

Міністерство освіти і науки України
Чорноморський національний університет імені Петра Могили
ДНУ «Інститут модернізації змісту освіти»
Південний науковий центр НАН та МОН
Інститут української археографії та джерелознавства
імені М. С. Грушевського НАН України
Первинна профспілкова організація ЧНУ ім. Петра Могили



**«МОГИЛЯНСЬКІ ЧИТАННЯ – 2024:
досвід та тенденції розвитку суспільства в Україні:
глобальний, національний та регіональний аспекти»**

XXVII Всеукраїнська науково-практична конференція

ТЕЗИ ДОПОВІДЕЙ
ПУБЛІЧНЕ УПРАВЛІННЯ ТА
РЕГІОНАЛЬНИЙ РОЗВИТОК

Миколаїв, 6–10 листопада 2024 року

Миколаїв – 2024

Могилянські читання – 2024 : досвід та тенденції розвитку суспільства в Україні : глобальний, національний та регіональний аспекти. Публічне управління та регіональний розвиток : XXVII Всеукр. наук.-практ. конф. : 6–10 листоп. 2024 р., м. Миколаїв : тези / М-во освіти і науки України ; ЧНУ ім. Петра Могили ; ДНУ «Ін-т модернізації змісту освіти» ; Півд. наук. центр НАН та МОН України ; Ін-т укр. археографії та джерелоз-навства ім. М. С. Грушевського НАН України; Первинна профспілкова орг. ЧНУ ім. Петра Могили. – Миколаїв : Вид-во ЧНУ ім. Петра Могили, 2024. –236 с.

волення потреб пацієнтів. При цьому оплата послуг медичних працівників здійснюється за принципом гонорар-за-послугу, що стимулює до збільшення обсягу наданих послуг та їх оплати. Вважаємо, що цей факт треба взяти до уваги, реформуючи охорону здоров'я в Україні, оскільки є ризик своєрідного зловживання лікуванням із боку самих лікарів.

На наш погляд, канадська модель функціонування сімейної медицини може бути частково адаптована в Україні. Адже в децентралізованій системі, де регіони мають високу свободу повноважень у соціально-економічній сфері, охорона здоров'я і медичне страхування стають соціальним цементам, що скріплює націю. Впровадження медичного страхування, як в Канаді, могло б створити справді єдині стандарти якості медичних послуг і медичної освіти для регіонів нашої держави.

УДК 130.174:35.08

Сидоренко А. І.,

канд. пед. наук, доцент,

доцент кафедри інформаційної діяльності та

зв'язків з громадськістю

Київського національного університету культури і мистецтв,

м. Київ, Україна

КОРПОРАТИВНА ЕТИКА ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

Корпоративна етика державних службовців є однією з ключових складових управління державою. Вона відображає стандарти поведінки та моральні принципи, на яких базується діяльність службовців, і має вирішальне значення для формування довіри громадян до державних інституцій. Без належної етичної поведінки та чесності державних службовців ефективне функціонування держави є неможливим. У цьому контексті важливо дослідити основні принципи та складові корпоративної етики державних службовців, а також розглянути етичні виклики, з якими вони стикаються у своїй роботі.

Корпоративна етика – це система моральних принципів і цінностей, яка регулює поведінку працівників у певній організації, зокрема у сфері державного управління. У випадку державних службовців вона включає комплекс норм, які спрямовані на забезпечення прозорості, відповідальності, законності та справедливості у виконанні професій-

них обов'язків. Ці норми охоплюють не лише правові вимоги, а й моральні імперативи, які впливають на прийняття рішень та виконання завдань [1,4,5].

Проблематику професійної етики та моралі розглядали М. Вебер, Е. Дюркгейм, Т. Парсонс та ін. Етичні питання прийняття державних управлінських рішень досліджували Н. Архипова, В. Борисов, В. Василевська, В. Куйбіда. М. Рудакевич, В. Чабанов та ін.

Державні службовці є представниками влади, і їхня поведінка безпосередньо впливає на довіру до уряду, державних установ і правової системи в цілому. Корпоративна етика допомагає уникати корупції, конфлікту інтересів, зловживань владою та інших етичних порушень, що можуть зашкодити державі і громадському добробуту. «Етичні схеми повинні бути представлені не тільки на законодавчому рівні, а і в “способі життя законів” та у повсякденній професійній діяльності персоналу системи державного управління» [1].

Основні принципи, на яких базується корпоративна етика державних службовців, мають визначальний вплив на якість роботи державних установ. Серед них найважливішими є такі:

- Відповідальність – службовці повинні нести відповідальність за свої рішення та дії перед державою та суспільством. Це означає усвідомлення наслідків своєї діяльності та готовність відповідати за свої вчинки.
- Прозорість – всі процеси, які відбуваються в державних установах, мають бути відкритими та зрозумілими для громадськості. Прозорість забезпечує довіру та запобігає можливим зловживанням владою.
- Справедливість – державні службовці повинні діяти на основі рівності всіх громадян перед законом, забезпечуючи рівні права та можливості для всіх.
- Чесність – службовці мають діяти відповідно до високих стандартів чесності та уникати будь-яких форм корупції або прихованих інтересів.
- Нейтральність – державні службовці повинні бути політично нейтральними та незалежними у своїх рішеннях, щоб уникнути політичного впливу на їхню роботу.
- Конфіденційність – службовці зобов'язані зберігати конфіденційність інформації, до якої вони мають доступ у процесі виконання своїх службових обов'язків.

Ці принципи є фундаментом для етичної поведінки державних службовців і повинні слугувати дороговказом у їхній щоденній діяльності. В Україні затверджений наказ Національного агентства України

з питань державної служби від 28 березня 2023 року «Про внесення змін до Загальних правил етичної поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування» [2,3]. В ньому відзначається, що державні службовці та посадові особи місцевого самоврядування повинні протидіяти мобінгу (цькуванню), вживати заходи, спрямовані на запобігання та припинення мобінгу (цькування), а також заходи щодо відновлення порушених внаслідок мобінгу (цькування) прав. Керівники державних органів, органів місцевого самоврядування чи їх структурних підрозділів, мають сприяти створенню комфортної психологічної атмосфери в трудовому колективі та не допускати випадків мобінгу (цькування) [3].

Корпоративна етика державних службовців не є лише набором моральних принципів, вона також має юридичну основу. В багатьох країнах існують спеціальні закони та кодекси етики, які регулюють діяльність державних службовців. Наприклад, в Україні діє Закон «Про державну службу», який містить положення, що стосуються етичної поведінки, а також кодекси професійної етики державних службовців, які визначають конкретні етичні стандарти.

Державні органи також впроваджують спеціальні механізми контролю за дотриманням етичних норм, такі як етичні комісії, аудити, курси з етики та тренінги для службовців. Це сприяє поширенню етичних практик та підвищенню рівня моральної відповідальності серед державних службовців.

Попри чітко визначені норми та принципи, державні службовці часто стикаються з етичними викликами у своїй роботі. Деякі з найбільш поширених проблем включають:

- Конфлікт інтересів – коли особисті або приватні інтереси службовця можуть суперечити його професійним обов'язкам. Наприклад, ситуації, коли службовець має особисту зацікавленість у прийнятті певного рішення.
- Корупція – одна з найсерйозніших загроз етичній поведінці державних службовців. Це може бути як пряма корупція (отримання хабарів), так і зловживання владою для особистих цілей.
- Зловживання службовим становищем – коли державний службовець використовує своє становище для досягнення власних інтересів або на шкоду громадським інтересам.
- Політичний тиск – в деяких країнах існує ризик, що державні службовці можуть піддаватись тиску з боку політичних сил або осіб для прийняття рішень, які суперечать інтересам громадян.

- Нерівність у ставленні до громадян – службовці можуть бути схильні до фаворитизму або дискримінації, порушуючи принципи справедливості та рівності.

Ці виклики потребують відповідного управління та механізмів контролю, щоб мінімізувати їхній вплив на роботу державних установ.

В Чабанов виокремив основні ознаки, які перетворюються й на ризики, негативного прояву корпоративної етики: байдужість до соціального змісту своєї професійної діяльності; підміна громадських інтересів вузько корпоративними, особистими; псевдоактивність, імітація бурхливої діяльності, за якою ховається байдужість до своєї справи, безініціативність; псевдоуважність, імітація турботи про громадянина та байдужість до проблем, з якими він звертається; демонстрація того, що доля громадянина, який звернувся за наданням послуги, залежить від владних повноважень представника системи державного управління [5].

Для забезпечення високого рівня корпоративної етики серед державних службовців необхідно впроваджувати постійні заходи з підвищення етичної культури. Серед таких заходів можна виокремити:

- освіта та тренінги – регулярне навчання службовців щодо етичних норм і стандартів є важливим елементом запобігання порушенням. Тренінги допомагають розвивати етичну чутливість і розуміння потенційних етичних дилем;
- впровадження кодексів етики – чіткі та прозорі кодекси етики допомагають встановлювати стандарти поведінки і полегшують прийняття рішень у складних ситуаціях;
- система контролю та нагляду – ефективні механізми моніторингу та аудиту допомагають виявляти етичні порушення та своєчасно реагувати на них;
- підтримка етичної культури на всіх рівнях – керівництво державних органів повинно подавати приклад етичної поведінки, що сприяє формуванню позитивної корпоративної культури;
- стимулювання етичної поведінки – заохочення етичної поведінки та створення позитивного іміджу державної служби сприяє підвищенню моральної відповідальності службовців.

Отже, корпоративна етика державних службовців є важливим елементом ефективного державного управління. Вона забезпечує високу якість виконання службових обов'язків, сприяє довірі громадян до державних установ та запобігає виникненню етичних порушень. Для успішного функціонування державного апарату необхідно постійно вдосконалювати етичну культуру, впроваджувати механізми контролю та забезпечувати відповідальність службовців перед суспільством.

Тільки таким чином можна досягти гармонії між інтересами держави, службовців та громадян, що є запорукою успішного розвитку країни. На це ми звертаємо увагу студентів освітньої програми «Документознавство, менеджмент органів державної влади і місцевого самоврядування» Київського національного університету культури і мистецтв.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Василевська Т. Е., Саламатов В.О., Марушевський Г.Б. Етика державного управління: підручник. Київ: НАДУ, 2015. 204 с.
2. Загальні правила етичної поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування: Наказ Національного агентства України з питань державної служби від 05 серпня 2016 року № 158. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1203-16#n13>
3. Про внесення змін до Загальних правил етичної поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування : Наказ Національного агентства України з питань державної служби від 28 березня 2023 року № 534/39590. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0534-23#n2>
4. Рихліцька О. Д. До питання корпоративної етики в сучасній організації. *Гуманітарний часопис*. 2011. № 1. С. 89-97. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/gumc_2011_1_14
5. Чабанов В. Корпоративна етика державного управління. URL: <file:///C:/Users/user/Desktop/%D0%94%D0%B5%D0%BE%D0%BD%D1%82%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B3%D1%96%D1%8F/%D0%9A%D0%BE%D1%80%D0%BF%D0%BE%D1%80%D0%B0%D1%82%D0%B8%D0%B2%D0%BD%D0%B0%20%D0%B5%D1%82%D0%B8%D0%BA%D0%B0%20%D0%B4%D0%B5%D1%80%D0%B6%20%D1%83%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%BB%D1%96%D0%BD%D0%BD%D1%8F.pdf>