення їх повноважень та ресурсного забезпечення. Важливим є також запровадження незалежних етичних уповноважених або рад, які б надавали консультації службовцям, розглядали скарги та проводили власні розслідування. Регулярний моніторинг дотримання етичних стандартів, з обов'язковою публікацією результатів, забезпечить прозорість та підзвітність [42, с. 116-121].

Окрім зовнішнього контролю, необхідно розвивати внутрішні механізми самоконтролю та саморегуляції. Це досягається через формування культури нетерпимості до корупції та неетичної поведінки всередині колективів. Заохочення «викривачів», забезпечення їхнього захисту та швидке реагування на повідомлення про порушення є ключовими для створення атмосфери, де етичні норми сприймаються як невід'ємна частина професійної діяльності, а не як формальність.

У постіндустріальному суспільстві зв'язок освіти та особистості публічного службовця має принципові відмінності від ситуації в Україні. У розвинених країнах в умовах панування цінностей свободи, незалежності, самореалізації залежність публічного службовця від зовнішніх чинників (впливу керівників, рівня оплати праці, негативних традицій тощо) є обмеженою. Вплив освітньої системи на особистість публічного службовця у постіндустріальних країнах трансформується переважно системою внутрішніх цінностей службовця. В умовах, коли внутрішні

цінності особистості співпадають з прогресивними суспільними цінностями, вплив освіти на публічного службовця є більш ефективним. А в умовах України вплив етичної освіти є обмеженим певними бар'єрами. Функцію таких бар'єрів між освітою та службовцем виконують негативні суспільні традиції, поширеність корупції, часто негативний приклад поведінки керівників, незахищеність службовців від свавілля керівників, низька заробітна платня, недостатня сформованість механізмів забезпечення якості діяльності, неналежна організація праці (особливо планування робочого часу), недосконала кадрова політика (добір кадрів, умови проходження служби, несформованість перспектив кар'єрного росту тощо), відсутність дієвої оцінки результатів діяльності. Саме ці бар'єри пояснюють більш низьку ефективність етичної освіти в Україні у порівняння з розвиненими країнами світу.

Важливим чинником розвитку етичної системи публічної служби може стати децентралізація управління, створення територіальних громад. Але їх вплив на стан етики управління може бути неоднозначним. З одного боку, наближення публічних службовців до громадян та більший рівень прозорості їх діяльності буде позитивно впливати на стан етики, а, з іншого боку, обмеженість організаційних ресурсів, спрощення організаційних структур, зменшення кількості працівників може ускладнювати організацію етичного навчання, формування етичної інфраструктури. За таких умов треба шукати нові форми взаємодії магістратур публічної служби, системи підвищення кваліфікації службовців з практичною сферою державного управління. Щодо побудови етичної системи місцевого самоврядування у нагоді може бути досвід США. Складність системи етики публічної служби обумовлює необхідність узгоджених дій на трьох рівнях: державному, регіональному, рівні окремих органів публічної служби. На державному рівні необхідно забезпечити: розширення обсягу підготовки магістрів публічної служби; введення до стандартів підготовки магістрів публічної служби навчальної дисципліни «Етика публічної служби»; запровадження підрозділів, які б спеціально займалися питаннями координації роботи з професійної етики публічних службовців; видання літератури з проблем етики публічної служби,

запровадження етичних випусків часописів, конференцій; розробку методик оцінки рівня етики публічної служби; організацію моніторингових досліджень рівня етики публічної служби; розробку семінарів, тренінгів, проблемних та ігрових ситуацій для системи підвищення кваліфікації з проблем етики публічної служби; підвищення оплати праці публічних службовців, розвиток зв'язку оцінки публічних службовців з рівнем оплати праці та їх матеріальним та моральним заохоченням; запровадження етичного навчання в усіх ланках системи освіти країни; сприяння розвитку лідерства на публічній службі; розробку Типового кодексу честі посадової особи місцевого самоврядування. Формування етичної системи місцевого самоврядування; забезпечення виконання антикорупційними органами своїх функцій; розвиток механізмів взаємодії громадянського суспільства з державними інститутами, що дозволить ефективно впливати на стан етики публічної служби; посилення інституту адміністративної та дисциплінарної відповідальності публічних службовців за порушення етичних норм; підвищення якості підготовки керівного складу публічної служби; створення, з урахуванням досвіду розвинених країн, механізму захисту прав публічних службовців.

На регіональному рівні необхідно забезпечити: організацію підвищення кваліфікації з етики публічної служби; залучення громадських організацій до вирішення проблем етики публічної служби, створення громадських комісій з питань етики; організацію узагальнення та пропагування досвіду побудови етичної системи окремих органів публічної служби; доведення до відома громадян через засоби масової інформації фактів злісного порушення етичних норм і прийнятих за ними заходів відповідальності; формування позитивного іміджу публічної служби; розвиток прозорості публічної служби; створення чіткого механізму розгляду звернень громадян з питань порушення правил поведінки посадовими особами.

На рівні окремих органів публічної служби необхідно забезпечити: організацію самоосвіти публічних службовців з проблем етики; організацію неформальної оцінки публічних службовців з урахуванням етичних критеріїв; організацію наставництва та сприяння адаптації публічних службовців; конкретизацію посадових обов'язків з урахуванням етичних аспектів поведінки

публічних службовців; розвиток корпоративної культури, запровадження корпоративних кодексів, ритуалів, розвиток традицій органів публічної влади; розвиток зв'язку оцінки публічних службовців з рівнем оплати праці та їх матеріального та морального заохочення; прозорість процедур прийому та звільнення публічних службовців [43, с. 183-186].

Наступна табл. 3.2 детально ілюструє проблеми, виявлені у попередньому розділі, та пропонує конкретні шляхи їх вирішення через запровадження або вдосконалення кодексів етики та механізмів контролю у сфері етичної культури публічних службовців в Україні.

Таблиця 3.2

Проблеми та шляхи їх вирішення через кодекси етики та механізми контролю [39-45]

Проблема	Шляхи вирішення через кодекси етики та механізми контролю
Низький рівень довіри громадськості до державного апарату	Запровадження чітких і прозорих кодексів етики, що встановлюють високі стандарти поведінки та підзвітності. Посилення механізмів громадського контролю та моніторингу за дотриманням етичних норм, включаючи публікацію звітів про порушення. Забезпечення невідворотності відповідальності за етичні порушення.
Високий відсоток громадян, які вважають корупцію значною проблемою	Деталізація положень кодексів етики щодо запобігання корупції та конфлікту інтересів, включаючи конкретні приклади та алгоритми дій. Посилення координації та ефективності роботи НАЗК та інших антикорупційних органів. Розробка механізмів ефективної перевірки декларацій та невідворотного покарання за виявлені порушення. Запровадження «гарячих ліній» та інших каналів для анонімного повідомлення про корупційні дії.
Існування системних проблем із доброчесністю	Впровадження систематичного та обов'язкового етичного аудиту в державних органах. Створення незалежних етичних комісій або уповноважених з етики в кожному державному органі. Забезпечення дієвого захисту викривачів корупції та неетичної поведінки. Запровадження системи регулярного оновлення кодексів етики та внесення змін відповідно до нових викликів та кращих практик.

Продовження таблиці 3.2

Недостатня мотивація службовців до дотримання етичних норм	Інтеграція етичних аспектів у систему оцінювання ефективності та кар'єрного зростання службовців. Створення системи заохочення за доброчесну поведінку та дотримання високих етичних стандартів. Проведення регулярних тренінгів та семінарів з розгляду реальних кейсів та обговорення етичних дилем, з акцентом на розвитку моральних орієнтирів. Формування культури «нульової толерантності» до неетичної поведінки з боку керівництва.
Відсутність чітких процедур для вирішення етичних дилем	Розробка деталізованих методичних рекомендацій та посібників до кодексів етики, які б містили чіткі алгоритми дій у складних ситуаціях. Запровадження консультаційних механізмів, де службовці можуть отримати роз'яснення щодо етичних питань. Створення бази даних типових етичних дилем та шляхів їх вирішення, доступної для всіх службовців. Регулярне проведення практичних тренінгів та воркшопів, присвячених вирішенню етичних дилем з використанням інтерактивних методів.

Ефективне функціонування державного управління в Україні вимагає комплексного підходу до підвищення етичної культури публічних службовців, що є відповіддю на низький рівень довіри громадськості та поширеність корупції, базуючись на проблемах, виявлених у Розділі 2. Запровадження чітких кодексів етики та дієвих механізмів контролю є ключовим для відновлення довіри та боротьби з неетичною поведінкою [44]. Це передбачає посилення повноважень антикорупційних органів, розвиток внутрішніх механізмів самоконтролю, заохочення доброчесності та забезпечення прозорості [45, с. 125-129]. Реалізація цих заходів сприятиме не лише реагуванню на існуючі виклики, а й їх запобіганню, забезпечуючи формування стійкої етичної культури у публічній службі.

3.3. Рекомендації щодо підвищення етичного рівня публічної служби в Україні

Враховуючи виклики, виявлені в ході аналізу стану етичної культури публічних службовців України у попередньому розділі, що стосуються низького рівня довіри громадськості, високого рівня корупції, системних проблем з доброчесністю, недостатньої мотивації до дотримання етичних норм та відсутності чітких процедур для вирішення етичних дилем, розробка та впровадження

комплексних заходів для підвищення етичного рівня публічної служби є нагальною потребою.

Для ефективного вирішення цих проблем необхідно зосередитися на кількох ключових напрямах. Перш за все, важливо вдосконалити законодавчу базу, зробивши її більш чіткою, детальною та адаптованою до сучасних викликів. Це включає перегляд та актуалізацію норм, що регулюють конфлікт інтересів, подарунки, використання службового становища та захист викривачів, а також посилення відповідальності за їх порушення. Необхідно також посилити інституційну спроможність органів, відповідальних за етичний контроль, таких як НАЗК, забезпечивши їх достатніми ресурсами, експертними знаннями та незалежністю [46].

Ключовим елементом є запровадження системної етичної освіти та навчання, яке охоплювало б не лише теоретичні аспекти, а й практичні навички вирішення етичних дилем через кейс-стаді, симуляції та інтерактивні тренінги. Важливо також розвивати культуру доброчесності всередині державних органів, заохочуючи «викривачів», забезпечуючи їх ефективний захист та створюючи атмосферу нетерпимості до будь-яких проявів корупції чи неетичної поведінки. Це включає створення безпечних каналів для повідомлень та швидке реагування на них [47].

Окрім цього, необхідно посилити механізми зовнішнього контролю, забезпечуючи прозорість та підзвітність діяльності державних службовців. Це включає в себе активне залучення громадськості до контролю за етичною поведінкою через громадські ради, моніторингові групи та публічні обговорення, регулярну публікацію інформації про порушення та забезпечення невідворотності покарання за них. Важливо також розвивати незалежну журналістику та громадянське суспільство як ефективні інструменти контролю [48].

Важливо підвищити мотивацію службовців до дотримання етичних норм. Це може бути досягнуто через запровадження системи заохочень за доброчесну поведінку, яка включає не лише матеріальні стимули, а й публічне визнання, професійний розвиток та кар’єрні можливості [49]. Необхідно також інтегрувати

етичні критерії у систему оцінювання ефективності та кар'єрного зростання, а також активно формувати лідерство в етичній сфері на всіх рівнях управління, де керівники власним прикладом демонструють високі стандарти доброчесності [50].

Сьогодні, коли має місце випереджальний розвиток технічних аспектів порівняно з культурним, дуже важливо зрозуміти, що для сталого розвитку державної служби в Україні на підґрунті адаптованого впровадження принципів європейського врядування вкрай необхідні інноваційні підходи щодо розширення та поглиблення етичних знань службовців.

Серед основних рішень даної проблеми, а саме необхідності в професійній етиці державного службовця, в системі державного управління в Україні, можна виділити такі основні, обумовлені реальною ситуацією. Надання етичним нормам правової форми, яка сприятиме підвищенню відповідальності кожного службовця за виконання доручених йому службових завдань та обов'язків. Разом з тим, законодавче врегулювання питань професійної етики державної служби повинне сприяти не лише професійному росту та компетентності державних службовців, але й поверненню довіри громадськості до органів державної влади.

Навчити державних службовців встановлювати ділові стосунки зі споживачами управлінських послуг та не допускати упередженості чи перевищення службових повноважень, а це можливо лише за умови постійного дотримання професійної етики, наявності в державних службовців стійких етичних переконань, розуміння етичних вимог і здатності до моральної службової поведінки.

Визначити сутність етикету в умовах трансформаційних суспільних змін та реформувань, адже саме «висока кваліфікація, професійна та моральна однорідність державного апарату дозволяє забезпечити професійну основу конституційної єдності системи державної влади, сприяє подоланню суперечностей, що існують між застарілими стереотипами в управлінській діяльності та вимогами розвитку українського суспільства.

Службовець у своїй діяльності має поєднувати загальнолюдські цінності, цінності державної служби, професійні цінності своєї соціальної групи та

національно-етичні цінності для підвищення авторитету «державного службовця» і «державної служби» та повернення довіри громадян до органів влади.

Забезпечення високого рівня професійності та компетентності державного службовця шляхом висококваліфікованим кадровим відбором.

Подолання кризи в державному управлінні для забезпечення конкурентоспроможності України як розвиненого європейського суспільства для перспективи розвитку державної служби в цілому, та професійної етики державних службовців зокрема.

У табл. 3.3 підсумовано основні проблеми, виявлені у Розділі 2, та запропоновано конкретні рекомендації щодо їх вирішення для підвищення етичного рівня публічної служби в Україні.

Таблиця 3.3

Рекомендації щодо підвищення етичного рівня публічної служби в Україні [46-51]

Проблема, виявлена у Розділі 2	Рекомендації щодо підвищення етичного рівня
Низький рівень довіри громадськості до державного апарату	Забезпечити максимальну прозорість та відкритість діяльності державних органів, включаючи широкий доступ до інформації та активне залучення громадськості до процесу прийняття рішень. Посилити антикорупційні заходи та забезпечити невідворотність покарання за будь-які етичні порушення. Запровадити системну етичну освіту та навчання для публічних службовців на всіх рівнях. Активно комунікувати з громадськістю щодо зусиль, спрямованих на підвищення етичного рівня, та їхніх результатів.
Високий відсоток громадян, які вважають корупцію значною проблемою	Активізувати роботу НАЗК та інших антикорупційних органів, розширивши їхні повноваження та забезпечивши необхідними ресурсами. Удосконалити механізми фінансового контролю та запровадити ефективні процедури перевірки декларацій. Розробити та запровадити чіткі процедури врегулювання конфліктів інтересів. Забезпечити ефективний захист викривачів корупції.
Існування системних проблем із доброчесністю	Посилити відповідальність за етичні порушення та забезпечити ефективне судове переслідування. Запровадити систематичний моніторинг дотримання етичних стандартів та регулярну публікацію результатів. Створити незалежні етичні комісії або уповноважених з етики в кожному державному органі. Забезпечити регулярне оновлення кодексів етики та внесення змін відповідно до нових викликів.

Продовження таблиці 3.3

Недостатня мотивація службовців до дотримання етичних норм	Запровадити систему заохочення за доброчесну поведінку та дотримання високих етичних стандартів. Інтегрувати етичні критерії у систему оцінювання ефективності та кар'єрного зростання службовців. Проводити регулярні тренінги та семінари з питань етики, зосереджуючись на розвитку моральних орієнтирів та навичок вирішення етичних дилем. Формувати культуру лідерства в етичній сфері на всіх рівнях.
Відсутність чітких процедур для вирішення етичних дилем	Розробити деталізовані методичні рекомендації та посібники до кодексів етики, які б містили чіткі алгоритми дій у складних ситуаціях. Запровадити консультаційні механізми, де службовці можуть отримати роз'яснення щодо етичних питань. Створити базу даних типових етичних дилем та шляхів їх вирішення, доступну для всіх службовців. Регулярно проводити практичні тренінги та воркшопи, присвячені вирішенню етичних дилем з використанням інтерактивних методів.

Підсумовуючи, підвищення етичного рівня публічної служби в Україні є складним, але надзвичайно важливим завданням. Воно вимагає комплексного підходу, що включає в себе вдосконалення законодавства, посилення інституційної спроможності, запровадження системної етичної освіти, розвиток культури доброчесності, посилення зовнішнього контролю та підвищення мотивації службовців [51]. Реалізація цих рекомендацій сприятиме не лише вирішенню існуючих проблем, а й створенню стійкої етичної культури в публічній службі, що, в свою чергу, призведе до підвищення довіри громадськості та ефективності державного управління.

Висновки до розділу 3

Підвищення етичної культури публічних службовців є фундаментальним завданням для зміцнення державного управління в Україні. Виявлені у попередньому розділі проблеми – низький рівень довіри до державних інституцій, високий відсоток корупції, системні виклики доброчесності, недостатня мотивація та відсутність чітких етичних процедур – свідчать про нагальну потребу у комплексних та системних трансформаціях. У цьому контексті, шляхи удосконалення етичної культури мають охоплювати як превентивні заходи, так і

дієві механізми контролю та відповідальності, спрямовані на відновлення довіри суспільства до публічної служби.

Одним із ключових елементів у цьому процесі є системна етична освіта та професійне навчання. Це не лише ознайомлення з нормативно-правовою базою та принципами, а й формування внутрішніх моральних орієнтирів, розвиток здатності до етичного мислення та прийняття рішень у складних ситуаціях. Етична освіта має інтегруватися у всі програми професійного розвитку, починаючи з початкової підготовки та продовжуючись через систематичне підвищення кваліфікації. Використання практичних кейсів, запровадження інституту наставництва та активне формування етичного лідерства серед керівного складу є визначальними для закріплення норм доброчесності.

Водночас, ефективність етичної освіти значною мірою залежить від запровадження дієвих кодексів етики та надійних механізмів контролю. Кодекси етики повинні бути конкретними, містити чіткі роз’яснення щодо типових дилем та процедур повідомлення про порушення. Посилення інституційної спроможності антикорупційних органів, запровадження незалежних етичних уповноважених та регулярний моніторинг дотримання етичних стандартів є необхідними для забезпечення прозорості та підзвітності. Розвиток внутрішніх механізмів самоконтролю, заохочення викривачів та створення атмосфери нетерпимості до неетичної поведінки є важливими складовими у формуванні культури доброчесності.

Таким чином, підвищення етичного рівня публічної служби в Україні вимагає комплексного, багатовекторного підходу. Воно охоплює вдосконалення законодавства, посилення інституційної спроможності, системну етичну освіту та професійне навчання, розвиток культури доброчесності, ефективний зовнішній контроль та підвищення мотивації службовців. Реалізація цих взаємопов’язаних рекомендацій дозволить не лише вирішити існуючі проблеми, а й створити міцний фундамент для формування стійкої та високоморальної публічної служби, здатної ефективно служити суспільним інтересам та користуватися повною довірою українського народу.

ВИСНОВКИ

Результати проведеного дослідження засвідчили досягнення мети, розв'язання поставлених завдань і стали підставою для таких висновків.

1. Визначено поняття, сутність та етичні засади професійної етики у сфері публічної служби. У ході дослідження встановлено, що професійна етика не є просто набором правил, а є багатогранною системою моральних принципів і норм, що формується в контексті професійної діяльності та слугує внутрішнім компасом для фахівця, адаптуючи універсальні моральні цінності до її специфічних вимог. Розкрито сутність професійної етики через її ключові функції, зокрема регулювання відносин, підвищення довіри, захист інтересів та формування професійної культури, що базується на повазі, чесності, об'єктивності, справедливості та відповідальності. Підкреслено відмінність професійної етики від загальної та її особливе, першочергове значення для публічної служби як критичної основи доброчесного управління, прозорості та відповідальності перед громадянами. Визначено, що етичні засади діяльності публічних службовців включають принципи служіння суспільству та державі, доброчесності, професіоналізму та компетентності, відповідальності, об'єктивності та неупередженості, а також поваги до прав людини та гідності, які є динамічною системою, що адаптується до нових викликів і заповнює «прогалини» правових норм.

2. Проаналізовано зарубіжний досвід формування етичних стандартів у сфері публічної служби. Аналізуючи зарубіжний досвід, виявлено ефективні практики формування етичних стандартів у публічній службі таких країн, як Сполучені Штати Америки, Велика Британія, Німеччина та країни Скандинавії. Встановлено, що ці системи регулювання етики публічних службовців є комплексними і включають законодавчі акти, етичні кодекси, інститути з питань етики, а також механізми навчання та контролю. Зокрема, вивчено роль Управління урядової етики в США, «Принципи Нілана» у Великій Британії, сувору правову базу та невідворотність покарання в Німеччині, а також принципи

відкритості та високої суспільної довіри в країнах Скандинавії. Узагальнено спільні підходи, що охоплюють розробку чітких кодексів, створення незалежних етичних органів, запобігання конфлікту інтересів, фінансове розкриття та постійне етичне навчання, що створює міцну основу для розробки рекомендацій щодо їх імплементації в українських реаліях.

3. Здійснено оцінку законодавчої бази з питань етики державних службовців в Україні та виявлено сучасний стан дотримання етичних норм у системі публічної служби. Виконання завдання виявило, що українська законодавча база з питань етики державних службовців, яка ґрунтується на Конституції України, Законах України «Про державну службу» та «Про запобігання корупції», а також підзаконних актах, формує основи для регулювання доброчесності та відповідальності. Водночас, її аналіз показав необхідність подальшого вдосконалення, особливо у деталізації процедур вирішення етичних дилем та адаптації до сучасних викликів. Аналіз статистичних даних звітів НАЗК, Єдиного державного реєстру судових рішень та звернень громадян засвідчив, що проблема порушень етичних стандартів у системі публічної служби, зокрема корупційних діянь, конфлікту інтересів та недостовірного декларування, залишається актуальною. Це підтверджує системний характер викликів та обґрунтовує потребу в комплексних заходах для підвищення довіри громадськості та ефективності державного управління.

4. Досліджено взаємозв'язок між етичною поведінкою публічних службовців та рівнем довіри громадськості до державного апарату. У межах дослідження взаємозв'язку між етичною поведінкою публічних службовців та довірою громадськості було встановлено, що доброчесність, прозорість та об'єктивність дій державних службовців безпосередньо впливають на сприйняття їхньої діяльності суспільством та є наріжним каменем легітимності влади. На жаль, в Україні рівень довіри до державного апарату залишається низьким, що підтверджується соціологічними опитуваннями та високим рівнем сприйняття корупції громадянами. Високий рівень довіри до Збройних Сил України та Президента контрастує з показниками довіри до інших державних інститутів, що

свідчить про чутливість суспільства до доброчесності. Це підкреслює, що масштабні корупційні скандали, неефективність правосуддя та відсутність невідворотності покарання є ключовими чинниками, що підривають довіру. Для її відновлення та зміцнення необхідно посилити антикорупційні заходи, забезпечити невідворотність покарання, формувати етичну культуру шляхом навчання та пропагування цінностей, а також підвищувати прозорість та розвивати механізми громадського контролю.

5. Обґрунтовано роль етичної освіти та професійного навчання як ключових інструментів для удосконалення етичної культури публічних службовців. Встановлено, що етична освіта та професійне навчання відіграють вирішальну роль у відповідь на низький рівень довіри громадськості та високе сприйняття корупції в Україні. Вони сприяють формуванню у службовців ціннісних орієнтирів, поглибленню знань нормативно-правової бази, розвитку навичок етичного мислення та запобігання конфлікту інтересів. Для досягнення цих цілей запропоновано інтегрувати початкову етичну підготовку в програми адаптації, запровадити систематичне підвищення кваліфікації через тренінги та семінари, використовувати інститут наставництва, застосовувати кейс-стаді та симуляції, а також розвивати лідерство та особистий приклад керівного складу. Зазначені підходи враховують успішний досвід США щодо розробки стандартів, британські «Принципи Нілана» для формування внутрішньої мотивації та скандинавський акцент на внутрішній моральній свідомості та прозорості, що є основою для підвищення доброчесності та ефективності публічної служби в Україні.

6. Запропоновано механізми запровадження ефективних кодексів етики та посилення контролю за їх дотриманням у системі публічної служби. Для подолання низького рівня довіри громадськості та високого сприйняття корупції, що були виявлені у попередніх розділах, запропоновано механізми запровадження ефективних кодексів етики та посилення контролю за їх дотриманням. Це передбачає розробку конкретних та зрозумілих кодексів, що інтегрують міжнародні практики та містять детальні роз’яснення щодо етичних дилем, а також

чіткі процедури повідомлення про порушення та відповідальності. Ключовими є посилення ефективності роботи антикорупційних органів, запровадження незалежних етичних уповноважених, регулярний моніторинг дотримання стандартів з публікацією результатів, а також розвиток внутрішніх механізмів самоконтролю та заохочення викривачів. Ці заходи, разом із зовнішнім громадським контролем та забезпеченням невідворотності покарання, є критично важливими для формування стійкої етичної культури та відновлення довіри до публічної служби в Україні.

7. Розроблено практичні рекомендації щодо підвищення етичного рівня публічної служби в Україні, що охоплюють мотиваційні та заохочувальні аспекти. Для ефективного підвищення етичного рівня публічної служби в Україні, з урахуванням виявлених проблем низької довіри та корупції, розроблено практичні рекомендації, що охоплюють мотиваційні та заохочувальні аспекти. Вони включають удосконалення законодавчої бази шляхом актуалізації норм та посилення відповідальності, а також зміцнення інституційної спроможності контролюючих органів. Ключовим є запровадження системної етичної освіти з фокусом на практичних навичках та розвиток культури доброчесності через заохочення викривачів та швидке реагування на порушення. Важливо також посилити зовнішній громадський контроль та підвищити мотивацію службовців, інтегруючи етичні критерії в систему оцінювання та кар’єрного зростання, а також запроваджуючи систему заохочень та формування лідерства в етичній сфері. Реалізація цих комплексних заходів є запорукою відновлення довіри громадськості та ефективності державного управління.

Подальші перспективи дослідження проблеми вбачаються у розробці деталізованих методик оцінки ефективності впроваджених етичних програм, дослідженні впливу цифровізації на етичні виклики публічної служби, а також у порівняльному аналізі конкретних кейсів успішної боротьби з корупцією та підвищення довіри в країнах-членах ЄС, що мають схожі вихідні умови з Україною.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Сорокіна, Н. Г. Теоретичні аспекти дослідження основних категорій професійної етики публічної служби. *Таврійський науковий вісник. Серія: Публічне управління та адміністрування*. 2023. № 2. С. 32–40. URL: https://doi.org/10.32851/tnv-pub.2023.2.5 (дата звернення: 25.05.2025)

2. Князєв, В. М. Етичні засади державного управління: монографія. Київ: НАДУ, 2011.

3. Забродський, В. М. Корупція як соціальне явище та методи боротьби з нею в Україні. Київ: ІПК ДСЗУ, 2007.

4. Луговий, В. І., Тарасенко, Л. Л., Третяк, О. О. Професіоналізація публічної служби в Україні: монографія. Київ: НАДУ, 2015.

5. Weber, M. «Bureaucracy». In: H. H. Gerth and C. Wright Mills (Eds.). *From Max Weber: Essays in Sociology*. Oxford: Oxford University Press, 1946.

6. Rawls, J. *A Theory of Justice*. Cambridge, Massachusetts: Harvard University Press, 1971.

7. Thompson, D. F. *Political Ethics and Public Office*. Cambridge, Massachusetts: Harvard University Press, 1987.

8. Cooper, T. L. *The Responsible Administrator: An Approach to Ethics for the Administrative Role*. 5th ed. San Francisco: Jossey-Bass, 2006.

9. Удод, М. В., Коцуренко, О. Ю. Етичні засади діяльності державних службовців. *Economics and Law*. 2009. № 3 (25). С. 14–19. URL: http://economiclaw.kiev.ua/index.php/economiclaw/article/view/464 (дата звернення: 25.05.2025)

10. Василевська, Т. Українські культурні особливості етики державного службовця. *Українознавство*. 2008. № 3. С. 116–119.

11. Гаман, Т. В. Роль морально-етичних норм і професіоналізму державних службовців у сучасних умовах. *Університетські наукові записки*. 2009. № 1. С. 366–370.

12. Сорокіна, Н. Г. Морально-етичні основи публічної служби в умовах трансформації влади в Україні. 2020. URL: https://palsg.nmu.org.ua/ua/Sci/Monograph/%D0%A1%D0%BE%D1%80%D0%BE%D0%BA%D0%B8%D0%BD%D0%B0_%D0%BC%D0%BE%D0%BD%D0%BE%D0%B3%D1%80%D0%B0%D1%84_%D1%84%D0%B8%D0%BD.pdf (дата звернення: 25.05.2025)

13. Сорокіна, Н., Серьогіна, Т. Етизація публічної служби як чинник гуманізації суспільства: зарубіжний досвід. *Державне управління та місцеве самоврядування*. 2014. № 2. С. 246–258. URL: http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1&Image_file_name=PDF/dums_2014_2_27.pdf (дата звернення: 25.05.2025)

14. Осадча, К. В. Професійна етика державних службовців: зарубіжний досвід та українські реалії. 2020. URL: https://krs.chmnu.edu.ua/jspui/handle/123456789/1565 (дата звернення: 25.05.2025)

15. Бериславська, О. М., Мінаєва, В. В. Європейський досвід етизації державної служби та її актуальність для України. *Правові новели*. 2014. № 2. С. 104–108. URL: http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1&Image_file_name=PDF/prno_2014_2_24.pdf (дата звернення: 25.05.2025)

16. Сорочкін, О. Етичні стандарти діяльності службовців органів публічної адміністрації: зарубіжний досвід та міжнародно-правова регламентація. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка». Серія: Юридичні науки*. 2020. № 4 (28). С. 221–230. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/etichni-standarti-diyalnosti-sluzhbovtsiv-organiv-publichnoyi-administratsiyi-zarubizhniy-dosvid-ta-mizhnarodno-pravova (дата звернення: 25.05.2025)

17. Почитайлова, Н. В. Досвід трансформування етики державних службовців у контексті нової управлінської парадигми: зарубіжний досвід та

українська практика. 2019. URL: https://krs.chmnu.edu.ua/jspui/handle/123456789/776 (дата звернення: 25.05.2025)

18. Про запобігання корупції : Закон України від 14.10.2014 № 1700-VII. Станом на 04.04.2025. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1700-18#Text (дата звернення: 26.05.2025)

19. Національне агентство з питань запобігання корупції : офіційний веб-сайт. URL: https://nazk.gov.ua/uk/ (дата звернення: 26.05.2025)

20. Фонд «Демократичні ініціативи» ім. Ілька Кучеріва : офіційний веб-сайт. URL: https://dif.org.ua/ (дата звернення: 26.05.2025)

21. Уповноважений Верховної Ради України з прав людини : офіційний веб-сайт. URL: https://ombudsman.gov.ua/ (дата звернення: 26.05.2025)

22. Національне агентство України з питань державної служби : офіційний веб-сайт. URL: https://nads.gov.ua/plani-ta-zviti (дата звернення: 26.05.2025)

23. Державне бюро розслідувань : офіційний веб-сайт. URL: https://dbr.gov.ua/ (дата звернення: 26.05.2025)

24. Національне антикорупційне бюро України : офіційний веб-сайт. URL: https://nabu.gov.ua/ (дата звернення: 26.05.2025)

25. Спеціалізована антикорупційна прокуратура : офіційний веб-сайт. URL: https://gp.gov.ua/ua/posts/sap (дата звернення: 26.05.2025)

26. Офіс Генерального прокурора : офіційний веб-сайт. URL: https://gp.gov.ua/ (дата звернення: 26.05.2025)

27. Єдиний реєстр досудових розслідувань : офіційний веб-сайт. URL: https://erdr.gp.gov.ua/erdr/erdr.web.system.LoginPage.cls (дата звернення: 26.05.2025)

28. Єдиний державний реєстр судових рішень : офіційний веб-сайт. URL: https://reyestr.court.gov.ua/ (дата звернення: 26.05.2025)

29. Корчак, Н. М., Пархоменко-Куцевіл, О. І. Доброчесність державного службовця: етичний та юридичний виміри : дис. ... доктора філософії. Київ: Національний авіаційний університет, 2021. URL: https://dspace.nau.edu.ua/handle/NAU/53729 (дата звернення: 26.05.2025)

30. Бобко, Л., Сенишин, Б., Сподарик, Т., Станасюк, О. Актуальні проблеми формування етики державних службовців. *Молодий вчений*. 2019. № 5 (69). С. 510–513. URL: https://molodyivchenyi.ua/index.php/journal/article/view/2743 (дата звернення: 26.05.2025)

31. Письменна, О. П., Панасюк, А. В. Етика та правове регулювання державної служби: взаємозв'язок та виклики. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Юридичні науки»*. 2025. № 1. С. 23–29. URL: https://www.lj.journal.kspu.edu/index.php/lj/article/view/461 (дата звернення: 26.05.2025)

32. Глобальний барометр корупції : веб-сайт. URL: https://www.transparency.org/en/gcb?gad_source=1&gad_campaignid=15272034946&gbraid=0AAAADud0D97S76m60u7KkFP_UdqdVriQ&gclid=Cj0KCQjwxdXBBhDEARIsAAUkP6hXW4Hohs-A9lQafcbsbbAHEdmM0A2CBw7_tfnE63SvJluE0avdW4caAlzHEALw_wcB (дата звернення: 26.05.2025)

33. Даниленко, Ю. С. Стан правового регулювання етики поведінки державних службовців в Україні. *Вісник Чернівецького факультету Національного університету Одеська юридична академія*. 2015. № 4. С. 66–78. URL: http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1&Image_file_name=PDF/vchfo_2015_4_8.pdf (дата звернення: 26.05.2025)

34. Рудакевич, М. І. Професійна етика державних службовців: теорія і практика формування в умовах демократизації державного управління. 2007. URL: https://elartu.tntu.edu.ua/handle/123456789/13126 (дата звернення: 26.05.2025)

35. Сорокіна, Н. Г. Аналіз основних вимог до етичної поведінки державних службовців в Україні: правовий аспект. *Аспекти публічного управління*. 2017. № 5 (1-2). С. 13–18. URL: http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMA

GE_FILE_DOWNLOAD=1&Image_file_name=PDF/aplup_2017_5_1-2_4.pdf (дата звернення: 27.05.2025)

36. Сорокіна, Н. Г. Доброчесність як необхідна морально-етична складова діяльності публічного службовця. *Jurnalul juridic national: teorie şi practică. National law journal: theory and practice*. 2017. № 5(27). С. 39–42.

37. Васильченко, С. Удосконалення законодавства про державну службу як чинник попередження службових злочинів. *Юридичний Журнал*. 2004. № 1.

38. Васиньова, Н. С. Формування професійної етики державних службовців в умовах магістратури України. 2020. URL: https://dspace.luguniv.edu.ua/xmlui/bitstream/handle/123456789/9047/2020.pdf?sequence=1 (дата звернення: 27.05.2025)

39. Колтунов, О. Етична інфраструктура державної служби України: загальна характеристика. *Наукові записки Інституту політичних і етнонаціональних досліджень ім. І. Ф. Кураса*. 2010. № 6. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nzipiend_2010_6_41 (дата звернення: 27.05.2025)

40. Хриков, Є. М. Етична система публічної служби України. *Державне управління: удосконалення та розвиток*. 2020. № 3. URL: http://www.dy.nayka.com.ua/?op=1&z=1593 (дата звернення: 27.05.2025)

41. Василевська, Т. Е. Кодекси поведінки депутатів як інструменти підтримки депутатської етики. *Державне управління: теорія та практика*. 2013. № 2. С. 5–13.

42. Мошенський, С. З., Нонік, В. В., Сергієнко, І. Г. Правовий механізм регулювання професійної етики в системі державного управління. *Інвестиції: практика та досвід*. 2019. № 6. С. 116–121. URL: http://www.investplan.com.ua/index.php?op=1&z=6593&i=20 (дата звернення: 27.05.2025)

43. Пашкова, М. Аналіз передумов розробки та запровадження організаційно-правового регулювання етики державних службовців. *Актуальні проблеми державного управління*. 2011. № 3. С. 183–186.

44. Мартюк, О. С. Етичний кодекс в державному управлінні: зміст значення, досвід впровадження. 2019. URL: https://krs.chmnu.edu.ua/jspui/handle/123456789/476 (дата звернення: 27.05.2025)

45. Джумагельдієва, Г. Д., Сергієнко, Л. В., Сергієнко, І. Г. Механізм формування етичного кодексу в системі державного управління. *Інвестиції: практика та досвід*. 2019. № 4. С. 125–129. URL: http://www.investplan.com.ua/?op=1&z=6539&i= (дата звернення: 27.05.2025)

46. Бикадорова, Н. О., Петрова, Т. М. Стан системи етики державного службовця в Україні. *Програмний комітет*. С. 32. URL: https://dspace.luguniv.edu.ua/xmlui/bitstream/handle/123456789/6848/26-27.11.20.pdf?sequence=1&isAllowed=y#page=33 (дата звернення: 27.05.2025)

47. Колтун, В. С. Соціально-етичний потенціал державної служби (теоретико-історичний аналіз). Київ: Укр. Акад. держ. упр. при Президентові України, 2002. URL: https://mydisser.com/dfiles/74620296.doc (дата звернення: 27.05.2025)

48. Хабер, Н. А. Модернізація механізму розвитку професійної кар'єри публічного службовця : дис. ... доктора філософії. Тернопіль: Західноукраїнський національний університет, 2022. URL: http://dspace.wunu.edu.ua/bitstream/316497/47778/1/%D0%A5%D0%B0%D0%B1%D0%B5%D1%80%20%D0%9D.%D0%90.....pdf (дата звернення: 27.05.2025)

49. Погорєлова, О. С. Значення етичного кодексу при регулюванні праці державних службовців. URL: https://scholar.archive.org/work/tctqj7tgqfbdnnaoiu4dfjtw6m/access/wayback/https://soclaw.com.ua/index.php/journal/article/download/1080/665/ (дата звернення: 27.05.2025)

50. Левченко, О. Ю. Етика як складова організаційної культури публічної служби. URL: http://biblio.umsf.dp.ua/jspui/handle/123456789/7226 (дата звернення: 27.05.2025)

51. Хриков, Є. М. Етичне навчання публічних службовців: досвід для України. 2019. URL: http://dspace.luguniv.edu.ua/xmlui/handle/123456789/5204 (дата звернення: 27.05.2025)