

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Західноукраїнський національний університет
Навчально-науковий інститут публічного управління
Кафедра фінансів імені С.І. Юрія

ВИННИК Ірина Володимирівна

**Механізм формування правової культури державних
службовців**

спеціальність: 281 – Публічне управління та адміністрування
освітньо-професійна програма – Державна служба
Кваліфікаційна робота

Виконала студентка групи
ДСПУАзм – 24
І. В. Винник

Науковий керівник
к.е.н., доцент, О. Т. Іващук

Кваліфікаційну роботу
допущено до захисту:

«_____» _____ 2021 р.
Завідувач кафедри

_____ О. П. Кириленко

ТЕРНОПІЛЬ – 2021

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРАВОВОЇ КУЛЬТУРИ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ	
1.1. Сутність та структура правової культури державних службовців	6
1.2. Основні нормативно-правові акти, що регулюють питання правової культури державних службовців	12
Висновки до розділу 1	20
РОЗДІЛ 2. ОСОБЛИВОСТІ МЕХАНІЗМУ ФОРМУВАННЯ ПРАВОВОЇ КУЛЬТУРИ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ (на прикладі Тернопільського окружного адміністративного суду)	
2.1. Норми та стандарти поведінки державних службовців Тернопільського окружного адміністративного суду	21
2.2. Аналіз правової культури державних службовців Тернопільського окружного адміністративного суду у контексті структурних перетворень	29
2.3. Оцінка управлінської культури працівників Тернопільського окружного адміністративного суду	33
Висновки до розділу 2	40
РОЗДІЛ 3. УДОСКОНАЛЕННЯ ПРАВОВОЇ КУЛЬТУРИ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ У КОНТЕКСТІ СУЧАСНОГО РОЗВИТКУ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ	
3.1. Міжнародний досвід формування правової культури державних службовців	41
3.2. Напрями удосконалення правової культури та підвищення рівня суспільної довіри до державних службовців	47
Висновки до розділу 3	52
ВИСНОВКИ	54

СПИСОК ЛІТЕРАТУРНИХ ДЖЕРЕЛ	58
ДОДАТКИ	68

ВСТУП

Актуальність проблеми. Сьогодні наша країна переживає період правової реформи. Нині відбувається переосмислення багатьох основних положень розвитку права, інтеграції правової системи України в європейські міждержавні правові системи. Саме сьогодні створені сприятливі умови для критичного переосмислення методологічних засад дослідження правової культури, необхідності докорінного реформування правової дійсності сучасної України. Тому теоретична розробка засад розвитку права потребує всебічного аналізу національної правової культури, правових традицій, національної ментальності та правової свідомості державних службовців, в тому числі вона повинна базуватися на сучасних досягненнях світової правової культури.

Тренд сучасних суспільних відносин на порядок денний ставить нові вимоги до рівня компетентностей державних службовців, їхньої професійної, політичної, правової та етичної культури. Сучасне державне управління потребує цілеспрямованого наближення до громадянина, вимагає від посадових осіб враховувати як соціально-групові, так і особистісні риси громадянина-клієнта. Персоніфікація громадянина вимагає від державного службовця чуйного ставлення до потреб громадськості, толерантності, розвиненої комунікативної культури, вміння знаходити морально виправданий компроміс. Дослідження всіх вищезазначених питань зумовлює актуальність обраної теми випускної кваліфікаційної роботи.

Аналіз останніх досліджень та наукових праць. Деякі питання, що стосуються дослідження правової культури висвітлені в наукових працях Битяк Ю. П., Гайдученко С. О., Дмитренко М. О., Древаль Ю. Д., Дробязко Л. В., Дзюндзюк В. Б. та ін. враховуючи динамічний характер та наявність радикальних змін у системі державного управління виникає нагальна потреба подальших наукових досліджень пов'язаних із рівнем правової культури

публічних службовців, їх прикладна спрямованість. Одним із важливих завдань у вирішенні даного питання є усунення певних протиріч у підходах до формування правової культури державних службовців. Зазначене зумовлює актуальність теми дослідження. Теоретично не розробленою залишилась низка ключових питань, пов'язаних із втіленням в життя дієвих механізмів формування правової культури державних службовців.

Метою кваліфікаційної роботи є розвиток теоретичних положень та вироблення практичних рекомендацій щодо удосконалення механізму формування правової культури державних службовців. Відповідно до мети, завданнями кваліфікаційної роботи є:

- висвітлити сутність та структуру правової культури державних службовців;
- здійснити аналіз основних нормативно-правових актів, що регулюють питання правової культури державних службовців;
- проаналізувати норми та стандарти поведінки державних службовців Тернопільського окружного адміністративного суду;
- дати оцінку правової культури державних службовців Тернопільського окружного адміністративного суду у контексті структурних перетворень;
- проаналізувати міжнародний досвід формування правової культури державних службовців;
- запропонувати напрями удосконалення правової культури з метою росту ступені суспільної довіри до публічних службовців.

Об'єктом дослідження є суспільні відносини, які виникли в процесі формування правової культури державних службовців.

Предметом дослідження є механізм формування правової культури державних службовців.

Методи дослідження. Теоретичною основою кваліфікаційної роботи є праці зарубіжних і вітчизняних учених, а також наукові статті викладачів Західноукраїнського національного університету, нормативно-правові та законодавчі акти, що встановлюють організаційні й правові основи суспільних

відносин у системі формування правової культури державних службовців.

Враховуючи поставлені завдання у кваліфікаційній роботі використано наступні методи дослідження: синтез, аналіз та наукова абстракція (при дослідженні понятійно-категоріально апарату); вибірки, узагальнення, якісного й кількісного порівняння, спостереження, аналогій, статистичний аналіз (при визначені механізму формування правової культури в цілому та в регіоні зокрема); структурно-системний за принципом системного дослідження соціальних процесів (при побудові організаційної структури органів державної влади (відділу) і взаємодії між ними та зовнішнім середовищем в процесі формування правової культури державних службовців); моделювання та прогнозування (при удосконаленні методичних підходів до оцінки ефективності правової культури); гіпотези та припущення, формалізації (при визначені системного підходу до реалізації формування позитивного іміджу державного службовця як напрям удосконалення правової культури спрямованого на ріст суспільної довіри до публічних службовців).

Інформаційно-аналітичною базою дослідження є закони України, укази Президента України, нормативні акти Кабінету Міністрів України; аналітичні матеріали Міністерства юстиції України; звітно-аналітична інформація Державної служби статистики України та головного управління статистики у Тернопільській області; результати наукових досліджень із питань формування правової культури.

Практична значущість результатів дослідження полягає у виробленні практичних рекомендацій щодо удосконалення механізму правової культури державних службовців, які можуть бути використані в діяльності Тернопільського окружного адміністративного суду.

Апробація. За результатами дослідження опубліковано тези доповідей на тему «Сутність та структура правової культури державних службовців» у Збірнику тез Збірнику тез доповідей науково-практичної конференції студентів, слухачів магістратури та молодих вчених «Інноваційні технології в менеджменті та публічному управлінні» (Тернопіль, ЗУНУ, 2021).

Структура роботи. Кваліфікаційна робота, зміст якої викладено на 57 сторінках, складається із вступу, трьох розділів, шести параграфів, висновків, списку літературних джерел із 71 найменувань, 2 додатки та містить 3 таблиці і 9 рисунків.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРАВОВОЇ КУЛЬТУРИ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

1.1. Сутність та структура правової культури державних службовців

Аналіз юридичної літератури того часу вказує на те, що визначення правової культури зосереджувалися на таких її суб'єктивно-психологічних складових, як рівень правових знань, розуміння права як ідейно-правового стану суспільства.

В юридичній літературі російського часу також не існувало єдиного погляду на місце правової культури в правовій системі суспільства. Його ототожнювали з правовою надбудовою, розглядали як елемент правосвідомості, як компонент правової освіти тощо.

В. Камінська та А. Ратінов зазначали, що «правова культура – це система таких уречевлених ідеальних елементів, які стосуються сфери дії права і відображаються у свідомості та поведінці людей» [62].

Визначено складові цього поняття: «право, правовідносини, органи влади, організації з реалізації права, правосвідомість та правова поведінка» [23, с.18].

В. Кобзар, у свою чергу, «вважаючи ці елементи недостатніми для визначення сутності правової культури, додав до них критерії політичної оцінки права та правової поведінки» [19, с. 81].

Так, за радянських часів «правову культуру визначали як особливий вид культури, спосіб духовно-практичної діяльності та відносин, що відображав основні правові цінності, формував правові погляди, знання та навички участі громадян у суспільно-правовому житті» [64].

Однією з характерних рис громадської думки в правовій сфері був авторитет законів і владних структур, довіра до них з боку населення. Людина в процесі свідомої діяльності отримувала правові знання і досвід, формувала правосвідомість і відповідні правові погляди. Правова культура характеризувалася власним способом здійснення суспільно-правової діяльності людей, у процесі якої змінювалися відносини між ними та створювалися певні правові цінності [63].

Сьогодні вивчення правової культури не обмежується лише правосвідомістю громадян суспільства, а визначається як сукупність досягнень суспільства, його соціальних груп і громадян у сфері регулювання суспільних відносин, забезпечених нормою с. право в суспільному житті, правові принципи справедливості і гуманізму, захист прав і свобод людини, її честі і гідності, реальне забезпечення місця людини як найвищої соціальної цінності [68].

Зокрема, київські вчені В.А. Леванський та Н.Я. Соколова розкривають сучасні філософсько-правові погляди на проблему вивчення правової культури [22, с. 231].

Дослідники аналізують «філософсько-правові аспекти, що становлять теоретико-методичну основу правової культури, показують право як культурний феномен, акцентують увагу на його гуманістичній природі. Правова культура розглядається ними як явище поєднання суспільних ідеалів і практики, морально-правових цінностей з практично корисною діяльністю щодо реалізації вимог законності» [22, с. 231].

Вони «акцентують увагу на тому, що правова культура тісно пов'язана із загальною культурою народу, ґрунтується на її основах і відображає рівень його розвитку» [67].

Тому «...завданням розвитку правової культури, – стверджують автори, – є завдання введення в законодавство, у практику застосування права всього того, що характеризує право як величезну суспільну цінність, явище загальнолюдської культури» [22, с. 232].

У загальній теорії права «під правовою культурою розуміють якісний стан правового життя суспільства, що характеризується досягнутим рівнем розвитку правової системи – станом і рівнем правосвідомості, правової науки, системи правової системи. законодавство, правозастосовна практика, законність і правопорядок, правова освіченість, а також ступінь гарантування основних прав і свобод людини» [69].

Що стосується «структури правової культури, то вона є комплексною, складовими якої можна вважати право, законодавство, правовідносини, правосвідомість, правотворчість, правозастосування та інші елементи правової системи, що відбиваються як у поведінці людини, так і в її свідомості». [70].

Правова культура суспільства складається з таких великих правових утворень, як:

- система правових норм як особливих правил поведінки, які зовні відображаються в системі нормативно-правових актів та індивідуальних нормативних актів, що їх конкретизують;
- сукупність правовідносин, тобто суспільних відносин, врегульованих правовими нормами і що складаються з юридичних прав та обов'язків;
- сукупність суб'єктів права (фізичні особи, у тому числі посадові особи, державні та інші організації, соціальні групи, соціальні спільноти);
- правосвідомість – системи духовного відображення правової дійсності;
- режим законності та правопорядку – стан фактичного впорядкування суспільних відносин, врегульованих правовими засобами [45, с.25].

Правова культура поділяється на види за класифікаційними ознаками, які сформовано та подано на рис. 1.1.

1. За предметним складом:

- правова культура суспільства - охоплює всі правові явища в динаміці їх розвитку, що характеризуються і визначаються станом загальної культури населення, якістю національного законодавства, наявністю гарантій захисту прав людини і громадянина та свободи, рівень правосвідомості, стан правопорядку, законність і юридична практика;

- правова культура відокремлених суб'єктів або певних соціальних груп, які характеризують своєрідний певний симбіоз самої культури суспільства та правової культури індивідів, що структурно описують ці колективи;

- правова культура особистості – похідна правової культури суспільства залежить від досвіду особистості, рівня її освіти, наявності юридичних навичок і правомірної поведінки.

Відповідно, правова культура особистості складається з правосвідомості, правових знань, правових переконань, правової поведінки, діяльності щодо реалізації правової держави, правових почуттів і передбачає її соціально-правову активність, нетерпимість до протиправної діяльності [71].



Рис. 1.1. Види правової культури за класифікаційними ознаками

Примітка. Складено автором.

2. За рівнями та глибиною знання правових явищ:

- побутові – характеризуються низьким ступенем базових правових знань при прийнятті рішень особами у повсякденній практиці, оскільки вони здійснюють свої суб'єктивні права та виконують юридичні обов'язки;

- професійні, притаманні особам, які спеціально займаються юридичною діяльністю, які мають глибокі знання законодавства, правильне розуміння засад права та дієвого механізму його регулювання, професійне ставлення до права та прикладний характер його впровадження;

- теоретичні, властиві науковцям предметної області права, що формують наукову концепцію сутності самого права та механізми державного правового регулювання та їх політики.

Ці різновиди правової культури формуються в процесі правового виховання населення шляхом набуття позитивних ідей, поглядів, цінностей, почуттів та емоцій [46, с. 11].

3. За характером існування:

- відкрита, тобто взаємодіючи з іншими правовими культурами, сприймаючи її спадщину;

- закрита – полягає в уникненні взаємодії з іншими правовими культурами, обмежуючись власними активами як єдино вірним.

4. За характером прояву:

- зовнішня, яка характеризується правовою культурою, змістом якої є правова діяльність та її наслідки;

- внутрішня – пов'язана із власними переконаннями, особистими почуттями та уявлення відносно правових аспектів..

У більшості випадків правову культуру зазвичай поділяють на дві окремі категорії: правову культуру особистості та правову культуру суспільства.

Правова культура особистості - це категорія, що описується загальною увагою до права, достатніми компетенціями змісту його норм та характеристик вмінням їх реалізації у прикладних аспектах.

Відповідно до завдань та видів правової культури, виділяють основні елементи правової культури, які сформовано та подано у табл. 1.1.

Правова культура державного службовця – це складова частина загальної культури особистості і окремо взяту особу. Культура це розуміння не тільки духовних досягнень, а й матеріальних цінностей, створені людиною в процесі своєї творчої діяльності. У такому розумінні правова культура включає всі досягнення правової теорії та практики (рис. 1.2).

Таблиця 1.1

Структура правової культури особи

Елементи	Характеристика
Правова освіченість (інформованість)	знання правових норм (пізнавальний, інформаційний аспект), презумпція знання закону
Поважне ставлення до права	переконаність у необхідності і соціальної корисності правових норм, «віра в право», вироблення орієнтацій на правові цінності і настанови, на використання правових засобів задоволення потреб та інтересів
Уміння підкорити свою діяльність вимогам правових норм	правомірно поводитися, реалізовувати суб'єктивні права і юридичні обов'язки, користуватися правовим інструментарієм – законами та іншими актами

Примітка. Сформовано автором на основі [48, с. 84].

Правова культура залежить від моралі, від рівня економічного розвитку суспільства, від матеріального добробуту народу. Якщо суспільство має певний рівень правової культури, то можна говорити про побудову правової держави, але за її відсутності формування правової держави є надзвичайно важким і пов'язане лише зі способами формування культури права.



Рис. 1.2. Зміст правової культури

Примітка. Складено автором на основі [49]

Таким чином, на основі проведеного дослідження, визначено, що на практиці існує тісний взаємозв'язок між правом держави та її правовою культурою. Вони органічно пов'язані між собою і складають основу демократичного громадянського суспільства, яке в свою чергу є проявом наявності правової культури так і держави. Системні складові правової культури, зокрема духовні, моральні та правові цінності спрямовані на досягнення сталого розвитку правової дійсності.

1.2. Основні нормативно-правові акти, що регулюють питання правової культури державних службовців

Процес сучасного розвитку державного управління в Україні характеризується не лише необхідністю проведення системних змін його механізмів, але й трансформації професійного менталітету працівників у цій сфері. Адже жодна управлінська система не в змозі ефективно виконувати власні функції, не маючи фундаментального морально-етичного підґрунтя. В цьому контексті державне управління в Україні має бути сформовано на загальнолюдських принципах з врахуванням національних традицій.

Якщо управління не керується етичними нормами, то воно може перерости у вкрай прагматичне ставлення до суспільних процесів та «споживче» ставлення до людини, що характеризується лише мотивами власної

вигоди. Отже, лише у разі закріплення у свідомості державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування етичної мотивації при виконання владних повноважень можна говорити про реалізацію цивілізованого підходу в реалізації суспільного врядування [50, с. 200].

Високі вимоги до державних службовців визначають гарантію нормальних умов їх діяльності, особливого захисту особистості. Водночас цей захист є однією з найважливіших гарантій авторитету відомства, довіри та поваги з боку суспільства.

Люди, які здійснюють повноваження та службові функціональні обов'язки від держави, повинні мати підвищену безпеку. Однак ця безпека не повинна стати привілеєм, який порушує принцип рівності громадян.

Посадова особа не може скористатися своїм винятковим службовим становищем для неправомірної поведінки. Особлива актуальність етики державної служби пояснюється тим, що у минулі роки питання етики, норм і правил поведінки публічних службовців були відсутніми у нормативно-правових актах і не мали механізмів регулювання.

Норми поведінки та правила спілкування службовців часто регулювалися окремими не пов'язаними між собою положеннями нормативних актів. Особливо у пострадянській період в основному зводилось до партійних документів та урядових постанов.

Таким чином, «в умовах реформування системи державної служби в Україні саме висока кваліфікація, професійні та моральні якості працівників є одним із найважливіших чинників створення ефективної системи державної влади, що відповідає стандартам верховенства права. і високорозвинене суспільство» [41].

Основні правила правової поведінки поєднують в собі як загальнолюдські, так і специфічні риси які визначають правову свідомість сучасного успішного управлінця: державна служба вимагає взаємної чесності та справедливості; доброзичливості, чутливості та чуйності; скромність, щирість, що дозволяє виявляти толерантність, терпеливість щодо інших,

критичне ставлення до власних заслуг та недоліків; ввічливість та коректність у спілкуванні.

До основних рис успішної правової культури професійного державного службовця можна віднести: правову активність, правове мислення, професійну честь, гідність, справедливість, такт, професійний обов'язок.

На законодавчому рівні врегулювання морально-етичних засад діяльності управлінців здійснюється через ряд нормативно-правових актів. Серед них загальні правила поведінки державних службовців та посадових осіб в органах місцевого самоврядування, що є узагальненням еталону етичної поведінки, добросовісності та передбачення конфлікту інтересів у діяльності посадових осіб місцевого самоврядування та державних службовців.

Вони ґрунтуються на Конституції України [18] та визначені у принципах, зазначених у статті 4 Закону України «Про державну службу» [26].

Основні принципи діяльності державних службовців відповідно до законодавчих актів продемонстровано у табл. 1.2.

Таблиця 1.2

Принципи діяльності службовців, що формують правову культуру

Принципи	Зміст принципу
Верховенства права	забезпечення пріоритету прав і свобод людини і громадянина відповідно до Конституції України, що визначають зміст та спрямованість діяльності державного службовця під час виконання завдань і функцій держави
Законності	обов'язок державного службовця діяти лише на підставі, в межах повноважень та у спосіб, що передбачені Конституцією та законами України
Професіоналізму	компетентне, об'єктивне і неупереджене виконання посадових обов'язків, постійне підвищення державним службовцем рівня своєї професійної компетентності, вільне володіння державною мовою і, за потреби, регіональною мовою або мовою національних меншин, визначеною відповідно до закону
Патріотизму	відданість та вірне служіння Українському народові
Доброчесності	спрямованість дій державного службовця на захист публічних інтересів та відмова державного службовця від превалювання приватного інтересу під час здійснення наданих йому повноважень
Ефективності	раціональне і результативне використання ресурсів для досягнення цілей державної політики
Забезпечення рівного доступу до державної служби	заборона всіх форм та проявів дискримінації, відсутність необґрунтованих обмежень або надання необґрунтованих переваг певним категоріям громадян під час вступу на державну службу та її проходження
Політичної неупередженості	недопущення впливу політичних поглядів на дії та рішення державного службовця, а також утримання від демонстрації свого ставлення до політичних партій, демонстрації власних політичних поглядів під час виконання посадових обов'язків;
Прозорості	відкритість інформації про діяльність державного службовця, крім випадків, визначених Конституцією та законами України;
Стабільності	призначення державних службовців безстроково, крім випадків, визначених законом, незалежність персонального складу державної служби від змін політичного керівництва держави та державних органів.

Примітка. Складено автором на основі [26].

Щодо посадових осіб місцевого самоврядування, то починаючи з 1993 року, їх статус визначався Законом України «Про державну службу». Законодавчим оформленням чергового етапу реформування місцевої влади в Україні стали прийнята в 1996 році Конституція України та прийнятий 1997 року Закон України «Про місцеве самоврядування в Україні», а в 2001 – Закон України «Про службу в органах місцевого самоврядування» та ряд інших. Таким чином, ми маємо низку законів, які прямо чи опосередковано регламентують юридичний статус зазначених осіб.

Службовці в цих органах керуються у своїй діяльності Законом України «Про службу в органах місцевого самоврядування» [27], згідно з якою правовий статус посадових осіб місцевого самоврядування визначається

Конституцією України, законами України «Про місцеве самоврядування в Україні» [28], «Про статус депутатів місцевих рад» [29], «Про місцеві вибори» [30] та іншими нормативно-правовими документами України.

Аналізуючи Закон України «Про службу в органах місцевого самоврядування», можна дійти висновку, що, на відміну від державної служби, усі службовці місцевого самоврядування є посадовими особами. Тобто, усі кваліфіковані працівники, що працюють в органах місцевого самоврядування, є посадовими особами, решта – технічний і обслуговуючий персонал. Звертаючись до мети існування самих органів місцевого самоврядування, варто зазначити, що ця мета відповідає принципу субсидіарності розподілу владних повноважень, який визначено і в Європейській хартії місцевого самоврядування [36] як найбільш доцільний.

За цим принципом повноваження органів публічної влади розмежовуються таким чином, що безпосереднє управління територіями здійснюється за допомогою представницьких органів населення, як органів, найбільш близьких до народу.

Тому розглянемо тепер більш детально вимоги до самого службовця місцевого самоврядування. Варто врахувати, що він (цей службовець) є, у першу чергу, членом територіальної громади, а потім – представником публічної влади. Як службовець він повинен виконувати владні повноваження, але як член громади – стояти на стороні її інтересів та співіснувати зі своїми сусідами на рівних засадах.

Його моральні принципи мають ґрунтуватися на етиці державного управління. Отже, Закон України «Про службу в органах місцевого самоврядування» визначає такі принципи:

- обслуговування територіальної громади;
- поєднання місцевих і державних інтересів;
- верховенство права, демократія та законність;
- гуманізм і соціальна справедливість; гласність;
- пріоритет прав і свобод людини і громадянина;

- рівні можливості доступу громадян до служби в органах місцевого самоврядування з урахуванням їх ділових якостей та професійної підготовки;
- професіоналізм, компетентність, ініціативність, чесність, відданість справі;
- підконтрольність, відповідальність, персональна відповідальність за порушення дисципліни та неналежне виконання службових обов'язків;
- дотримання прав місцевого самоврядування; правовий та соціальний захист посадових осіб місцевого самоврядування;
- захист інтересів відповідного територіального суспільства [27].

Як бачимо, ці принципи відповідають загальнолюдським та загальнодержавним управлінським принципам. Та не зважаючи на чітко виписані моральні принципи, якими має керуватися службовець в органах місцевого самоврядування, перед державою свого часу постала проблема створення та втілення механізму реалізації етичних норм і засад, які будуть дієвим інструментом роботи державних службовців та посадових осіб органів місцевого самоврядування [27].

Таким інструментом став Закон України «Про правила етичної поведінки, який визначав керівні норми поведінки осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, під час виконання ними службових повноважень та порядок притягнення їх до відповідальності за порушення таких норм» [33].

На зміну цьому закону 2015 року було ухвалено Закон України «Про запобігання корупції, в розділі IV якого розкриваються наступні законодавчі етичні норми щодо вимог поведінки, пріоритетів інтересів, політичної нейтральності, неупередженості, компетентності, утримання від виконання незаконних рішень чи доручень» [31].

Окрім деяких законів щодо встановлення етичних стандартів, свого часу Національне агентство України з питань державної служби видало наказ «Про затвердження Загальних правил етичної поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування» [32], який став наступником наказу

«Про затвердження Загальних правил поведінки працівника», виданого ЦДА у 2010 році (додаток А). Порівняно з попередніми редакціями, Кодекс етики містить як старі норми, так і низку нових історій, а також складаються з шести розділів.

4 червня 2021 року набули чинності оновлені Загальні правила етичної поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування, затверджені наказом Національного управління статистики від 28 квітня 2021 року № 72-21.

Державні службовці та посадові особи місцевого самоврядування повинні утримуватися від критики та образ з боку громадян; зауважити про неприпустимість такої поведінки та необхідність дотримання норм ввічливого спілкування [9].

Державним службовцям на робочому місці та у неробочий час забороняється поширювати інформацію, яка може зашкодити репутації державних органів та органів місцевого самоврядування. Зокрема, не варто публікувати негативні коментарі на сайтах і в соціальних мережах.

Державним службовцям забороняється:

- вживати нецензурну лексику, говорити з підвищеною інтонацією;
- принизливо коментувати зовнішність, одяг, вік, стать, сімейний стан чи релігію особи;
- поширювати чутки, обговорювати особисте або сімейне життя колег, членів їх сімей, близьких;
- при виконанні своїх службових обов'язків враховувати приватні, сімейні, суспільні чи інші відносини чи інтереси;
- дискримінувати за ознакою раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, інвалідності, етнічного та соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, місця проживання, а також за мовними чи іншими ознаками;
- допускати дії сексуального характеру, виражені словесно (погрози, залякування, нецензурні висловлювання) або фізично (торкання,

поплескування), приниження чи образи до осіб, які перебувають у відносинах трудового, службового, матеріального чи іншого підпорядкування.

Крім того, державні службовці повинні дотримуватися офіційного ділового дрес-коду. Одяг повинен відповідати загальноприйнятим вимогам пристойності.

Окремо зазначається, що державні службовці та посадові особи місцевого самоврядування повинні поважати народні звичаї та національні традиції [9].

Вимоги до:

- чесноти;
- використання офісу, ресурсів та інформації;
- обмін інформацією

За порушення правил моральної поведінки державні службовці будуть притягнуті до дисциплінарної відповідальності.

Якщо керівники державних органів, органів місцевого самоврядування або їх структурних підрозділів виявили ознаки кримінального чи адміністративного правопорушення, вони повідомляють про це відповідні структури у сфері протидії корупції.

Як бачимо із вищезазначеного, нормативний характер правової культури зосереджений на етичних засадах, де враховуються не стільки професійні, а людські якості [1, с.261].

В основі правової культури державних службовців має лежати почуття глибокої поваги до права як основного її компоненту. У юридичній літературі зміст цієї категорії включають: рівень правової поінформованості особистості, групи, товариства; оцінку системи права та правових розпоряджень; ступінь ідентифікації особистих інтересів із громадськими; ставлення до діяльності юридичних установ до правопорядку; ступінь соціально-правової активності при реалізації обов'язків.

Говорячи про правову культуру державних службовців, слід зазначити, що вона безпосередньо впливає на правову систему, оскільки правова культура може мати матеріальне вираження та втілення у тих чи інших предметах. Так,

правова культура державних службовців, які беруть участь у розробці будь-якого законопроекту, матеріалізується у таких предметах, як опубліковані та які вступили у чинність нормативні правові акти.

Досягнення високого ступеня правової культури службовців вимагає постійного моніторингу їхньої професійної діяльності, систематичної експертизи проектів нормативних документів органів влади за участю експертів.

Ми вважаємо, що кодекси мають ґрунтуватися на загальновизнаних принципах культури, моралі та етики. Оскільки морально-етичні якості повинні базуватися на формуванні певної системи знань, компетентностей й усвідомлення правових вимог, відношення до права в цілому та вироблення практичних рекомендацій та характеру поведінки у правовому полі. Тісний взаємозв'язок та єдність між елементами правосвідомості та основами правової культури доводить про неможливість процесу роз'єднання правосвідомості від правової культури.

Висновки до розділу 1

Культура це розуміння не тільки духовних досягнень, а й матеріальних цінностей, створені людиною в процесі своєї творчої діяльності. У такому розумінні правова культура включає всі досягнення правової теорії та практики. Правова культура залежить від моралі, від рівня економічного розвитку суспільства, від матеріального добробуту народу. Якщо суспільство має певний рівень правової культури, то можна говорити про побудову правової держави, але за її відсутності формування правової держави є надзвичайно важким і пов'язане лише зі способами формування правової культури.

Структура правової культури визначається складним характером, до компонентів якої можна віднести право, законодавство, правовідносини,

правосвідомість, правотворчість, правореалізацію та інші елементи правової системи. Перелічені складові елементи у певній мірі мають у поведінці особи, а також і в її свідомості.

Правову культуру службовця характеризує наявність у нього правових знань, уміння та здатність практичного застосування норм права у професійній діяльності, підпорядкування особистої поведінки виключно вимогам правових норм, а також володіння сучасними технологіями обміну політико-правовою інформацією. Все це дозволяє успішно вирішувати проблеми суспільства.

Узагальнено перелік нормативно-правових актів вітчизняної нормативно-правової бази щодо етичних та правових норм поведінки. Зазначається, що Кодекси мають ґрунтуватися на загальноновизнаних принципах культури, моралі та етики. Оскільки морально-етичні якості повинні базуватися на формуванні системи знань, розуміння й усвідомлення права та його вимог, ставлення до права в цілому та вироблення спрямованості та характеру поведінки у сфері права. Наявність єдностної системи та тісного взаємозв'язку між правосвідомістю та правовою культурою, вказує на неможливість від'єднання правосвідомості від правової культури.

РОЗДІЛ 2

ОСОБЛИВОСТІ МЕХАНІЗМУ ФОРМУВАННЯ ПРАВОВОЇ КУЛЬТУРИ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ (на прикладі Тернопільського окружного адміністративного суду)

2.1. Норми та стандарти поведінки державних службовців Тернопільського окружного адміністративного суду

Завдання адміністративного судочинства полягає «у захисті прав, свобод та інтересів фізичних осіб, прав та інтересів юридичних осіб у сфері публічно-правових відносин від порушень з боку органу влади, органу місцевого самоврядування, їх посадових і службових осіб, інших суб'єктів у сфері публічно-правових відносин, що здійснюються ними на основі законодавства, у тому числі при здійсненні делегованих повноважень, шляхом справедливого, неупередженого та своєчасного розгляду адміністративних справ».

Адміністративне судочинство здійснюється відповідно до Конституції України, Кодексу адміністративного судочинства України та міжнародних договорів, згода на які надана Верховною Радою України.

Будь-які рішення, дії чи бездіяльність суб'єктів владних повноважень можуть бути оскаржені до адміністративних судів, за винятком випадків, коли Конституцією або законами України встановлено інший порядок судочинства щодо таких рішень, дій чи бездіяльності.

Суб'єктами владних повноважень є «органи влади, органи місцевого самоврядування, їх посадові чи службові особи, інші суб'єкти при здійсненні ними владних управлінських функцій на підставі законодавства, у тому числі при здійсненні делегованих повноважень».

Адміністративне правосуддя здійснюють адміністративні суди.

Юрисдикція адміністративних судів поширюється на всі публічно-правові спори, за винятком спорів, щодо яких законом встановлено інший порядок судового вирішення.

Юрисдикція адміністративних судів поширюється на правовідносини, що виникають у зв'язку із здійсненнями суб'єктами владних повноважень адміністративних функцій, а також у зв'язку з публічним формуванням суб'єктів владних повноважень шляхом виборів чи референдуму, зокрема:

1) спір між фізичними чи юридичними особами із суб'єктами владних повноважень щодо оскарження його рішень (нормативно-правових актів чи правових актів індивідуальної дії), дій чи бездіяльності;

- 2) спір про прийняття громадян на державну службу, її проходження, звільнення з державної служби;
- 3) спір між суб'єктом владних повноважень щодо реалізації їх компетенції у сфері управління, у тому числі делегованих повноважень;
- 4) спір, що виникає з приводу укладення, виконання, розірвання, розірвання чи визнання недійсними адміністративних договорів;
- 5) спір про звернення суб'єктів владних повноважень у випадках, встановлених Конституцією та законами України;
- 6) спір про правовідносини, пов'язані з виборчим процесом або процесом референдуму;
- 7) спір між фізичними або юридичними особами з розпорядниками публічної інформації щодо оскарження його рішень, дій чи бездіяльності в частині доступу до публічної інформації.

Юрисдикція адміністративних судів не поширюється на публічно-правові справи:

- 1) віднесено до юрисдикції Конституційного Суду України;
- 2) що підлягає вирішенню в ході кримінального провадження;
- 3) про адміністративні стягнення;
- 4) про відносини, які відповідно до закону, статуту об'єднання громадян віднесені до його внутрішньої діяльності або виключної компетенції.

Щодо підсудності конкретної адміністративної справи безпосередньо Тернопільському окружному адміністративному суду, то слід виходити з положень статей 19-21 Кодексу адміністративного судочинства України [16].

Структуру суду поділяється на дві частини: судова влада, тобто професійні судді, які безпосередньо здійснюють правосуддя у певних справах, та апарат суду, що здійснює організаційні заходи щодо реалізації правосуддя (рис. 2.1).

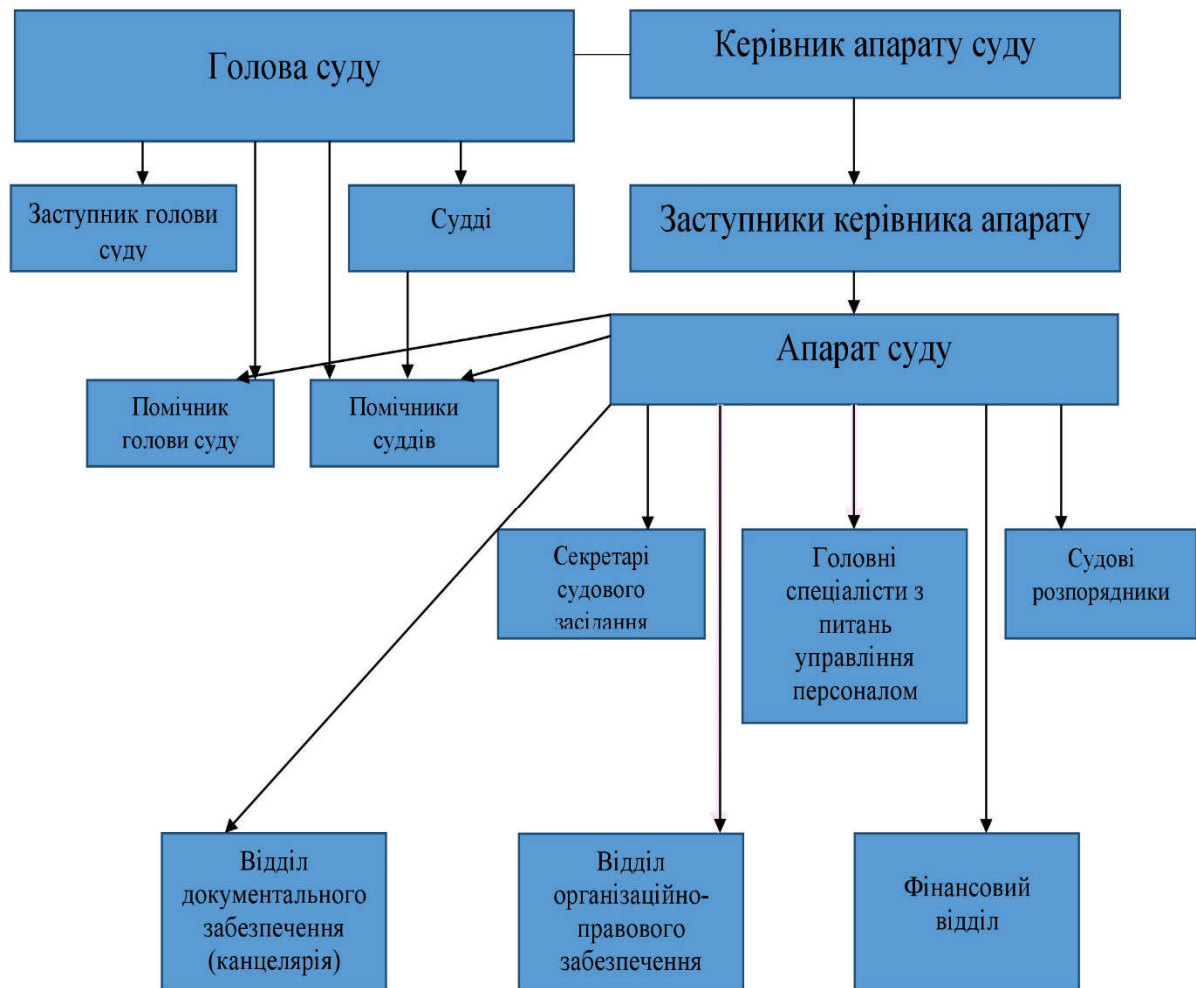


Рис. 2.1. Організаційна структура Тернопільського окружного адміністративного суду

Примітка. Складено автором на основі [16].

Організаційну складову роботу суду реалізує його апарат, що очолює керівник апарату. Положення про роботу апарату суду проектується на основі типового положення про апарат суду та затверджується через збори суддів конкретного суду. Типове положення про апарат суду затверджується через Державну судову адміністрацію України за погодженням Вищої ради юстиції. Структура та штатний розпис апарату суду затверджуються через Державну судову адміністрацію України за погодженням з Головою в межах витрат на утримання суду, передбачених Державним бюджетом України.

З ініціативи керівника апарату суду проходить процедура як призначення на посади працівників апарату суду, так і їх звільнення, а також застосовується до них заохочення та накладає дисциплінарні стягнення. Щодо відбору працівників апарату суду, то він реалізовується на конкурсній основі. Кожному судді надається помічник, статус та умови діяльності якого визначає Законом України «Про судоустрій і статус суддів» та Положення про помічників суддів, що затверджується Радою суддів України.

Помічник суддів обираються судьями самостійно і в подальшому призначаються на ці посади та звільняються з них за поданням судді керівником апарату даного суду. Помічники судді при підготовці справ до судового розгляду підзвітні лише відповідному судді.

Поділ державної влади в Україні закріплено ст.6 Конституції України, де «державна влада поділяється на законодавчу, виконавчу та судову» [18]. Органами законодавчої, виконавчої та судової влади здійснюються власні повноваження в межах, встановлених даною Конституцією та відповідно до законів України.

А згідно «ст. 55 Конституції України – права і свободи людини і громадянина захищаються судом. Кожному гарантується право на оскарження судових рішень, дій чи бездіяльності органів державної влади, органів місцевого самоврядування, посадових і службових осіб» [18]. Завдання суду «визначені ст. 2 Закону України Про судоустрій і статус суддів: суд, здійснюючи правосуддя на засадах верховенства права, забезпечує кожному право на справедливий суд та повагу до інших прав і свобод, гарантованих Конституція та закони України, а також міжнародні договори, згода на які надана Верховною Радою України».

Відповідно до Закону України «Про судоустрій і статус суддів» головна місія будь-якого суду визначається забезпеченням кожній людині права на справедливий суд та повагу до інших прав і свобод. Враховуючи, що згідно з пп. 8 год. 2 ст.129 Конституції України однією з головних принципів судочинства є забезпечення права на апеляційний розгляд справи, а у випадках,

визначених законом, на касаційне оскарження судового рішення, завдання Суду. Слід виділити апеляційну скаргу загалом та Апеляційний суд Києва зокрема [17].

Щодо інших працівників Тернопільського окружного адміністративного суду, то вони є державними службовцями і виконують свої повноваження відповідно до посадової інструкції.

Заступник начальника відділу організаційно-правового забезпечення координує свою діяльність із начальником відділу, а у разі відсутності начальника відділу має виконувати наступні завдання:

1. Організовувати та контролювати роботу у відділі та забезпечує виконання і реалізацію покладених на відділ функцій і завдань.

2. Здійснювати керівництво діяльністю відділу та нести персональну відповідальність за виконання покладених на цей відділ завдань.

3. Розподіляти обов'язки між працівниками, а в разі потреби перерозподіляти обов'язки між працівником, організовує планування роботи, здійснює контроль за трудовою та виконавською дисциплінами, вести діловодство у підрозділі, організовує взаємодію з іншими підрозділами апарату суду.

4. Організовувати роботу та забезпечувати контроль за своєчасним виконанням працівниками структурного підрозділу інструкцій, розпоряджень, а також розпоряджень голови суду, керівника апарату суду та їх заступників, інформувати їх про результати виконуваної роботи.

5. Здійснювати оцінювання результатів службової діяльності державних службовців працівників структурного підрозділу, які йому безпосередньо підпорядковані.

6. Здійснювати відповідно до компетенцій відділу підготовку проектів та остаточних варіантів організаційно-розпорядчих документів з відповідних питань.

7. Представляти відділ на загальних нарадах суду та апаратній нараді суду.

8. Організовувати роботу щодо прийому позовних заяв та надавати допомогу особам, які звертаються до суду із позовними заявам в оформленні позовів у встановленому порядку.

9. Організовувати роботу щодо проведення узагальнення розгляду Тернопільським окружним адміністративним судом судових справ.

10. Організовувати роботу щодо узагальнення причин та підстав скасування судами вищих інстанцій судових рішень Тернопільського окружного адміністративного суду.

11. Організовувати роботу щодо узагальнення стану розгляду звернень та заяв громадян, які надійшли у відповідності із Законом України «Про доступ до публічної інформації» та Законом України «Про звернення громадян».

12. Організовувати та проводити навчання по використанню автоматизованої системи документообігу суду.

13. Організовувати проведення навчань працівників апарату суду з приводу новацій у законодавстві та судовій практиці.

14. Організовувати роботу із письмовими пропозиціями, заявами та скаргами фізичних або юридичних осіб, що не підлягають розгляду в порядку адміністративного судочинства, а розглядаються в порядку, передбаченому Законом України «Про звернення громадян» від 02.10.1996 №393/96-ВР.

15. Організовувати роботу із запитами на інформацію в порядку, передбаченому Законом України «Про доступ до публічної інформації» від 13.01.2011 №2939-VI.

16. Організовувати претензійно-позовну та договірну роботу суду, як юридичної особи публічного права.

17. Організовувати роботу суду в сфері: інформаційно-технічного забезпечення, обслуговування комп'ютерної мережі суду, поточного адміністрування мережевого обладнання локальної комп'ютерної мережі суду, адміністрування контролера домену та серверів комп'ютерної мережі; координаційної побудови та впровадження і подальшого супроводження комплексної системи захисту інформації інформаційно-телекомунікаційної

системи; належного функціонування автоматизованої системи документообігу суду та налаштування робочого місця користувача відповідно до функціональних обов'язків та прав доступу, що визначені наказом керівника апарату суду; інсталяції програмного забезпечення в суді та в інших сферах інформаційно-технічного забезпечення діяльності суду, суддів та працівників апарату суду.

18. Виконувати інші доручення та розпорядження голови суду та керівника апарату суду щодо організації роботи суду, у межах повноважень, покладених на відділ.

Норми та стандарти поведінки державних службовців Тернопільського окружного адміністративного суду – конкретні вказівки щодо того, як вони повинні діяти, щоб їхня поведінка відповідала їхньому соціально-правовому статусу.

Проаналізувавши Правила поведінки працівника суду, Положення про апарат суду, посадові інструкції працівників відділів суду, ми прийшли до наступних висновків.

Діяльність державного службовця регулюється нормами і стандартами:

1. Поведінка у взаємодії та спілкуванні з громадянами, представниками релігійних та громадських об'єднань, ЗМІ (служіння інтересам громадян, верховенства права, чесності, поваги, доброзичливості, відкритості, прозорості, справедливості, толерантності, ввічливості, коректності тощо).

2. Ставлення до професійних обов'язків (професіоналізм, відповідальність, дисциплінованість, прозорість, ефективність, ефективність, раціональне використання ресурсів державного органу, найкраще використання здібностей, знань, підвищення власного професійного рівня, діяння в громадських інтересах та в відповідно до обставин справи тощо).

3. Внутрішньослужбова поведінка - поведінка у відносинах з керівниками, колегами, підлеглими (повага, доброзичливість, ввічливість, стриманість, неупередженість, визнання помилок, бажання допомогти, визнання іншої позиції тощо).

4. Участь в асоціаціях та політична чи інша неупередженість.

5. Ділові відносини між представниками різних гілок влади, взаємодія з іноземними делегаціями.

6. Антикорупційне ставлення (питання несумісних сторонніх інтересів, побічна діяльність, працевлаштування після закінчення служби, службові пільги, послуги та подарунки, реагування на незаконні пропозиції, заборона зловживання службовим становищем тощо).

7. Управління конфліктом інтересів.

8. Поводження з конфіденційною, конфіденційною інформацією (розголошення інформації відповідно до правил, вимог; вжиття відповідних заходів для забезпечення захисту та конфіденційності інформації; заборона на спроби отримати доступ до інформації, якою не повинна володіти посадова особа; заборони на неправомірне використання інформації, отриманої під час виконання службових обов'язків або у зв'язку з ними).

9. Права працівників (щодо належного правового та матеріального середовища для ефективної діяльності, доступу до офіційної інформації, соціального захисту, відповідного статусу, кар'єрного зростання за заслугами, захисту приватного життя, захисту від незаконних звинувачень).

10. Офіційні розкриття та ін.

Як ми бачимо існує тільки формальний характер взаємодії працівників суду, ідентично і щодо визначення норм та правил поведінки.

Також негативним явищем є те, що Правила поведінки працівника суду в новій редакції від 24 грудня 2020 року викладені дуже лаконічно, а також зазначимо, відповідальність за остаточне рішення лягатиме на працівника.

2.2. Аналіз правової культури державних службовців Тернопільського окружного адміністративного суду у контексті структурних перетворень

Віднесення правового виду культури, до такого, що відображає в собі всю професійну культуру державного службовця, ми вважаємо помилковим науковим підходом, який по суті оминає значення всіх інших підвидів культур у змісті професійної культури державного службовця.

Пропонована нами теоретична модель професійної культури державних службовців синтезує в своєму змісті такі провідні компоненти, які систематично, логічно і змістовно відображають її (рис. 2.2).

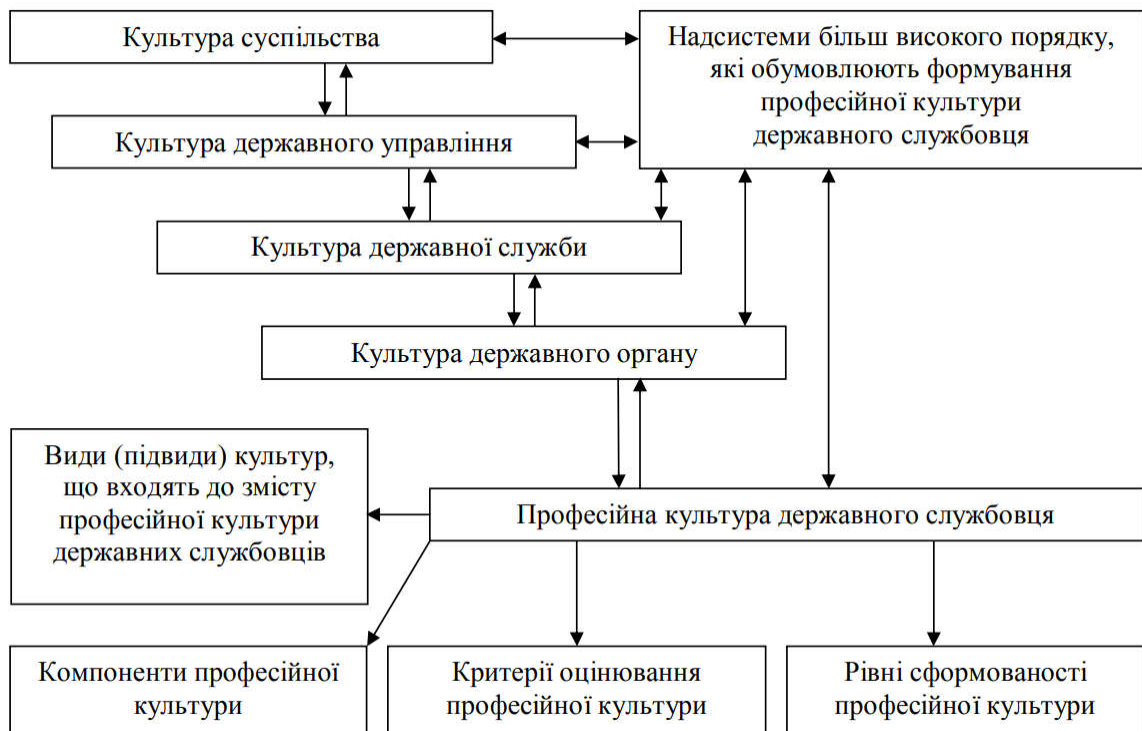


Рис. 2.2. Теоретична модель професійної культури державного службовця Тернопільського окружного адміністративного суду

Примітка. Складено автором самостійно

Коментуючи запропоновану модель, зазначимо, що над системами більш високого порядку, які обумовлюють формування професійної культури

державного службовця є культура суспільства, культура державного управління, культура державної служби та культура державного органу.

Спираючись на знання культури та володіння нею на рівні умінь, навичок, людина усвідомлює своє місце і роль у суспільстві, мету і сенс життя, відповідальність за свої вчинки, ставлення до інших людей. Завдяки культурі людина вибирає захоплення, формує наміри, інтереси, ставлення до певної професії. Культура людини багато в чому визначає її духовний потенціал, наполегливість, успішність в навчанні.

Культура суспільства є тією основою, з урахуванням цінностей, норм якої повинно починатися формування культур державного управління, державної служби, державних органів, професійної культури державних службовців [24].

Друга система – культура державного управління. Це загальні правила для всіх, хто має відношення до формування та реалізації державного управління. Державна влада впливає на культуру суспільства, але в той же час не може функціонувати без власної культури. Держава має формувати систему цінностей, яка характеризує професійну культуру державної служби, державних органів та державних службовців.

Культура державного управління є органічною складовою загальної соціальної культури. Вона формується на основі як об'єктивних так і суб'єктивних чинників з врахуванням: природно-географічних та соціальних умов; культурно-історична спадщина; виробнича база і система економічних відносин; традиції та структури суспільного життя; мета в духовній культурі; науково-технічний прогрес і т. д. У прикладному сенсі він представлений через його організаційний аспект, тобто розглядається як організація і практика державного управління.

Сама сутність і зміст культури публічного управління характеризується ієрархічною структурою системи державних органів, узгодженістю владних відносин та якістю рішень і послуг державного управління.

Відповідно, значна увага приділяється функціонуванню державної служби, якій властиві організаційно-інформаційні та особливі умови

управління, пов'язаних з професіоналізмом і моральними кодексами, рішеннями керівників та особистості державного службовця, його професійними та індивідуальними особливостями, вмінням кваліфіковано працювати, творчо та ініціативно [37].

Культура державної служби – це цінності, принципи, на яких будуються взаємовідносини системи органів державної влади із зовнішнім середовищем, а також всередині державної служби як культурного інституту. Основним змістом діяльності цього інституту «є забезпечення всебічного, всебічного регулювання культурних відносин у будь-якій сфері суспільних відносин. Тільки культура державної служби створює умови для її ефективного управлінського впливу на реальне життя громадян за допомогою таких якостей кадрів як професіоналізм, професійна компетентність, професійна культура державних службовців» [38].

Культура державного органу – це цінності, норми, принципи культури суспільства, трансформовані професійно-кваліфікаційними вимогами до професійної діяльності у сфері державного управління, конкретизовані нормами культури конкретного державного органу.

Норми культури конкретного органу мають формуватися з урахуванням місії, функцій, цілей, завдань, повноважень та особливостей регіональної та галузевої компетенції.

Враховуючи сучасні проблеми щодо формування професійних кадрів у сфері управління, одна з першочергових завдань є формування правової культури та підвищення правової свідомості працівників які забезпечують виконання ряду професійних завдань від імені держави.

Конкретні вимоги до державних службовців залежать від органу, де здійснюється служба, характеру виконуваної роботи. Але зрозуміло, що ряд вимог до державних службовців та їх поведінки носять загальний характер, поширюються на всіх осіб, які перебувають на державній службі.

Зокрема, можна виділити: лояльність до народу України; пріоритет інтересів держави, прав і свобод людини і громадянина над особистими чи

корпоративними; компетентність, практичних та набутих навиків, необхідні для якісного виконання професійних завдань та функціональних обов'язків; вміння застосовувати на практиці досягнення сучасної науки управління; сумлінність; ввічливість, коректність, повага до громадян, підлеглих і керівників; висока загальна, правова культура та культура спілкування; високі моральні якості; знання бізнесу, адміністративні навички; вміння проводити процедуру оцінювання праці інших службовців, заохочувати та залучати працівників своїми компетентностями та поведінкою, уникати дій, які можуть свідчити про прихильність окремих осіб, утримуватися від політичної діяльності у формі політичних заяв та дій, висловлювання ставлення до певних політичних партій або рухів, уникати створення конфліктних ситуацій, а якщо вони виникають, негайно їх усувати; вміння встановлювати належний контроль за роботою підлеглих і т. д.

Велике значення для державного службовця мають питання особистої юридичної та моральної відповідальності, культури мови, діловодства тощо. Особа, яка професійно переходить на державну службу, на момент вступу в систему службових відносин є цілісною особистістю, яка має певні соціокультурні особливості, набуті в процесі навчання та професійної підготовки. Загальнокультурний досвід і навички є складовими професійної компетентності державного службовця і визначають психологічні особливості його поведінки в службових обставинах, а значить, врахування культурних основ діяльності посадової особи є істотним елементом успішності управління персоналом на державній службі. При цьому слід враховувати різницю критеріїв оцінки загальнокультурної компетентності у службових відносинах та особистої загальної культури при побудові приватного життя [40].

Питання культури тісно пов'язане з культурою мови. Культура –це історично обумовлений рівень розвитку суспільства і людини, що виявляється у видах і формах організації життя і діяльності особи, в тому числі у матеріальних і духовних цінностях, які створює особа.

Це соціально прогресивна форма прояву діяльності особи в усіх сферах буття і свідомості. «Культура характеризує матеріальний і духовний рівень розвитку окремих історичних епох, суспільно-економічних формацій, окремих суспільств, народностей, націй, а також конкретних сфер діяльності чи життя» [44, с. 167].

Занепад культури нашого мовлення є наслідком активного вживання сленгу, жаргону, суржику.

Наша мова сповнена всіляких діалектизмів, тавтологій, плеоназмів, жаргонізмів, які значно знижують рівень розвитку мовлення. Саме тому дослідження культури мовлення є надзвичайно актуальним. «Тому для формування високого рівня моральних, культурних, духовних цінностей державного службовця – це рівень матеріально-технічного забезпечення державної служби та підвищення рівня престижності цієї професії. Це має виявлятися в постійному підвищенні правової культури та правосвідомості державного службовця» [35].

Ідеї підвищення мовної культури мають бути основними напрямками у діяльності державних службовців, постійного самовдосконалення. Саме вміння правильно, чітко й чітко висловлювати свої думки, володіння мистецтвом публічної мови є складовими іміджу державного адміністратора, що визначає його рейтинг і сприяє професійному зростанню.

2.3. Оцінка управлінської культури працівників Тернопільського окружного адміністративного суду

Правова культура суддів характеризує ступінь їх правової розвиненості, професійної компетентності, рівень їх досягнень у правовій сфері, і найголовніше, їхнє ставлення до своєї роботи. Результатом правової культури суддів є результат їхньої діяльності, що демонструє рівень розвитку

професійних якостей та має немало важливе значення в процесі управління справами.

Правова культура має прямий зв'язок із управлінською культурою, яка полягає у формуванні об'єднання працівників суду навколо спільної мети організації та створення на основі досвіду системи управлінських процесів.

Управлінська культура – соціальне поняття, орієнтоване на стиль керівництва, вміння розвивати колектив з урахуванням професійної етики. Управлінська культура державного службовця розуміється та вивчається на основі аналізу її трьох рівнів:

1) інституційний рівень державної служби, що є публічно-правовим інститутом та носієм управлінської культури державного апарату загалом;

2) рівень державної установи, що характеризується власним стилем управління, сформованим з прийнятих зразків адміністративної етики, соціально-політичних цінностей та правових норм, накопичених колективом досвіду та сучасних орієнтацій;

3) рівень державного службовця, управлінська культура якого є певною сукупністю професійних якостей і властивостей, переконань, знань та навичок.

В органах судової влади створюється корпоративна культура, орієнтована на соціальні цілі. Якість культури корпоративної організації, однієї з яких є суд, що визначається такими показниками:

- місією, цілями організації та ступенем їх громадську значимість;
- стійкістю організації;
- особистісними характеристиками керівника;
- створенням необхідних умов праці з вирішення оперативних завдань.

Управлінська культура визначається системою ієрархічних відносин в органах судової влади та проявляється у корпоративних нормах, критеріях моделі підвищення якості управлінської культури. До таких критеріїв, слід віднести:

- а) професійна компетентність державних службовців;
- б) наявність правової основи діяльності органу влади;

- в) гласність у провадженні діяльності органу влади;
- г) стабільність організації та соціальна захищеність державних службовців;
- д) діяльнісна трудова мотивація.

Судові органи влади відрізняються високим рівнем управлінської культури, який формується як зовнішнім, так і внутрішнім середовищем. З метою визначення рівня управлінської культури можливим є використання наступних методів оцінки даного виду культури.

1. Анкетування, має вибіркового характеру. Вибіркова сукупність представляє собою мікромодель сукупності за статтю, сферою діяльності, місцем проживання громадян. Ці параметри є основними при формуванні вибіркового сукупності. Вік та рід занять є контрольними характеристиками, за якими проводиться коригування вибірки. Опитування здійснюється шляхом вибірки отриманих результатів, що дає змогу виявити зв'язки, які впливають на управлінську культуру органів судової влади, виділити її основні чинники.

2. Метод включеного спостереження, ґрунтується на постійному спостереженні за роботою суду, враховуючи зміни які відбуваються в органах судової влади, а також напрями реформування даної сфери.

3. Аналіз документів та низки допоміжних інструментів. Відповідно до даного методу готується опитувальник для більш детальної відповіді на запитання щодо посадових інструкцій у судах, що використовуються у системах оцінки робітників показників, що заохочують до розвитку професійних якостей та результатів. Управлінська культура визначається як якість особистості керівника, пов'язані з його знаннями, вміннями, творчим застосуванням стилів управління.

Специфіка управлінської культури полягає в тому, що в її основі лежать певні норми, які мають суворо дотримуватися. Найважливіші з них:

1) юридичні норми управління, що відображені у нормативно-правових актах. Культура менеджера в цьому сенсі полягає у знанні та виконанні юридичних норм;

2) моральні норми – регулюють поведінку керівника у сфері моральності та моралі;

3) організаційні норми – встановлюють структуру організації, склад та порядок діяльності функціональних підрозділів та їх керівників; правила внутрішнього розпорядку та інші норми організаційного плану;

4) економічні норми – регулюють економічну діяльність організації.

З метою визначення відповідності працівників суду критеріям управлінської культури розроблено анкету та проведено опитування. Форма анкети подана у додатку Б.

В опитуванні прийняло участь 30 осіб, які звернулись до Тернопільського окружного адміністративного суду. За результатами проведеного анкетування отримано наступні результати щодо відповідності управлінській та правовій культурі працівників суду.

За статтю до суду звернулось 64% від загальної кількості прийнятих в анкетуванні осіб чоловічої статті, тоді як 36% становлять жінки. Щодо вікової категорії, то позивачами, відповідачами або представниками найбільшу кількість становлять особи від 36 до 45 років, які становлять 72% від загальної кількості, 14% - 46-59 років, 11% - 25-35 років, 3% - 60 і більше років (рис. 2.3).

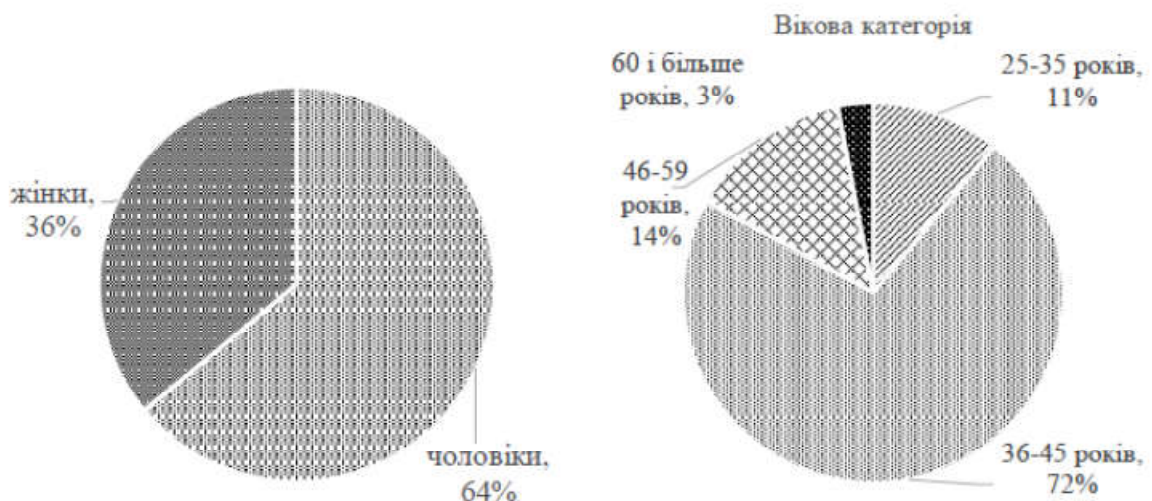


Рис. 2.3. Інформація по розподілу респондентів за статтю та віковою категоріями

Примітка. Складено автором.

Основними зверненнями до адміністративного суду найбільша частка становить представлення інтересів іншої особи – 68%, 18 % були позивачами по справі, 10% - відповідачі, 4% - виступали свідками по справі (рис. 2.4).

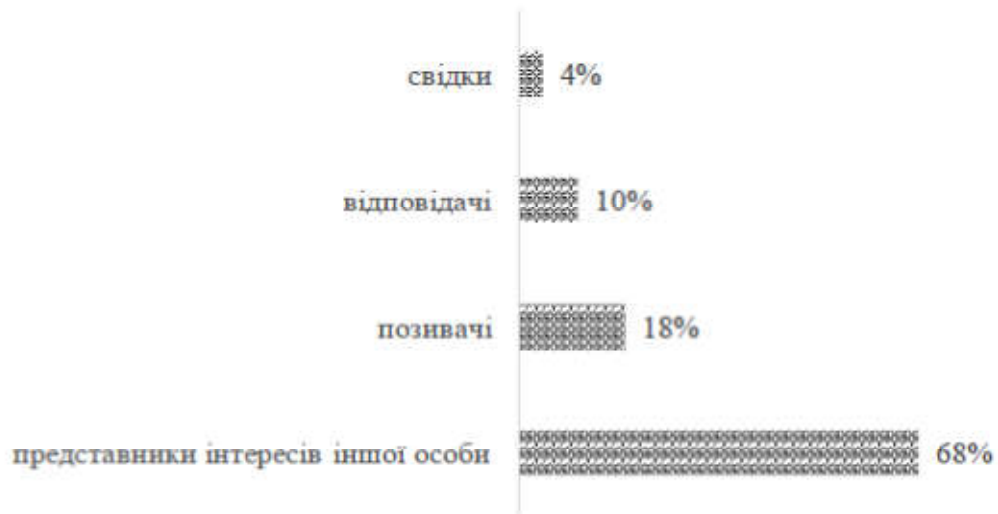


Рис. 2.4. Інформація по звернення до Тернопільського окружного адміністративного суду

Примітка. Складено автором.

За результатами звернення до суду найбільша кількість осіб була задоволеною роботою суду, оцінивши рівень роботи суду на високому рівні – 56 %, 21% опитаних оцінили рівень роботи на достатньому, однак були респонденти, які оцінили на задовільному та незадовільному рівнях – 16% та 7% (рис. 2.5).

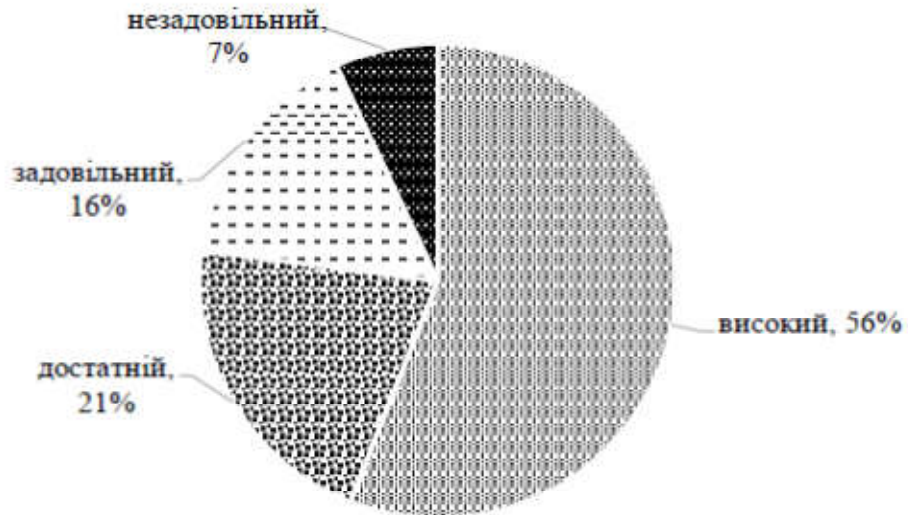


Рис. 2.5. Рівень оцінки роботи Тернопільського окружного адміністративного суду

Примітка. Складено автором.

В процесі звернень до суду особам було надано у повному обсязі роз'яснення щодо стану розгляду справ, а також інформацію щодо формування документів для подання на розгляд позовних заяв. Найбільшу частку це 84% особам повністю надано роз'яснення, 14% - зазначили, що частково отримали інформація, 2 % - не отримали бажаного роз'яснення по зверненню до суду (рис. 2.6).

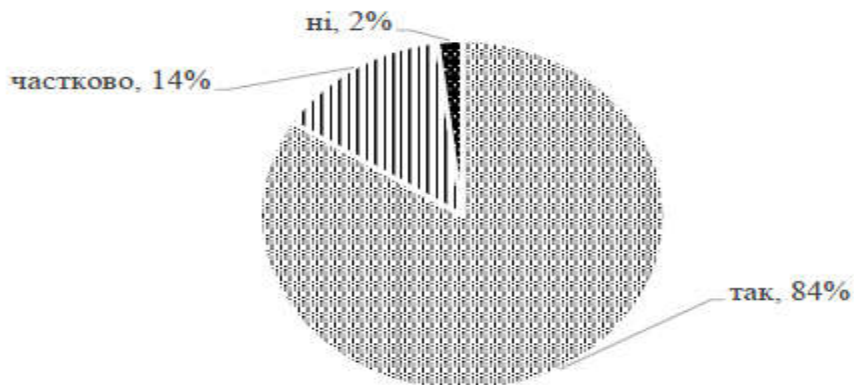


Рис. 2.6. Інформація по задоволенні звернень до суду

Примітка. Складено автором.

Звертаючи до суду учасники анкетування визначили, що працівники суду шанобливо ставляться до осіб, які звертаються в установу задля отримання інформації по справі, а також є компетентними у виконанні покладених на них обов'язків, професійно виконують роботу (рис. 2.7).

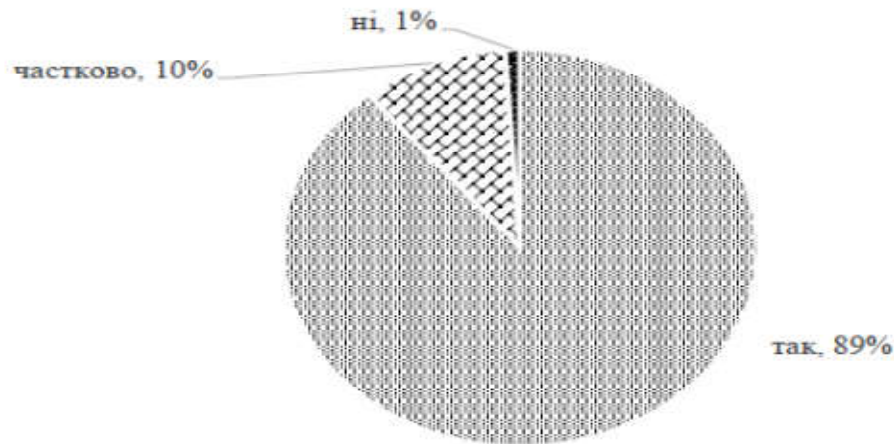


Рис. 2.7. Рівень компетентності та професійності працівників суду

Примітка. Складено автором.

Слід зазначити, що складовою культури правосуддя виступає професійна культура суддів, що складається у посадових осіб судової влади, які займаються правовою діяльністю. Правовий професіоналізм так само, як і професійна культура, передбачає наявність у судді глибоких, всебічних теоретичних знань, високої ступені юридичної кваліфікації та освіченості, а також володіння практичними навичками застосування норм права з правильним з'ясуванням його сенсу та значення відповідно із чинним законодавством.

На думку опитаних, про рівень професійної культури судді свідчать його юридичні знання, навички, правові та моральні орієнтації, що виявляються у правильному розумінні суддею своїх функцій; в умінні тлумачити норми права у справі, що розглядається в суді; у точному виконанні ним розпоряджень закону; у навичках та знаннях, набутих у процесі здобуття професійної освіти, практичної роботи та життєвого досвіду. При цьому лише 19 % відзначили морально-ділові, моральні якості та психологічну стійкість.

Серед факторів, що впливають на належний рівень культурної складової правосуддя, на думку учасників анкетування, потрібно виділити наступні: недосконале законодавство, високе навантаження, володіння сучасними

науковими, інформаційними та інноваційними технологіями організації судової діяльності, матеріально-технічне оснащення та фінансове забезпечення діяльності, професійні знання та досвід, транспарентність та незалежність суду.

Таким чином, на основі проведеного анкетування визначено, що управлінська та правова культура є тим, показником який формує уявлення про судову владу, формує відношення громадян до суддів, які відповідно повинні бути професіоналами, мати комунікативні здібності, задля прийняття вірних та неупереджених рішень.

Висновки до розділу 2

Норми та стандарти поведінки державних службовців Тернопільського окружного адміністративного суду – конкретні вказівки щодо того, як мають вони діяти, щоб їхні дії адекватно відповідали їх суспільно-правовому статусу.

Запропонована теоретична модель професійної культури державних службовців Тернопільського окружного адміністративного суду синтезує в своєму змісті такі провідні компоненти, які систематично, логічно і змістовно відображають її.

Зазначено, що над системами більш високого порядку, які обумовлюють формування професійної культури державного службовця є культура суспільства, культура державного управління, культура державної служби та культура державного органу.

Низький рівень правової культури службовця суду знижує ефективність функціонування органів влади, створює реальні складнощі у реалізації наданих їм законом повноважень, сприяє виявленню корупційних факторів, стимулює

соціальну і навіть політичну нестабільність в організації, що підвищує рівень недовіри населення до суду.

Рівень правової культури судочинства залежить також від правової свідомості як усього суспільства, так і учасників судочинства, їх знання та вміння застосовувати нормативний правовий акт, враховувати особливості правових позицій вищих судових інстанцій у поєднанні з нормативно-правовими актами, сумлінно використовувати свої процесуальні права та обов'язки, не допускати зловживання ними правової культури.

РОЗДІЛ 3

УДОСКОНАЛЕННЯ ПРАВОВОЇ КУЛЬТУРИ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ У КОНТЕКСТІ СУЧАСНОГО РОЗВИТКУ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ

3.1. Міжнародний досвід формування правової культури державних службовців

Особливе значення в сучасній правовій системі має адаптація всього комплексу законодавства України до законодавства Європейського Союзу (далі – ЄС). Це стосується і питання вдосконалення законодавства про державну службу та правового регулювання правової культури державних службовців [52, с. 480].

У країнах ЄС інформація щодо стандартів поведінки державних службовців міститься в конкретних актах, що загалом називаються Кодексами поведінки державних службовців. Відповідно до розвитку країни ці кодекси

можуть мати різні назви (наприклад, «Кодекс професійної етики», «Кодекс етики», «Стандарти поведінки державних службовців» тощо).

Положення Кодексів поведінки державних службовців умовно поділяються на:

1. Основні принципи поведінки (уважність, ввічливість, порядність, чесність).

2. Правила, що координують діяльність державного службовця (отримання неправомірної вигоди, конфлікт інтересів, отримання подарунків тощо). Згідно з результатами дослідження, найчастіше Кодекси поведінки державних службовців приймаються з метою боротьби з корупцією та запобігання конфлікту інтересів. Вважається, що одним із головних чинників у боротьбі з корупцією є професійна етика державного службовця.

Тому міжнародні організації (Transparency International, Рада Європи, ООН) приділяють велику увагу розробці практичних рекомендацій щодо вдосконалення Кодексів професійної етики державних службовців.

Правила етики та поведінки державних службовців детально прописані в положеннях Типового кодексу поведінки державних службовців (додаток до Рекомендацій Комітету Міністрів Ради Європи № R (2000) 10 від 11 травня, 2000) 2. Типовий кодекс не тільки визначає загальні принципи поведінки (наприклад, ввічливість, чесність, уважність у ст.5), але й характеризує належну поведінку державного службовця:

- ставити суспільні інтереси вище власних (ст. 6);
- державний службовець повинен поводитися так аби не підірвати довіру населення до державних органів влади (ст. 9);
- державний службовець має повідомляти уповноважені органи про порушення іншими державними службовцями норм кодексу (ст. 12);
- фокусуватися на конфлікті інтересів; подано визначення конфлікту інтересів та особистого інтересу, детально перераховані обов'язки державного службовця щодо запобігання такому конфлікту;
- захист приватного життя державного службовця (ст. 17);

- державний службовець не повинен вимагати або приймати подарунки та послуги, за винятком традиційних дрібних подарунків (ст. 18);
- державний службовець не повинен зловживати службовим становищем (ст. 21).

Після закінчення роботи державному службовцю забороняється використовувати свою приналежність до державної служби для отримання роботи поза її межами та розголошення службової інформації (ст. 26).

Серед таких кодексів Конвенція ООН називає Міжнародний кодекс поведінки державних службовців (резолюція 51/59 Генеральної Асамблеї ООН від 12 грудня 1996 р.) [54].

У Міжнародному кодексі міститься інформація про основні принципи поведінки (ефективність, компетентність, уважність, справедливість, неупередженість) та коротко визначені основні правила запобігання конфлікту інтересів, декларування інформації про доходи, прийняття подарунків, поводження з конфіденційною інформацією тощо. Кримінально-правова конвенція «Про корупцію» ухвалена Комітетом міністрів Ради Європи 27 січня 1999 р., прямо не прописані правила поведінки державних службовців. [56]

Однак у Цивільно-правовій конвенції про корупцію, прийнятій Комітетом міністрів Ради Європи 4 листопада 1999 року, зазначено:

- договори державних службовців, положення яких допускають вчинення корупційного діяння, повинні бути визнані недійсними та не мають юридичної сили (ст. 8);
- необхідність стимулювання антикорупційної поведінки державних службовців, які мають серйозні підстави підозрювати корупцію, та добросовісно повідомляти про свої підозри відповідальним особам або органам влади (ст. 9).

Відповідно, перейдемо до розгляду досвіду зарубіжних країн, почнемо зі Сполученого Королівства Великої Британії. Британські дослідники державної служби відзначають, що в країні висока корпоративна етика, і вважається, що високі моральні якості державних службовців завжди були предметом

особливої гордості британців. Сьогодні державна служба у Великобританії вважається «почесним обов'язком». Поведінка державних службовців регулюється Кодексом державного службовця. Особливістю цього документа є те, що, з одного боку, він регулює етику професійної діяльності службовців, а з іншого – визначає обов'язки державних службовців. Кодекс державного службовця ґрунтується на необхідності реалізації таких принципів: порядність; чесність; об'єктивність; неупередженість.

Ще одним фактором, що свідчить про високий рівень професійної правової культури, є активна участь британського суспільства у процесах модернізації системи державного управління, а також безпосередній контроль за діяльністю працівників державного апарату. Так, для забезпечення планомірної взаємодії суспільства та держави, в особі представників державного апарату було створено Комісію з цивільної служби. До складу цієї Комісії входять відомі громадські діячі, представники науки, культури та мистецтва, а також підприємці, які призначаються королевою. До основних напрямів діяльності цієї Комісії входить здійснення загального нагляду за діяльністю представників державного управління, вироблення рекомендацій та пропозицій щодо призначень працівників державного апарату, а також загальних рекомендацій щодо реформування системи державного управління.

Одним з невід'ємних факторів, які безпосередньо впливають на професійну правову культуру державних службовців, є рівень професійної підготовки. Тобто від того, що складає фундамент знань державного службовця, залежатиме не лише рівень його професійної компетентності, а й рівень його правосвідомості та моральні установки, а також усвідомлення їх сутності, призначення та цінності права, повага прав, свобод та законних інтересів людини, здатність сприймати правову інформацію та втілювати її у правову дійсність, прагнення розвиватися та підвищувати свій рівень знань.

У Литовській Республіці діють етичні правила для державних службовців. Метою цих правил є визначення діяльності та принципів поведінки, якими мають керуватися державні службовці під час виконання

своїх посадових обов'язків, а також підвищення довіри населення до державної служби. Основні положення Кодексу етики державних службовців:

- повага до людей і закону (ст. 2);
- державний службовець має бути справедливим (ст. 3);
- державний службовець має керуватися лише суспільними інтересами, не використовувати своє службове становище в особистих інтересах чи інтересах родини/друзів (ст. 4);
- має бути непідкупний, не приймати подарунків чи грошей (ст. 5);
- має бути об'єктивний, діяти неупереджено та законно (ст. 6);
- має бути відповідальний (ст.7);
- має бути ввічливий, виконувати свої обов'язки вчасно та професійно (ст. 9).

Велике значення для організації та функціонування державної служби в Німеччині має стаття 33 Основного закону, де сказано: «Закон про державну службу має враховувати традиційні принципи професійної бюрократії».

Також частина 3 цієї статті встановлює принцип рівності на державній службі. Відповідно до Федерального закону «Про державних службовців державний службовець служить не окремій партії, а цілій нації». Він зобов'язаний виконувати свої обов'язки «чесно та неупереджено, керуючись суспільними інтересами».

У всіх своїх діях державний службовець повинен демонструвати прихильність до основ вільної демократичної системи. Зазначимо, що закон не встановлює вимог «щодо деполітизації державних службовців» оскільки на практиці близько 40% державних службовців є членами політичних партій. Більше того, політичні партії прагнуть залучити до державного апарату якомога більше своїх прихильників. При зміні уряду зазвичай змінюється до 20% керівного складу міністерств і відомств» [57].

У Франції етичні правила поведінки державних службовців закріплені в Законі про етику, права та обов'язки державних службовців. Закон був прийнятий 20 квітня 2016 року з метою зміцнити довіру між громадянами

Франції та чиновниками. У ньому закріплені основні принципи діяльності державних службовців: неупередженість, сумлінність, чесність, повага до громадян і закону.

Перший розділ Закону містить такі положення про етичну поведінку державних службовців:

- запобігати конфлікту інтересів (ст. 1-5);
- не повинені не може займатися іншими видами діяльності (стаття 7);
- положення про Комісію з етики державної служби (ст. 8-9).

Також Закон «Про етику, права та обов'язки державних службовців» передбачає механізм захисту державних службовців, які повідомляють про корупцію чи конфлікт інтересів.

У Чеській Республіці у 2012 році був прийнятий новий Кодекс етики для посадових осіб та державних службовців. Проте цей кодекс піддався критиці Transparency International. Приводом для критики стало те, що в кодексі «не чітко прописаний механізм вирішення проблеми, якщо державний службовець опинився в ситуації конфлікту інтересів». Основні положення Кодексу:

- державні службовці виконують свої обов'язки відповідно до Конституції, законів та інших правових актів (ст. 1);
- при прийнятті рішень необхідно враховувати суспільні інтереси (ст. 2);
- рішення державних службовців мають бути об'єктивними та неупередженими (ст.4);
- державні службовці повинні виконувати поставлені завдання швидко та якісно (стаття 5);
- державні службовці не повинні приймати гроші та подарунки (ст. 8);
- державні службовці зобов'язані зберігати конфіденційність фактів, виявлених під час виконання ними службової діяльності (стаття 9).

У Хорватії у 2011 році був прийнятий Кодекс етики для державних службовців. Цей кодекс визначає правила поведінки державних службовців та етичні принципи, яких повинні дотримуватися державні службовці. Метою кодексу є пропаганда моральних принципів і цінностей у поведінці державних

службовців з метою підвищення рівня довіри до державної служби. Кодекс етики також містить положення про призначення та обов'язки Уповноваженого з етики.

Основні положення Етичного кодексу державних службовців:

- «державний службовець повинен поважати громадян, інших державних службовців (стаття 6);
- державний службовець на офіційних заходах та під час публічних виступів повинен чітко розрізняти власну думку та позицію установи, в якій він працює (ст. 8);
- державні службовці не повинні використовувати своє становище для впливу на рішення законодавчої, виконавчої чи судової гілок влади (ст. 9);
- стосовно громадян державні службовці повинні діяти професійно (ст. 10);
- спілкування між державними службовцями має відбуватися на основі взаємної поваги, довіри, співпраці та ввічливості (ст. 12)» [33].

Проаналізувавши правову культуру Тернопільського окружного адміністративного суду та міжнародний досвід її формування, ми дійшли до висновку, що правова культура формується у процесі здійснення суб'єктами владної діяльності своїх посадових повноважень і включає такі моменти:

- 1) знання правових норм, рівень правового мислення, професійної підготовки;
- 2) широкий світогляд політичного і економічного бачення реальності, визначальний рівень загальної правової культури;
- 3) професійно-етичні якості чиновника, професійну бездоганність, службову дисциплінованість, добросовісність, чесність.

На нашу думку, сучасному державному службовцю Тернопільського окружного адміністративного суду не вистачає більшості із перелічених елементів, а тому його правова культура залишається досить низькою.

3.2. Напрями удосконалення правової культури та підвищення рівня суспільної довіри до державних службовців

Міцність держави визначається через її здатність вирішувати зовнішні та внутрішні проблеми, так і тим, що вона має бути правовою, демократичною, соціально орієнтованою, контрольованою народом. Саме державна служба забезпечує втілення цих двох основних завдань державності. Відповідно, вона має бути ефективною, законною, добре організованою та міцно поєднувати державу та громадянське суспільство [11].

Отже, перспективний розвиток держави у повній мірі залежить від якісного показника державної служби, важливою складовою якої є права культура. На жаль, державний службовець часто асоціюється з бюрократією та корупцією.

Проявами кризового стану національної державної служби є недостатній рівень компетентностей та моральних якостей публічних службовців, існування таких негативних проявів, як хабарництво, кумівство, байдужість до проблем особи, суспільства та держави в цілому. Це дуже негативно впливає на конкурентоспроможність держави в цілому [12, с. 120 - 121].

Наявність достатньо високого ступеня негативних проявів та відгуків громадськості щодо діяльності державних службовців та державних органів безпосередньо впливає на імідж державного службовця та державної служби.

Імідж є показником ступеня довіри та критерієм оцінки суспільством ефективності механізму державного управління функціонування держави. Він вказує на відповідність дій та стратегій державних органів влади вимогам і очікуванням окремих соціальних груп і суспільства в цілому.

Таким чином, «позитивний імідж державного службовця є передумовою ефективного функціонування державних інституцій та задоволення інтересів суспільства» [13, с. 122].

Ставлення публічного службовця до громадян та рівень їхньої професійної компетентності формують не лише його особисту репутацію, а й

імідж даної державної структури. Імідж є складовим критерієм суспільної оцінки ефективності механізму державного управління. Завдячуючи позитивній репутації публічного службовця зростатиме ступінь довіри всього населення до всіх структурних ієрархій влади, покращатимуться відносини між державними службовцями та громадянами [15].

Імідж публічного службовця має чітку організаційну структуру, повинен бути керованим, розробленим і реалізованим відповідно до наміченої схеми та адаптуватися до обставин, швидко реагувати на зміни.

Існують певні вимоги до службової поведінки працівників державної установи, які, безсумнівно, впливають на формування іміджу: «установчі вимоги (виконання службових обов'язків, професійна діяльність у законодавчо встановлених межах); забороняючи (дотримуватись законодавчих обмежень, уникати конфліктів, які можуть негативно вплинути на власну репутацію та репутацію установи); рекомендаційні (коректна взаємодія з громадянами, дотримання правил надання службової інформації тощо)» [25].

На нашу думку, вимогами до професійної діяльності державного службовця є: 1) виконання своїх обов'язків сумлінно; 2) здійснювати професійну діяльність, визнаючи, дотримуючись та захищаючи права та свободи людини та громадянина; 3) рівне, об'єктивне ставлення до всім особам, групам, об'єднанням та організаціям; 4) не ставити особисті інтереси вище професійних; 5) не робити вчинки, які можуть знеславити гідність і честь представника влади; 6) коректно спілкуватися та працювати з громадянами; 7) виявляти повагу до моральних традицій та звичаїв; 8) враховувати особливості, у тому числі культурні, різних соціальних та етнічних груп, людей різного віросповідання, прагнути до міжконфесійної та міжнаціональної згоди; 9) не допускати ситуацій конфліктного характеру, які могли б завдати шкоди авторитету державного органу та власної репутації.

Існує певний алгоритм формування іміджу державного службовця, який базується на добре продуманих процедурах, розрахованих тактичних та стратегічних кроків.

Цей алгоритм включає: визначити об'єктивні особистісні якості та професійні компетенції державних службовців; дослідити очікування цільових аудиторій; виявляти наявні переваги державних службовців; вивчити уявлення, які сформувалися у групи осіб про образ типового публічного службовця; конструювати імідж державних службовців; поетапно реалізовувати сформовану модель іміджу державних службовців; контролювати реалізацію моделі іміджу державних службовців; застосовувати ефективний моніторинг нової моделі іміджу та, якщо є необхідність, вносити корективи.

Отже, формування іміджу державного службовця – це система, що складається з продуманих, виважених тактичних і стратегічних кроків, працює за певним алгоритмом.

Опитування державних службовців Тернопільського окружного адміністративного суду у 2020 році показало, що більшість з них головну мету своєї діяльності вбачають у служінні народу України, на друге і третє місце ставлять захист і заохочення прав і свобод громадян та забезпечення достатньо високого ступеня стійкості соціально-економічного розвитку держави.

Отримані результати вказують про неповне розуміння завдань державної служби, оскільки саме відносини між людиною та державою лежать в основі прав людини та служіння людям, а також забезпечують захист та сприяння реалізації прав людини та служіння людям. свободи.

При цьому досягнення високого ступеня соціально-економічного розвитку країни не є основною метою публічного службовця. Узагальнені результати даного опитування подано у табл. 3.1.

Для розвитку правової культури публічних службовців важливими є наступні напрями змін державної служби: утвердження ідеології державної служби як сумлінного та професійного служіння Батьківщині; поєднання боротьби з корупцією та створення атмосфери нетерпимості до будь-яких її

проявів на державній службі з протидією необґрунтованим звинуваченням працівників як «корупціонерів» за визначенням; уніфікація всіх видів державної служби в Україні на основі інституту публічної служби, що відповідає міжнародним стандартам адміністративного простору [55, с. 151].

Таблиця 3.1

Відповідь державних службовців на питання мети їх службової діяльності

Що є, на Вашу думку, основною метою Вашої службової діяльності як державного службовця	%
Служіння народу України	41,8
Охорона та сприяння реалізації прав і свобод людини	16,4
Забезпечення високого рівня соціально-економічного розвитку країни	15,7
Покращення добробуту громадян	10,4
Своєчасне і точне виконання рішення державних органів	9,7
Служіння державі	6,0
Інше (зазначте)	0

Примітка. Сформовано автором на основі опитування

Тому формування позитивного іміджу державного службовця слід розглядати через:

- заходи щодо підвищення рівня продуктивності праці державних службовців, що здійснюються шляхом удосконалення кадрової роботи;
- діяльність, пов'язана з розробкою та ефективним впровадженням етичних стандартів професійної діяльності державних службовців;
- використання різноманітних засобів масової комунікації [11].

Велике значення для іміджу державного службовця має питання зміни системи мотивації його роботи, створення системи якості державних послуг, що надаються державними службовцями [59].

Таким чином, на сучасному етапі державних процесів завдання формування нового типу державного службовця є надзвичайно актуальним. В

основі іміджу цього працівника лежать такі риси, як чеснота, професіоналізм, відповідальність.

Розвиток «правової культури в контексті зміцнення засад державного управління сьогодні орієнтований на децентралізацію, прозорість, наявність чітких, зрозумілих для громадян, нормативних актів щодо роботи органів державної влади та службовців» [58].

Це забезпечує реалізацію такої функції правової культури, як адаптація органів публічної влади до вимог глобального середовища та інтеграція кадрів державної служби. Подальший розвиток державної служби потребує затвердження нових підходів та механізмів до організації діяльності публічних службовців, зокрема, у тісній взаємодії з громадськістю. Таким чином, виникає необхідність розробки нових стандартів системи оцінки якості роботи публічних службовців та їх врегулюванню дій відносно громадян [62].

Окрім того, з метою забезпечення відповідного рівня правової культури публічного службовця необхідно внести певні коригування у кодексі Етики, зокрема необхідно закріпити положення про те, що державні службовці повинні прагнути до етичної самоорганізації як у своїй діяльності, так і у діяльності державного органу загалом.

Необхідність закріплення положення про те, що повноцінне дотримання етичних принципів, морально-етичних норм сприятиме не лише підвищенню рівня правової культури державних службовців, а й правової культури суспільства загалом. Якщо кожен державний службовець усвідомлюватиме, що його дії чи поведінка, безпосередньо впливають на рівень правової культури суспільства, він прогнитиме не тільки до висококультурної поведінки, а й до внесення вкладу та надання безпосереднього позитивного впливу спрямованих на підвищення правової культури суспільства.

Таким чином, вважаємо, що в кодексі Етики необхідно закріпити положення про те, що професійна правова культура державних службовців безпосередньо впливає на рівень правової культури суспільства загалом.

Сьогодні головною ознакою діяльності державних службовців має бути пріоритет прав та інтересів особи. Розвиток правової культури державних службовців потребує затвердження нової ідеології та механізму державного управління, яка слугуватиме процесам формування якісно нового персоналу управління спрямованого на прийняття рішень в умовах зростаючої конкуренції та зростання свободи дій з орієнтацією на служіння громадянам.

Висновки до розділу 3

У країнах Європейського Союзу стандарти поведінки державних службовців містяться в спеціальних актах, які разом називаються Кодексами поведінки державних службовців. Враховуючи їх багатовекторність та особливості країн кодекси мають різні назви (наприклад, «Кодекс професійної етики», «Кодекс етики», «Стандарти поведінки державних службовців» тощо).

Проаналізувавши правову культуру Тернопільського обласного адміністративного суду та міжнародний досвід його формування, ми прийшли до висновку, що правова культура формується в процесі здійснення суб'єктами владної діяльності своїх службових повноважень і включає такі моменти:

- знання правових норм, рівень правового мислення, професійна підготовка;
- широкий кругозір політико-економічного бачення дійсності, що визначає рівень загальної правової культури;
- професійно-моральні якості посадової особи, професійна бездоганність, службова дисципліна, сумлінність, чесність.

На нашу думку, сучасному державному службовцю Тернопільського окружного адміністративного суду відсутня більшість із перерахованих елементів, тому його правова культура залишається досить низькою.

Формування позитивного іміджу державного службовця слід розглядати через:

- заходи щодо підвищення рівня продуктивності праці державних службовців, що здійснюються шляхом удосконалення кадрової роботи;
- діяльність, пов'язана з розробкою та ефективним впровадженням етичних стандартів професійної діяльності державних службовців;
- використання різноманітних засобів масової комунікації.

ВИСНОВКИ

Сутність категорії «правова культура державного службовця» формується з допомогою компетентнісного підходу до управлінської культури, яка характеризує ступінь розвитку професійних знань, умінь і навичок, необхідних державному службовцю для виконання ним своїх функцій. При цьому важливо, щоб ця культура містила як професійні (знання, вміння, навички), так і морально-етичні (моральні вимоги компонентів професійної етики). Принципи правової культури визначені в основному законі, що регулює відносини у сфері організації та функціонування державної служби в Україні.

Таким чином, дослідження підтверджує висновок про багатогранність та багатовимірність поняття «правова культура державних службовців». Вона виявляється через вимоги до професіоналізму державного службовця, морально-етичні норми та правила його поведінки.

Правова культура державного службовця є невід'ємною частиною загальної культури особи та окремо взятої окремої особи. Під культурою слід розуміти не тільки духовні досягнення, а й матеріальні цінності, створені людиною в процесі її творчої діяльності. У цьому плані правова культура включає всі досягнення правової теорії та практики.

Правова культура залежить від моралі, від рівня економічного розвитку суспільства, від матеріального добробуту народу. Якщо суспільство має певний рівень правової культури, то можна говорити про побудову правової держави, але за її відсутності формування правової держави є надзвичайно складним і пов'язане лише зі способами формування правової культури. Структура правової культури має досить складний і взаємопов'язаний характер. До її основних елементів можна віднести: право, законодавство, правовідносини, правосвідомість, правотворчість, правозастосування та інші складові правової системи, спрямовані на формування поведінки громадянина та його свідомості.

Кодекси мають ґрунтуватися на загальновизнаних принципах культури, моралі та етики. Оскільки морально-етичні якості повинні базуватися на формуванні системи знань, розуміння й усвідомлення права та його вимог, ставлення до права в цілому та вироблення спрямованості та характеру поведінки у сфері права. Наявність єдності, тісного взаємозв'язку, що існує між правосвідомістю та правовою культурою, свідчить про неможливість відокремлення правосвідомості від правової культури.

Проаналізувавши Правила поведінки працівника суду, Положення про апарат суду, посадові інструкції працівників відділів суду, ми прийшли до наступних висновків.

Діяльність державного службовця регулюється нормами і стандартами:

1) поведінка у взаємодії та спілкуванні з громадянами, представниками релігійних та громадських об'єднань, ЗМІ (служіння інтересам громадян, верховенства права, чесності, поваги, доброзичливості, відкритості, прозорості, справедливості, толерантності, ввічливості, коректності тощо);

2) ставлення до професійних обов'язків (професіоналізм, відповідальність, дисциплінованість, прозорість, оперативність, дієвість, раціональне використання ресурсів державного органу, найкраще використання здібностей, знань, підвищення власного професійного рівня, дії в інтересах суспільства та відповідно до обставини справи тощо);

3) міжслужбова поведінка - поведінка у відносинах з керівниками, колегами, підлеглими (повага, доброзичливість, ввічливість, стриманість, неупередженість, визнання помилок, бажання допомогти, визнання іншої позиції тощо);

4) участь в асоціаціях та політична чи інша неупередженість;

5) ділові відносини між представниками різних гілок влади, взаємодія з іноземними делегаціями;

6) антикорупційне ставлення (питання несумісних сторонніх інтересів, побічна діяльність, працевлаштування після закінчення служби, службові пільги, послуги та подарунки, реагування на незаконні пропозиції, заборона зловживання службовим становищем тощо);

7) управління конфліктом інтересів;

8) поводження з конфіденційною, конфіденційною інформацією (розголошення інформації відповідно до правил, вимог; вжиття відповідних заходів для забезпечення захисту та конфіденційності інформації; заборона на спроби отримати доступ до інформації, якою не повинна володіти посадова особа; заборони на неправомірне використання інформації, отриманої під час виконання службових обов'язків або у зв'язку з ними);

9) права працівників;

10) розкриття службових злочинів.

Особливе значення в сучасній правовій системі має адаптація законодавства України до законодавства Європейського Союзу. Це стосується і питання вдосконалення законодавства про державну службу та правового регулювання правової культури державних службовців.

Для розвитку правової культури державних службовців важливими є наступні напрями змін державної служби: утвердження ідеології державної служби як сумлінного та професійного служіння Батьківщині; поєднання боротьби з корупцією та створення атмосфери нетерпимості до будь-яких її проявів на державній службі з протидією необґрунтованим звинуваченням працівників як «корупціонерів» за визначенням; уніфікація всіх видів державної служби в Україні на основі інституту державної служби, що відповідає міжнародним стандартам адміністративного простору.

Формування позитивного іміджу державного службовця слід розглядати через:

- заходи щодо підвищення рівня продуктивності праці державних службовців, що здійснюються шляхом удосконалення кадрової роботи;
- діяльність, пов'язана з розробкою та ефективним впровадженням етичних стандартів професійної діяльності державних службовців;
- використання різноманітних засобів масової комунікації [32].

Велике значення для іміджу державного службовця має питання зміни системи мотивації його роботи, створення системи якості державних послуг, що надаються державними службовцями.

Таким чином, в умовах сучасного етапу державних процесів завдання формування нового типу державного службовця є надзвичайно актуальним. Основою іміджу цього працівника є такі риси, як чеснота, професіоналізм, відповідальність. Розвиток правової культури в умовах зміцнення засад державного управління сьогодні орієнтований на децентралізацію, прозорість, наявність чітких, зрозумілих для громадян, нормативних актів щодо роботи органів державної влади та службовців.

Це забезпечує реалізацію такої функції правової культури, як адаптація органів публічної влади до вимог глобального середовища та інтеграція кадрів державної служби. Подальший розвиток державної служби потребує затвердження нових підходів та механізмів до організації діяльності публічних службовців, зокрема, у тісній взаємодії з громадськістю. Таким чином, виникає необхідність розробки нових стандартів системи оцінки якості роботи публічних службовців та їх врегулюванню дій відносно громадян.

Сьогодні головною ознакою діяльності державних службовців має бути пріоритет прав та інтересів особи. Розвиток правової культури державних службовців потребує затвердження нової ідеології та механізму державного управління, яка слугуватиме процесам формування якісно нового персоналу управління спрямованого на прийняття рішень в умовах зростаючої конкуренції та зростання свободи дій з орієнтацією на служіння громадянам.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Бурдоносова М.А. Методологічні особливості дослідження професійної культури юристів. *Публічне право: науково-практичний юридичний журнал*. 2015. № 4 (20). С. 261–267.
2. Битяк Ю. П. Моральні та правові вимоги до поведінки державних службовців. *Державне будівництво та місцеве самоврядування*. Вип. 8. 2014. С.26-37.

3. Великий енциклопедичний юридичний словник / за ред. акад. НАН України Ю.С. Шемшученка. 2-ге вид., переробл. і доповн. Київ : Юридична думка, 2012. 1020 с.

4. Ващенко К. Реформа державної служби відповідно до стандартів Європейського Союзу: основні досягнення та виклики. Державна служба в Україні: шляхи реформування: матеріали круглого столу (22 травня 2019 року). Київ : Національна академія прокуратури України, 2019. 186 с. URL: http://napu.com.ua/materialy/derjavna_slujba.pdf. (дата звернення 01.03.2021).

5. Гусарев С.Д., Тихомиров О.Д. Юридична деонтологія (Основи юридичної діяльності) : навчальний посібник. 4-те вид., стер. Київ : Знання, 2010. 495 с.

6. Гонюкава Л. Підвищення рівня професійної компетентності державних службовців. Державна служба в Україні: шляхи реформування: матеріали круглого столу (22 травня 2019 року). Київ: Національна академія прокуратури України, 2019. 186 с. URL: http://napu.com.ua/materialy/derjavna_slujba.pdf. (дата звернення 01.03.2021).

7. Гайдученко С. О. Організаційна культура у контексті публічного управління : монографія.Х. : «Друкарня Мадрид», 2016.344 с.

8. Гайдученко С. О. Розвиток потенціалу організаційної культури публічного управління і проектування організаційних систем. *Теорія та практика державного управління* : зб. наук. пр.Х. : Вид-во ХарПІ НАДУ «Магістр», 2016.№ 1 (52).С. 40 – 45.

9. Гонюкава Л. Підвищення рівня професійної компетентності державних службовців. Державна служба в Україні: шляхи реформування: матеріали круглого столу (22 травня 2019 року). Київ: Національна академія прокуратури України, 2019. 186 с. URL: http://napu.com.ua/materialy/derjavna_slujba.pdf (дата звернення 01.09.2021).

10. Державна служба : підручник : у 2 т. / Нац. акад. держ. упр. при Президентові України ; редкол. : Ю. В. Ковбасюк (голова), О. Ю. Оболенський

(заст. голови), С. М. Серьогін (заст. голови) [та ін.]. К. ; Одеса : НАДУ, 2013. Т. 2.348 с.

11. Дмитренко М. О. Формування іміджу державного службовця в сучасних умовах розвитку державної служби в Україні. *Теорія та практика державного управління*. 2015. № 5. URL : <http://www.kbuara.kharkov.ua/e-book/conf/2015-5/doc/1/03.pdf> (дата звернення 01.03.2021).

12. Древаль Ю. Д. Особливості формування організаційної (адміністративної) культури. *Теорія та практика державного управління* : зб. наук. пр. – Х. : Вид-во ХарПІ НАДУ «Магістр», 2012. Вип. 2 (37). С. 376 – 382.

13. Дробязко Л. В. Корпоративна культура як інструмент ефективного управління персоналом. *Теорія та практика державного управління*. 2012. Вип. 3 (38). С. 41 – 50. URL : http://nbuv.gov.ua/UJRN/Trpu_2012_3_8 (дата звернення 01.03.2021) .

14. Деякі питання реформування державного управління України : розпорядження Кабінету Міністрів України від 24 червня 2016 р. № 474-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/ru/474-2016-%D1%80> (дата звернення 01.03.2021).

15. Дзюндзюк В. Б. Урахування особливостей організаційної культури в модернізації органів влади. *Теорія та практика державного управління* : зб. наук. пр. Х. : Вид-во ХарПІ НАДУ «Магістр», 2019. Вип. 4 (27). С. 13 – 20.

16. Дмитренко М. О. Формування іміджу державного службовця в сучасних умовах розвитку державної служби в Україні. *Теорія та практика державного управління*. 2015. № 5. URL : <http://www.kbuara.kharkov.ua/e-book/conf/2015-5/doc/1/03.pdf> (дата звернення 01.03.2021).

17. Калітенко О.М. Окремі проблеми правового статусу насцитуруса за чинним законодавством України. URL: http://dspace.onua.edu.ua/bitstream/handle/11300/7992/ilovepdf_com-7-9.pdf?sequence=1&isAllowed=y (дата звернення: 02.11.2020).

18. Конституція України : прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 черв. 1996 р. : із змінами. URL:

<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80> (дата звернення 03.03.2021).

19. Кобзар В.В. Деякі аспекти формування правової, моральної та професійної культури як складової. *Право і суспільство*. 2015. № 4. С. 80-84.

20. Козинець І.І. Культура мовлення як показник загальної культури особистості. *Вісник Дніпропетровського університету імені Альфреда Нобеля*. Серія «педагогіка і психологія». педагогічні науки. 2015. ґ 2 (10). С.141-145.

21. Кримінальний процесуальний кодекс України від 13.04.2012 № 4651-VI. База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/4651-17> (дата звернення: 01.11.2020).

22. Леванский В.А., Соколов Н.Я. Опыт конкретно-социологического исследования и моделирования профессиональной культуры юристов. *Lex Russica (Научные труды МГЮА)*. 2006. № 2. С. 230–269.

23. Макаренко Л.О. Теоретико-методологічні аспекти пізнання та формування правової культури : дис. ... докт. юрид. наук : 12.00.01 / Інститут держави і права імені В.М. Корецького НАН України. Київ, 2019. 423 с.

24. Нова державна служба: європейська модель належного управління для України. Центр адаптації державної служби до стандартів Європейського Союзу. URL: <http://www.center.gov.ua/blog/item/1873-нова-державна-службаєвропейська-модель-належного-управління-для-україни>, 01.04.2019 (дата звернення 10.03.2021).

25. Приходько О.Л. Мовна культура державних службовців як науково-теоретична проблема URL: academy.gov.ua/ej/ej2/txts/ds/05polsnp.pdf. (дата звернення 12.11.2020).

26. Про державну службу : закон України від 10 грудня 2015 р. № 889-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19> (дата звернення 15.03.2021).

27. Про службу в органах місцевого самоврядування : закон України від 07 червня 2001 р. № 2493-III. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19> (дата звернення 15.03.2021).

28. Про службу в органах місцевого самоврядування : закон України від 21 травня 1997 р. № 280/97-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/280/97-%D0%B2%D1%80> (дата звернення 15.03.2021).

29. Про статус депутатів місцевих рад : закон України від 15 травня 1997 р. № 280/97-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/93-15#Text> (дата звернення 15.03.2021).

30. Про місцеві вибори : закон України від 14 липня 2015 р. № 595-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/595-19#Text> (дата звернення 15.03.2021).

31. Про запобігання корупції : закон України від 14 жовтня 2014 р. №1700-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1700-18#Text> (дата звернення 15.03.2021).

32. Про затвердження Загальних правил етичної поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування : наказ Національного агентства України з питань державної служби від 5 серпня 2016 р. № 158. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1203-16> (дата звернення 15.03.2021).

33. Правила етичної поведінки державних службовців (досвід країн Європейського Союзу). URL: <http://euinfocenter.rada.gov.ua> (дата звернення 15.03.2021).

34. Плотницька І.М. Ділова українська мова у сфері державного управління: Навч. посіб. К.: Вид-во УАДУ, 2000. 192 с.

35. Мовленнева культура державного службовця. URL: www.vaas.gov.ua/news/movlennyeva-kultura-derzhavnogosluzhbovcya/ (дата звернення 12.11.2020).

36. Мельничук Т. П. Етичні обов'язки публічних службовців як елемент професійного статусу: досвід європейських країн та його впровадження в Україні. *Право та державне управління*. 2019. № 1 (34) том 2. С. 182 – 187. URL: http://www.pdu.journal.kpu.zp.ua/archive/1_2019/tom_2/31.pdf.

37. Кухарева Г. П. Належне урядування як шлях до становлення дієвої системи публічного управління в Україні. *Теорія та практика державного*

управління. 2015. Вип. 3. С. 76 – 83. URL: <http://www.kbuara.kharkov.ua/e-book/tpdu/2015-3/doc/1/12.pdf>.

38. Липовська Н. Організаційна культура як фактор стабілізації державної служби. *Актуальні пробл. держ. упр.* : зб. наук. пр.Д. : ДРІДУ НАДУ, 2002. Вип. 3 (9).С. 202 – 215.

39. Ліпенцев А. В. Організаційна культура. Енциклопедія державного управління : у 8т., Т. 8. К.: Вид-во НАДУ, 2011. С. 385 – 392.

40. Мартиненко В. Організаційна культура як об'єкт управлінської діяльності у сфері державної служби. *Публічне управління: теорія та практика*. 2012. № 1 (9).С. 59 – 63. URL: <http://www.kbuara.kharkov.ua/e-book/putp/2012-1/doc/2/02.pdf> (дата звернення 25.11.2021).

41. Мельничук Т. П. Етичні обов'язки публічних службовців як елемент професійного статусу: досвід європейських країн та його впровадження в Україні. *Право та державне управління*. 2019. № 1 (34) том 2. С. 182 – 187. URL: http://www.pdujournal.kpu.zp.ua/archive/1_2019/tom_2/31.pdf (дата звернення 25.11.2021).

42. Оніщенко Н.М. Сприйняття права в умовах демократичного розвитку: проблеми, реалії, перспективи : монографія / відп. ред. Ю.С. Шемшученко. Київ : Юридична думка, 2008. 320 с.

43. Орач Є.М., Тищик Б.Й. Основи римського приватного права : навчальний посібник. Львів : Ред.-вид. відділ Львів. ун-ту, 2019. 238 с.

44. Правила Арбітражного інституту Стокгольмської торговельної палати від 01.01.1988. База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/go/752_050 (дата звернення: 01.11.2020).

45. Сливка С.С. Філософсько-правові проблеми професійної культури юриста : автореф. дис. ... докт. юрид. наук : 12.00.12 / Національна юридична академія України ім. Ярослава Мудрого. Харків, 2002. 32 с.

46. Соколов Н.Я. Профессиональная культура юристов. Понятие. Сущность. Содержание. Москва : Проспект, 2014. 320 с.

47. Сулятицька Т. Культурні цінності та їх місце в міжкультурній комунікації: прикладна культурологія і культурні практики. С. 185-189. URL: file: /C:/Users/user/Downloads/Kultdum_2011_3_28%20(1).pdf. (дата звернення: 02.08.2021).

48. Сидоренко Н. С. Структурні компоненти професійної культури державних службовців. *Аспекти публічного управління*. 2013. № 1. С. 84-91.

49. Сидоренко Н.С. Професійна культура державних службовців URL: [www.dridu.dp.ua/zbirnik/2016-01\(15\)/13.pdf](http://www.dridu.dp.ua/zbirnik/2016-01(15)/13.pdf). (дата звернення: 02.10.2020).

50. Системна парадигма в публічній службі : колект. моногр. / С. М. Серьогін, Є. І. Бородін, Н. А. Липовська [та ін.] ; за заг. ред. С. М. Серьогіна. Д.: ДРІДУ НАДУ, 2017. 263 с.

51. Сичова В. В. Культура // Енциклопедичний словник з державного управління / Нац. акад. держ. упр. при Президентові України ; за ред. : Ю. В. Ковбасюка [та ін.] ; уклад. : Ю. П. Сурмін [та ін.]. К. : НАДУ, 2010. 820 с.

52. Сороко В. В. Функції публічної служби // Енциклопедія державного управління : у 8 т. / Нац. акад. держ. упр. при Президентові України ; наук.-ред. колегія : Ю. В. Ковбасюк (голова) та ін. – К. : НАДУ, 2011. Т. 6 : Державна служба / наук.-ред. колегія С. М. Серьогін (співголова), В. М. Сороко (співголова) та ін. 2011. С. 480 – 483.

53. Стаття Голови Національного агентства України з питань державної служби (НАДС) Костянтина Ващенко, інформгентство «Укрінформ», 4 липня 2019 р. Урядовий портал, опубліковано 8 липня 2019 р. URL: <https://www.kmu.gov.ua/ua/news/stattya-golovi-nacionalnogo-agentstva-ukrayini-zpitan-derzhavnoyi-sluzhbi-nads-kostyantina-vashchenka-informagentstvo-ukrinform-4-87-lipnya-2019-r> (дата звернення 22.04.2021).

54. Сурай І. Г. Цінності в системі механізмів формування й розвитку еліти в державному управлінні. *Вісник НАДУ*. 2012. № 3. С. 43 – 50.

55. Суший О. Культура державного управління: сутність, складові та тенденції розвитку. *Вісник Національної академії державного управління при Президентові України*. 2012. Вип. 4. С. 38 – 47. URL:

<http://visnyk.academy.gov.ua/wp-content/uploads/2013/11/2012-4-7.pdf>. (дата звернення 25.04.2021).

56. Тарасюк І. Становлення органів професійної культури посадових осіб публічної влади. *Демократичне врядування*. 2016. № 16/17. URL: http://lvivacademy.com/vidavnitstvo_1/visnyk16/fail/Tarasjuk.pdf (дата звернення 25.04.2021).

57. Тіньовий звіт Лабораторії законодавчих ініціатив «Реформа державної служби та державного управління в Україні у 2017 році». URL: http://parlament.org.ua/wp-content/uploads/2018/05/Shadow_Report_PAR_2017.pdf (дата звернення: 04.04.2021).

58. Ткаченко І. М. Професійна етика державного службовця як суспільна необхідність. *Наукові праці Чорноморського державного університету імені Петра Могили комплексу «Києво-Могилянська академія»*. Серія : Державне управління. 2017. Т. 305. Вип. 293. С. 51 – 54. URL: <http://nbuv.gov.ua/UJRN/> (дата звернення: 04.04.2021).

59. Товмач А. С. Питання етики державних службовців. *Форум права*. 2015. № 2. С. 159 – 162. URL: http://nbuv.gov.ua/jpdf/FP_index.htm_2015_2_28.pdf (дата звернення: 04.04.2020).

60. Уряд запускає сучасну автоматизовану систему управління персоналом на держслужбі HRMIS. URL: <https://www.kmu.gov.ua/ua/news/uryad-zapuskayesuchasnu-avtomatizovanu-sistemuupravlinnya-personalom-na-derzhsluzhbi-hrmis> (дата звернення: 15.04.2021).

61. Цивільний кодекс України від 16.01.2003 № 435-IV. База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/435-15> (дата звернення: 02.11.2020).

62. Чупринський Б.О. Формування професійної культури майбутніх юристів: філософсько-правове дослідження : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.12 / Львів. держ. ун-т внутр. справ. Львів, 2010. 20 с.

63. Юридична енциклопедія : у 6 т. / редкол. : Ю.С. Шемшученко та ін. Київ : Укр. енцикл. ім. М.П. Бажана, 1998–2004. Т. 1–Т. 6 : іл.

64. Товмач А. С. Питання етики державних службовців. *Форум права*. 2015. № 2. С. 159 – 162. URL : http://nbuv.gov.ua/jpdf/FP_index.htm_2015_2_28.pdf (дата звернення: 15.04.2021).

65. Уряд запускає сучасну автоматизовану систему управління персоналом на держслужбі HRMIS. URL: <https://www.kmu.gov.ua/ua/news/uryad-zapuskayesuchasnu-avtomatizovanu-sistemuupravlinnya-personalom-na-derzhsluzhbi-hrmis> (дата звернення: 15.04.2021).

66. Федоренко В. Л. Державна служба // Публічне управління : термінол. слов. / уклад. : В. С. Куйбіда, М. М. Білинська, О. М. Петроє та ін. ; за заг. ред. В. С. Куйбіди, М. М. Білинської, О. М. Петроє. Київ : НАДУ, 2018. 224 с. URL: <http://academy.gov.ua/pages/dop/150/files/ddb9f2c2-f166-4ebe-8925-3f8cb99сес6d.pdf>(дата звернення: 15.04.2021) .

67. Федоренко В. Реформування публічної служби в Україні: проблемні аспекти. Державна служба в Україні: шляхи реформування : матеріали круглого столу (22 травня 2019 року). Київ : Національна академія прокуратури України, 2019. 186 с. URL: http://napu.com.ua/materialy/derjavna_slujba.pdf (дата звернення: 15.04.2021).

68. Штика Л. Г. Адміністративна культура державного управління // Енциклопедичний словник з державного управління / Нац. акад. держ. упр. при Президентіві України ; за ред. : Ю. В. Ковбасюка [та ін.] ; уклад. : Ю. П. Сурмін [та ін.]. К. : НАДУ, 2010. С. 21 – 22.

69. Штика Л. Г. Державний службовець // Енциклопедичний словник з державного управління / Нац. акад. держ. упр. при Президентіві України ; за ред. : Ю. В. Ковбасюка [та ін.] ; уклад. : Ю. П. Сурмін [та ін.]. К. : НАДУ, 2010. С. 160.

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

71. Vasilevskaaya T. E. Етика державних службовців і запобігання конфлікту інтересів : навч.-метод. матеріали / Т. Е. Василевська ; уклад. О. М.

Руденко. К.: НАДУ, 2013. 76 с. URL:
http://academy.gov.ua/NMKD/library_nadu/Navch_Posybniky/9fc4fff6-cce5-4afd-bf70-2e3854c59ab4.pdf (дата звернення 20.10.2021).