Наумик Антон Сергійович
здобувач вищої освіти Навчально-наукового
інституту права та інноваційної освіти
Дніпропетровський державний університет внутрішніх справ, Україна

Науковий керівник: Сидоренко Наталія Сергіївна
доктор юридичних наук, професор,
завідувач кафедри управління та адміністрування
Дніпропетровський державний університет внутрішніх справ, Україна

ЕТИЧНА СКЛАДОВА У РОБОТІ ОСІБ, УПОВНОВАЖЕНИХ НА ВИКОНАННЯ ФУНКЦІЙ ДЕРЖАВИ

Україна, як молода держава, що прагне розбудувати власну ефективну систему публічної адміністрації, постала перед серйозною проблемою перебудови залишеної у спадок з минулого – централізованої адміністративно-командної системи державного управління до потреб демократичної організації влади [1, с.101].

Сучасні реформи публічного управління, спрямовані на появу нової якості державних службовців, тому що демократія, як система правління і як політичний режим без публічної служби неможлива і недосяжна [2, с.234]. У цьому контексті в Україні, значний інтерес викликає компетентнісний підхід, що дозволяє оцінювати діяльність осіб, уповноважених на виконання функцій держави з позицій чітких вимог, зафіксованих у стандартах.

У обговоренні проблеми професійної компетентності основну увагу традиційно приділяють професійним знанням, вмінням та навичкам, як безпосередньо відносяться до внутрішньої мотивації їхнього прояву. Морально-психологічні властивості осіб, уповноважених на виконання функцій держави, нерідко залишалися поза рамками оцінки. Зараз від моральних якостей представників влади, дотримання ними професійної етики залежить довіра суспільства до них і в подальшому майбутнє держави.

Тому питання етичної компетентності держслужбовців набувають особливої актуальності, оскільки упродовж усього періоду незалежності України її публічна служба постійно зазнають суттєвих змін. [3, с. 71].

І незважаючи на те, що у науковій літературі починає обговорюватися проблема формування етичної компетентності для представників різних професій, ця тема мало досліджена у вітчизняному науковому полі із державного (публічного) управління. Фрагментарність у визначенні професійно-кваліфікаційних вимог до професійної культури державних службовців у нормативно-правовій базі державної служби України призвела до того, що вимоги до професійної культури подано досить узагальнено, без урахування її науково обґрунтованого змісту [4, с.371].

Етичне регулювання діяльності пов’язане з демократизацією системи публічного управління, яке неможливе без отримання зворотного зв’язку між керівниками і підлеглими. Для цього в багатьох європейських країнах запроваджено оцінювання діяльності вищих посадовців підлеглими, що дозволяє викрити факти порушення норм етики та обмежену компетентність деяких посадовців керівної ланки [4].

Досить тривалий час професіоналізм розглядався як явище, відокремлене від моральних вимірів. Професіоналізм пов'язували насамперед із вузькою професійною спеціалізацією праці, яка робила з людини заручника професійних знань, вела до певної обмеженості інтересів, установок, поглядів на світ, до формування специфічних норм та

правил взаємодії, які здатні перетворюватися на вузькокорпоративний професійний егоїзм. Нині дедалі більше стверджується розуміння те, що будь-яка діяльність має моральні зрізи, та залежить від моральних, професійно-етичних диспозицій взаємодіючих сторін [5, з. 104].

Ситуація, що існує, ставить професійні спільноти, суспільство загалом перед необхідністю чіткої фіксації розуміння професіоналізму, що включає професійно-етичні та враховує моральні характеристики особистості. При такому підході професіонал визначається як людина, яка не тільки знає технології та вміє їх застосувати, а й наповнює свою роботу певним моральним змістом.

Відсутність взаємозв'язку професіоналізму та професійно-етичних вимірів професії призводить до особливо серйозних деформацій у контексті публічно-управлінської діяльності. Зокрема, використання службового становища, неуважне ставлення до громадян-відвідувачів, нехтування інтересами тих чи інших соціальних груп іноді сприймаються як другорядні фактори управлінської справи і не розглядаються як нівелювання професіоналізму [6, с. 50]. Такі процеси знижують у публічних службовців мотивації до підвищення кваліфікації, розвитку професійних навичок та прояву творчого підходу, створюють в установах несприятливу атмосферу, знижують загальну результативність праці.

Як зазначається в науковій літературі, критерії та показники якості роботи державних службовців поділяються на загальні (характерні для всіх державних службовців) та специфічні (залежать від особливостей роботи кожного державного органу) [8].

Етичні норми, що діють у різних країнах, такі як норма поведінки чиновника, норма роботи зі зверненнями громадян, норма виявлення чиновників, які не справляються з власними обов'язками, норма добровільної відставки у сфері державної служби залежать від різних факторів. Так, наприклад, у США норми етичної поведінки службовців органів виконавчої засновані на протестантській етиці. Існуючі 14 принципів етичної поведінки федеральних службовців США відображають те, наскільки ретельно підходять до цього питання в цій країні, визначаючи основою діяльності чиновників – службу суспільству:

1. Державна служба – це суспільна довіра, яка вимагає від службовців ставити вірність Конституції, законам та моральним принципам вище особистої вигоди.

2. Службовці не повинні переслідувати фінансових інтересів, що перешкоджають сумлінному виконанню службових обов'язків.

3. Службовці не повинні займатися фінансовими угодами, використовуючи неоголошену урядову інформацію, або дозволяти непридатне використання такої інформації для сприяння будь-якій приватній вигоді.

4. Службовець не повинен просити чи приймати будь-який подарунок чи інший цінний предмет від будь-якої особи чи організації, щодо яких він зобов'язаний виконати ті чи інші службові дії, невиконання яких може завдати істотних збитків інтересу останніх.

5. Службовці повинні докладати всіх зусиль для виконання своїх обов'язків.

6. Службовці не повинні свідомо давати неправомочні зобов'язання або обіцянки будь-якого виду, що мають на меті зобов'язати уряд до їх виконання.

7. Службовці не повинні використовувати державну посаду для особистої вигоди.

8. Службовці повинні діяти об'єктивно і не віддавати переваги будь-якій організації або окремій особі.

9. Службовці зобов'язані захищати та охороняти федеральне майно та використовувати його лише для дозволених видів діяльності.

10. Службовці не мають права займатися роботою або діяльністю за сумісництвом, включаючи пошук або переговори про роботу, які вступають у конфлікт з їхніми офіційними обов'язками.

11. Службовці зобов'язані повідомляти про збитки, обман, зловживання та корупцію відповідним органам.

12. Службовці зобов'язані виконувати свої цивільні зобов'язання, включаючи всі фінансові зобов'язання, особливо ті, що накладаються законом, такі як федеральні податки, податки штату чи місцеві податки.

13. Службовці зобов'язані дотримуватися всіх законів і правил, які забезпечують рівні можливості для всіх американців незалежно від раси, кольору шкіри, релігії, статі, національного походження, віку чи фізичних недоліків.

14. Службовці повинні уникати будь-яких дій, які справляють враження, що вони порушують закон чи етичні норми [7, с.302-303]

У Великій Британії для вищих міністерських посад існує кодекс етики та поведінки, відступ від якого суворо засуджується як усередині міністерств та відомств, і у суспільстві. Суспільство ознайомлене з цим кодексом, та у праві посилатися на нього при формуванні претензій до чинної влади [7, с. 303]

Таким чином, створення нової моральної системи координат з опорою на традиційні цінності - актуальне питання для сучасної України. На сьогодні етичний кодекс – це турбота відомчих органів, де не існує єдиного та загальнообов'язкового зведення правил, який би у разі порушення мав принцип прямої дії і спричинив би за собою збір комісії з етики в тій чи іншій державній установі. У зв'язку з цим, необхідний єдиний загальноприйнятий та обов'язковий до виконання етичний кодекс, який дозволив би сформувати якісно нове покоління морально-етичних осіб, уповноважених на виконання функцій держави.

Список використаних джерел:

1. Шевченко С. О., Сидоренко Н. С. Сутність поняття політичної корупції та її небезпеки в Україні. *Дискусійні питання застосування антикорупційного законодавства* : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Дніпро, 15 листопада 2019 р.). Дніпро : ДДУВС, 2019. С. 101-105 URL: https://er.dduvs.in.ua/bitstream/123456789/4002/1/19.pdf (дата звернення 14.06.2022)
2. Сидоренко Н. С. Особливості громадського контролю у сфері публічної служби в умовах її реформування в Україні. Ефективність державного управління, 2016. URL:https://doi.org/10.33990/2070-4011.49.2016.175736 (дата звернення 14.06.2022)
3. Сидоренко, Н. С. Інтерпретація поняття публічна служба з урахуванням зарубіжного досвіду. *Аспекти публічного управління.* 2016. № 35-36. С. 71-77. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/aplup_2016_35-36_10 (дата звернення 11.06.2022)
4. Сидоренко Н. С. Технологія формування професійної культури державних службовців [Електронний ресурс] / Н. С. Сидоренко // Публічне адміністрування: Теорія та практика. – 2010. – Вип. 2 (4). – Режим доступу: http://www.dbuapa.dp.ua/zbirnik/2010-02/10snskds.pdf.
5. Сєрих О. В. Професійна етика державних службовців: поняття, особливості. *Нове українське право*. 2021. №. 4. С. 104-111.
6. Самсонова В. Місце і роль професійної етики у трансформації системи цінностей державного службовця. *Наукові перспективи (Naukovì perspektivi).* 2021. №. 2 (8). С.50
7. Herlena S. Z. et al. Analysis of the performance of state civil servants in the functional provision of salary in the department of education and culture pelalawan district. *PalArch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology*. 2021. Т. 18. №. 3. С. 303-321.
8. Шпекторенко І., Сидоренко Н. Компетентнісний підхід у щорічному оцінюванні професійної культури/ В. Шпекторенко, Н. Сидоренко // Публічне адміністрування : теорія та прак-тика. – 2009. – No 1 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.nbuv.gov.ua/old_jrn/e-journals/ Patp/2009-01/index.html.