

Пятківський Роман Олександрович,
к.філос.н., доц., докторант кафедри публічного управління та публічної служби,
Національна академія державного управління при Президентові України,
м. Київ
ORCID 0000-0001-6821-3043

УДК 174:35.08

doi: 10.34213/ap.21.01.14

ЦІННОСТІ ПУБЛІЧНОЇ СЛУЖБИ: ПРАВОВЕ ЗАКРІПЛЕННЯ ТА СПРИЙНЯТТЯ ПУБЛІЧНИМИ СЛУЖБОВЦЯМИ В УКРАЇНІ

У статті наголошено на ролі цінностей як мотивів та регуляторів професійної діяльності публічного службовця, його відносин у сфері публічної служби. Представлено аксіологічну модель публічного управління в Україні, яка орієнтується на ціннісні засади демократичного врядування. На основі соціологічних даних проаналізовано відповідність ціннісних ієрархій українських публічних службовців офіційно задекларованим ціннісним координатам публічної управлінської діяльності. Наголошено на небезпеках, які несе виявлена недооцінка чиновниками цінності служіння своєму народу та громадянам, а також значущості низки інших демократичних та моральних цінностей. Висловлено пропозиції щодо шляхів закріплення у моральній свідомості вітчизняних службовців ціннісної матриці демократичного врядування.

Ключові слова: цінність; публічний службовець; публічне управління; професійна місія; принципи державної служби та служби в органах місцевого самоврядування; демократичне врядування, етична інфраструктура.

Постановка проблеми. Попри зусилля Уряду України, спрямовані на реформування державної служби та служби в органах місцевого самоврядування, годі сподіватися, що перехід до нової демократичної моделі врядування вдасться здійснити лише завдяки ініціативам зверху. Успіхи у перебудові системи управління суспільством в значній мірі залежать від кадрового персоналу публічних служб, представники якого мають зрозуміти і внутрішньо прийняти нову модель демократичного врядування, стати агентами змін. У своїй діяльності особи керуються цінностями, а значить вітчизняні службовці не перетворюються на управлінців нової генерації, якщо залишатимуться прихильниками старих управлінських парадигм. Тому теоретичне обґрунтування аксіологічних передумов ефективного реформування публічної служби, ретельне вивчення ціннісних орієнтацій посадових осіб органів державних служб та місцевого самоврядування, пошук шляхів демократизації та етизації світогляду чиновників як передумови їхньої належної професійної діяльності, є важливим завданням сучасної науки в Україні.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання цінностей у контексті професійної етики управлінців і демократичних суспільних процесів традиційно привертають увагу західних дослідників: М. Вебера, Б. Дженкінса, П. Друкера, С. Кові, Л. Кольберг, М. Крозьє, С. Лея, К. Льюїса, Г. Марка, Р. Мертона, Дж. Ньюстрома, Г. Райта, Г. Саймона, Д. Томпсона, Ф. Фукуями, Р. Чепмена, П. Штомпки та ін.

Порушуючи питання етичних засад реформування публічної служби в Україні, вітчизняні науковці, також все частіше звертають увагу на аксіологічну проблематику у сфері управління. Особливо ретельно цінності та принципи публічної служби досліджує Т.Василевська, розглядаючи їх як важливі регулятори діяльності посадовців та критерії оцінювання їхньої етичної компетентності [2; 3]. Вважаючи етичну поведінку державних службовців чинником рівноваги суспільства, М. Рудакевич проаналізувала її

аксіологічну основу, звертаючи особливу увагу на процес включення до системи суб'єктивних орієнтацій чиновника суспільних і морально-професійних етичних цінностей, а також рольових очікувань [14]. Зміст ціннісних орієнтацій публічних службовців в Україні розкривають у своїх працях Л. Литвинова [7] С. Серьогін [15], Т. Серьогіна [16], Н. Сорокіна [17] та ін. Базові засади сучасної аксіології державного управління в Україні й проблему механізмів формування демократичної системи професійних цінностей вітчизняної бюрократії системно досліджує В. Козаков [5; 6]. Ціннісну систему суспільства як механізм державотворення вивчав О. Радченко [13], а роль цінностей у соціокультурній трансформації українського соціуму досліджували В. Будз А. Кавалеров, М. Пірен та ін.

Попри зростаючий інтерес до питання аксіологічних вимірів публічного управління залишається неокресленою ціннісна ієрархія публічної служби в Україні. Також тривалий час бракувало серйозних соціологічних даних, які б відображали реальні ціннісні пріоритети українських бюрократів. Вагомий внесок у заповнення цієї прогалини зробила група українських дослідників під керівництвом О. Балакіревої, які наприкінці 2020 р. провели опитування державних службовців стосовно їх бачення центральних проблем державної служби, в тому поцікавившись їхньою думкою щодо спільних цінностей українських чиновників [1]. Це дозволяє співвіднести належну і реальну аксіосфери публічних службовців в Україні.

Метою статті є представити існуючу аксіологічну модель публічної служби в Україні відповідно до основних нормативно-правових актів вітчизняного законодавства; на основі новітніх соціологічних даних проаналізувати відповідність ціннісних пріоритетів публічних службовців смисловим концептам демократичного врядування; висловити пропозиції щодо шляхів закріплення ціннісної матриці останнього у моральній свідомості вітчизняних посадовців.

Виклад основного матеріалу дослідження. Першочергове значення для будь-якого виду діяльності мають цінності, які не лише задають цілі, до яких прагне людина, але й розкривають глибинні смисли професії, вказуючи навіть потрібний очікуваний результат не лише особі, але й суспільству. Цінності, вказуючи на пріоритети особи, задають орієнтації для їхніх дій та вчинків, визначають межі її допустимої поведінки та взаємодій, допомагають оцінити наслідки діяльності особи. Таким чином, цінності в житті людини виконують не лише спонукальну, але й регулятивну функцію.

Висловлені зауваження є суттєвими для розуміння ролі, яку відіграють цінності для професійної діяльності публічних службовців.

Цінності публічного управління не лише підкреслюють значущість місії служіння управлінців для суспільства, вони також формують образ належної публічної служби, а значить задають норми поведінки службовців та стандарти публічно-управлінських відносин, вказують на ключові моральні якості та професійно-етичні характеристики, необхідні управлінцеві для виконання свого професійного та громадянського обов'язку. Водночас цінності публічної служби виступають критеріями оцінювання результатів управлінської діяльності службовців.

Ось чому публічні службовці мають засвоїти аксіологічну систему державної служби та служби в органах місцевого самоврядування, узгодити її зі своєю особистою ціннісно-світоглядною моделлю. Однак зробити це на практиці нелегко, адже службовець, як і кожна людина, вільно формує власні ціннісні ієрархії, а значить може відійти від вартостей належного вряду-

вання, заплутавшись в індивідуальних, групових та суспільних пріоритетах, які суперечливо співіснують в умовах ціннісного релятивізму, який панує у суспільстві. “У площині оцінювань і суджень дуже легко помилитись, – застерігає Б. Мондін. – Саме тому для того, щоб встановити, які ж цінності є автентичними, а які ні, треба покладатися на фахівців, експертів” [4, с. 244]. Отже, посадовцю потрібно не лише знати законодавство, але й володіти глибокими знаннями з царини етики публічної служби, зокрема розуміти закладені у місію публічного служіння цінності, вміти вірно визначати пріоритети, прагнути засвоїти належний тип професійно-етичної поведінки, набути рис вмілого і морального орієнтованого професіонала, здатного забезпечити громадянам переваги демократичного врядування.

У чинних в Україні законодавчих актах та стратегіях намір розбудови демократичної управлінської моделі належного врядування закріплено офіційно. Скажімо, у “Загальних правилах етичної поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування” зазначено, що “основною метою діяльності державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування є служіння народу України та територіальній громаді, охорона та сприяння реалізації прав, свобод і законних інтересів людини і громадян” [11]. Це означає, що провідними ціннісними орієнтаціями для публічних службовців проголошено загальнолюдські вартості й демократичні цінності служіння суспільному благу та захисту прав громадян. Задовольняючи потреби останніх у послугах держави, українські посадовці покликані стверджувати засади добра, конкретними модифікаціями якого виступають моральні цінності справедливості, рівності, чесності, довіри, а також позитивні бюрократичні цінності обов’язку, відповідальності, професіоналізму, лояльності, ретельності, точності тощо.

Аксіологічні параметри публічної служби в Україні законодавчо окреслено насамперед у принципах державної служби та служби в органах місцевого самоврядування, які задають основоположні напрями реалізації публічно-управлінської діяльності, сумісної з цінностями суспільної моралі. На принципах публічної служби як ціннісних засадах ґрунтується вся модель функціонування публічних інституцій в нашій державі. Так, Закон України “Про державну службу” перелічує десять основних принципів державної служби: верховенства права, законності, професіоналізму, патріотизму, добросовісності, ефективності, забезпечення рівного доступу до державної служби, політичної неупередженості, прозорості, стабільності [9]. Стаття 4 Закону України “Про службу в органах місцевого самоврядування” до принципів діяльності їх працівників зараховує: служіння територіальній громаді; поєднання місцевих і державних інтересів; верховенства права, демократизму і законності; гуманізму і соціальної справедливості; гласності; пріоритету прав та свобод людини і громадянина; рівних можливостей доступу громадян до служби в органах місцевого самоврядування з урахуванням їх ділових якостей та професійної підготовки; професіоналізму, компетентності ініціативності, чесності, відданості справі; підконтрольності, підзвітності, персональної відповідальності за порушення дисципліни і неналежне виконання службових обов’язків; дотримання прав місцевого самоврядування; правової і соціальної захищеності посадових осіб місцевого самоврядування; захисту інтересів відповідної територіальної громади; фінансового та матеріально-технічного забезпечення служби за рахунок коштів місцевого бюджету; самостійності кадрової політики в територіальній громаді [12]. Проголошені у вказаних законах принципи творять практичні, моральні і теоретичні засади цілісної

системи норм етичної поведінки публічних службовців, стандарти якої регламентують “Загальні правила етичної поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування” [11] та розділ VI чинного Закону України “Про запобігання корупції” [10].

Таким чином, аксіосфера публічної служби творить цілісну ціннісну систему, яка на етичній платформі намагається поєднати демократичні та бюрократичні цінності, виступає відправною точкою для формування системи права, етичних норм та стандартів поведінки службовців.

У цілому зміст аксіосфери публічної служби, закріпленої законодавчо в Україні, відповідає етико-аксіологічним параметрам публічних служб демократичних країн, узагальнених у Модельному кодексі поведінки державних службовців (рекомендованому Комітетом Міністрів Ради Європи), Хартії основних прав Європейського Союзу, Програмі розвитку ООН та інших документах, які стали орієнтиром для публічних службовців країн демократії.

У цьому відношенні значний інтерес представляє вивчення ціннісних пріоритетів української бюрократії. Зробити висновки про відповідність ціннісних орієнтацій вітчизняних чиновників аксіологічній матриці демократичного врядування дозволяють дані масштабного соціологічного опитування державних службовців категорій “Б” та “В”, проведеного у жовтні-листопаді 2020 р. у межах дослідження “Державна служба в Україні: Ваша точка зору” (враховано дані 31393 осіб). Результати дослідження було оприлюднено під час круглого столу “Трансформація культури державної служби: 2”, ініційованого Національним агентством України з питань державної служби 08.12.2020 р. [1]. У табл. 1 відображено аксіологічні субординації українських службовців місцевих і центральних органів виконавчої влади. Для наочності у наведених списках жирним шрифтом виділено демократичні цінності, курсивом – моральні цінності, бюрократичні ж вартості передано звичайним стилем.

Таблиця 1

Ціннісні пріоритети державних службовців в Україні

Службовці місцевих органів виконавчої влади	Службовці центральних органів виконавчої влади
Професіоналізм – 63,9 % Відповідальність – 62 % Чесність – 44,2 % Командна робота / Співпраця – 40,4 % Ефективність / Результативність – 32,3 % Сумлінність – 30,9 % Повага до гідності, прав і свобод людини – 29,8 % Служіння державі / суспільним інтересам – 24,7 % Доброчинність – 22,7 % Самовдосконалення – 20,5 % Відкритість / Прозорість – 17,7 % Неупередженість / Безсторонність – 13,2 % Політична нейтральність / Неупередженість – 13,1 % Ініціативність – 12,6 % Стабільність – 11,6 % Рівність / Недискримінація – 8 % Інноваційність – 6,8 % Креативність – 6,1 % Підзвітність – 2,2 % Інклюзивність – 0,7 %	Професіоналізм – 67,3 % Відповідальність – 56,7 % Командна робота / Співпраця – 45,5 % Ефективність / Результативність – 43,4 % Чесність – 42,5 % Служіння державі / суспільним інтересам – 31,3 % Сумлінність – 27 % Повага до гідності, прав і свобод людини – 25,6 % Самовдосконалення – 22 % Політична нейтральність / Неупередженість – 16,6 % Доброчинність – 15,5 % Відкритість / Прозорість – 14,7 % Ініціативність – 14,7 % Неупередженість / Безсторонність – 14,1 % Стабільність – 11,1 % Інноваційність – 10,1 % Рівність / Недискримінація – 8,2 % Креативність – 8,2 % Підзвітність – 1,8 % Інклюзивність – 1,2 %

Як свідчать дані таблиці, державні службовці в Україні не до кінця розуміють місію своєї професії в означеннях демократичної парадигми публічної служби. Замість того, щоб вибудувати власну професійну аксіосферу навколо служіння суспільству, захисту гідності і прав громадян як генеральних цінностей демократичного врядування, українські чиновники не визнали їх головними орієнтирами своїх професійних зусиль, як і демократичні цінності рівності, відкритості та підзвітності. Також помітно, що далеко не всі службовці добре розуміють важливість принципу політичної нейтральності для належного, неупередженого виконання своїх професійних обов'язків, спрямованих на рівноцінне забезпечення законних потреб громадян, а також для побудови сконсолідованого колективу.

Соціологічне дослідження засвідчило той факт, що, погоджуючись із відповідальністю і чесністю як провідними цінностями чиновника, державні службовці в Україні все ж віддають перевагу саме бюрократичним цінностям (професіоналізм, командна робота, ефективність, сумлінність тощо), а не закладеним у демократичних цінностях вартостям моральним (добррозичливість, неупередженість, самовдосконалення, інклюзивність) [1]. Виявлена суперечність між визнанням цінностей професіоналізму, відповідальності та ефективності, з одного боку, і неготовністю діяти відкрито і прозоро, з іншого, вказують, зокрема, на віддаленість представників публічних служб від громадськості. Це, звісно, створює небезпеку для службовців бути вплетеними у схеми, пов'язані з протизаконними чи неетичними вказівками начальства, або ж перетворення їх на апологетів групових корпоративних інтересів на шкоду індивідуальним інтересам громадян та суспільства загалом.

Визнання державними службовцями домінуючою цінністю своєї діяльності професіоналізм, змушує більшість із них вважати справедливим подальше просування на керівні посади за критерієм професійних досягнень (62,4 %), а не через відкритий конкурсний відбір (27,2 %) [1]. Думаємо, це також пов'язано з тим, що свої сподівання на стабільність і кар'єру українські бюрократи пов'язують з підтримкою колег, а також покладаються на добрі стосунки з керівництвом.

Вбачаючи зміст роботи в органах публічної служби насамперед у реальному виконанні посадових функцій, державні службовці в Україні недооцінюють значущість інноваційності та ініціативності, хоча і визнають, що у їхніх інституціях заохочується і перша цінність (підтвердили 56,2 % опитаних) і друга (59,1 %). Можна передбачити, що українські чиновники на робочому місці схильні займати швидше реакційну, ніж проактивну позицію, а тому не всі прагнуть самовдосконалення (його як цінність визнали трохи більше 20 % чиновників) [1].

Оцінюючи професійні вартості публічних службовців потрібно розуміти, що обрані пріоритети визначатимуть характер їхньої діяльності, адже особа проявляє активність насамперед стосовно тих явищ і процесів, які вважає значущими. Недостатньо глибоке сприйняття українським чиновництвом демократичних цінностей служіння суспільним інтересам і пов'язаних з ними цінностей моральних, виступатимуть передумовами небезпеки збереження високого рівня корупції та провокуватимуть конфлікт інтересів в органах публічного управління. Етична нечутливість чиновників та їхнє прохолодне ставлення до цінності служіння народу, і надалі творитимуть серйозний бар'єр між службовцями і громадянами в Україні. Хронічна недовіра українців до державних службовців – рівень якої, між іншим, у листопаді 2020 р. складав

критичні 79,4 % [8], – зберігатиметься в умовах підтвердження сформованих ще у попередні історичні періоди переконань: бюрократична машина функціонує як апарат організаційного контролю і насильства, а не в інтересах людей.

Таким чином, існує небезпека збереження гострого ціннісного конфлікту між суспільними та індивідуальними вартостями у професійній діяльності українського публічного службовця, зумовленого недостатнім закріпленням у його свідомості пріоритету демократичних цінностей. За таких умов у публічній службі зберігатиметься сприятливе середовище для неморальних дій посадовців, а громадяни ризикують ще тривалий час зустрічати в органах державної служби та місцевого самоврядування не етично чутливих громадян-професіоналів, а прагматичних функціонерів, увагу яких можна привернути лише зацікавивши їх особисто. Отже, цілком слушним є наступне зауваження Т. Василевської: “нині державне управління приречене на стагнацію, якщо воно не “тримає руку на пульсі” суспільних потреб, не практикує, крім бюрократичних, і демократичні цінності у взаємодіях із суспільством або нехтує методами демократизації у внутрішньо професійному середовищі” [2, с. 39–40].

Очевидно, що змінити характер публічної служби в Україні вдасться лише за умови усвідомлення і прийняття посадовцями цінностей, які відповідають моделі демократичного належного врядування. Для цього недостатньо фіксувати цінності, принципи, норми і стандарти поведінки публічних службовців у законодавстві та етичних кодексах публічних служб. Тим паче, що, на жаль, 48,8 % державних службовців переконані, що формальні норми та правила взагалі заважають виконувати їм професійні обов’язки [1]. Варто відрегулювати та зміцнити всю систему етичної інфраструктури публічної служби, елементи якої робитимуть дії чиновників більш відповідальними та прозорими завдяки впливу з боку керівництва, професійного співтовариства, компетентних органів та громадськості.

При цьому потрібно враховувати, що сьогодні все частіше відбувається перехід від нормативного до персоно-орієнтованого формату зміцнення етико-аксіологічних засад професійної діяльності публічних службовців. Окрім методів інституціоналізації професійної етики державних службовців та посадових осіб органів місцевого самоврядування, у багатьох країнах намагаються максимально використовувати потенціал моралістичних орієнтацій особи, а також закріплюють цінності демократичного врядування у моральній свідомості бюрократів за допомогою “легких” інструментів: доброго прикладу поведінки керівників і політиків, пропагуванням етичного лідерства і наставництва, навчання на тренінгах, залучення до вивчення спеціальних програм тощо. Позитивний досвід розбудови ціннісно-зорієнтованих публічних служб в успішних демократичних країнах потрібно ретельно вивчати і апробувати, враховуючи специфіку ціннісних установок, духовних орієнтирів та звичаїв українського народу, а також стан взаємодії особистості, суспільства й держави в Україні на сучасному етапі.

Застосування аксіологічного підходу під час реформування державної служби та служби в органах місцевого самоврядування в Україні важко переоцінити. Адже публічне управління можна змалювати в образі дерева, міцний стовбур якого здатний сформуватися лише завдяки корінню демократичних та моральних цінностей. І лише тоді на здоровому гіллі численних публічних інституцій, завдяки зусиллям небайдужих, професійно відповідальних та етично чутливих службовців зростатимуть щедрі плоди

ефективних дій та моральних рішень, які засвідчать корисність цього дерева для людей, а значить незабаром його крону прикрасить листя суспільної довіри.

Висновки з даного дослідження і перспективи подальших розвідок у даному напрямку. Цінності виступають основними мотивами діяльності публічного службовця, які визначають зміст і напрями його професійної активності, впливають на характер міжособистісної взаємодії та ступінь включення управлінця в життя суспільства. Законодавчо закріплена ціннісна матриця публічного управління в Україні відображає аксіологічну модель демократичного врядування, яка розташовує ключові вартості і принципи навколо генеральної цінності публічної служби – місії служіння народу. Однак, як показують соціологічні дані, українські службовці бюрократичні цінності ставлять вище за цінності демократичні та інтегровані в них моральні вартості, а значить український чиновник виступає більше раціональним функціонером, ніж етично чутливим професіоналом. Як наслідок, виникає серйозна загроза неетичної поведінки посадових осіб державних служб та органів місцевого самоврядування, яка наносить шкоду суспільним інтересам та збіднює капітал довіри громадян до органів влади. Змінити ситуацію можна лише посиливши ціннісний аспект в моральнісній саморегуляції управлінця та ефективно використовуючи інструменти етичної інфраструктури. Лише дії посадовців, які виступають адекватною відповіддю на генеральні цінності демократичного врядування – служіння народу та громаді, захисту гідності, прав та інтересів кожного громадянина, – можуть забезпечити публічним службовцям визнання їх цінними суб'єктами суспільного життя, закріпити за ними репутацію доброчесних професіоналів.

Перспективними напрямами подальших наукових досліджень є аналіз кращих практик утвердження цінностей та принципів демократичного врядування в країнах, публічні служби яких користуються найбільшою довірою громадян; вивчення змісту демократичних, моральних та бюрократичних цінностей в контексті сфери публічного управління і професійної діяльності публічних службовців; пошук шляхів розв'язання аксіологічних конфліктів, які можуть виникати під час виконання професійних обов'язків службовців.

Список використаних джерел

1. Балакірева О. М. Організаційна культура на державній службі – презентація результатів дослідження 2020 року “Державна служба в Україні: Ваша точка зору”. Київ, 8 грудня 2020 р. URL: <https://drive.google.com/drive/folders/1vZbQCp2oqgXn9bW6erppr0GMJ2QwkngD> (дата звернення: 19.03.2021).
2. Василевська Т. Е. Етика в публічній службі : підручник. Київ : НАДУ, 2018. 256 с.
3. Василевська Т. Е. Етичні компетентності публічних службовців у контексті реформування публічного управління. *Теорія та практика державного управління*. 2018. № 1 (60). С. 155–162.
4. Мондін Б. Підручник систематичної філософії : Т. 3. Онтологія і метафізика. Жовква : Месіонер, 2010. 284 с.
5. Козаков В. М. Аксіологія державного управління : підручник. Київ : НАДУ, 2010. 256 с.
6. Козаков В. М. Соціально-ціннісні засади державного управління в Україні : монографія. Київ : Вид-во НАДУ, 2007. 284 с.
7. Литвинова Л. В. Ціннісні та соціокультурна орієнтації сучасних публічних службовців в Україні. *Інвестиції: практика та досвід*. 2019. № 10. С. 78–83.
8. Оцінка громадянами ситуації в країні, рівень довіри до соціальних інститутів та політиків, електоральні орієнтації громадян (жовтень – листопад 2020 р.) / Центр Разумкова. URL: <https://razumkov.org.ua/napiamky/sotsiologichni-doslidzhennia/otsinka-gromadianamy-sytuatsii-v-kraini-riven-doviry-do-sotsialnykh-institutiv-ta-politykiv-elektoralni-orientatsii-gromadian-zhovten-lystopad-2020r> (дата звернення: 19.03.2021).

9. Про державну службу : Закон України від 10.12.2015 р. № 889-VIII. Дата оновлення: 06.03.2021. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19> (дата звернення: 19.03.2021).
10. Про запобігання корупції : Закон України від 14.10.2014 р. № 1700-VII. Дата оновлення: 11.04.2021. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1700-18#Text> (дата звернення: 19.03.2021).
11. Про затвердження “Загальних правил етичної поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування : наказ Національного агентства України з питань державної служби від 05.08.2016 р. № 158. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1203-16> (дата звернення: 19.03.2021).
12. Про службу в органах місцевого самоврядування: Закон України від 07.06.2001 р. № 2493-III. Дата оновлення: 15.01.2021. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2493-14#Text> (дата звернення: 19.03.2021).
13. Радченко О. В. Ціннісна система суспільства як механізм демократичного державотворення : монографія. Харків : Вид-во ХарПІ НАДУ “Магістр”, 2009. 380 с.
14. Рудакевич М. І. Професійна етика державних службовців: теорія і практика формування в умовах демократизації державного управління : монографія. Тернопіль : Астон, 2007. 398 с.
15. Серьогін С. М. Світоглядні засади формування ціннісних орієнтацій державних службовців. Науковий вісник Академії муніципального управління. Серія “Управління”. 2009. Вип. 4. С. 45–50.
16. Серьогіна Т. В. Напрямки імплементації гуманістичних цінностей до публічної служби. Збірник наукових праць Національної академії державного управління при Президенті України. 2014. Вип. 1. С. 27–37.
17. Сорокіна Н. Г. Особливості ціннісних орієнтацій публічних службовців в сучасних умовах реформування публічної служби. Публічне адміністрування та національна безпека. 2020. № 2. С. 7–13.

Piatkivskiy R. O.,

*PhD in Philosophy, Associate Professor, Doctoral Candidate of Public Administration
and Public Service Department, NAPA, Kyiv
ORCID 0000-0001-6821-3043*

VALUES OF PUBLIC SERVICE: LEGAL CONSOLIDATION AND PERCEPTION BY PUBLIC SERVANTS IN UKRAINE

The article emphasizes the role of values as motives and regulators of professional activity of a public servant, his relations in the field of public service. Presented the axiological model of public administration, which focuses on the values of democratic governance, legally enshrined in Ukraine. Shown the link between the declared values and principles of civil service and service in local self-government bodies.

On the basis of sociological data, the correspondence of value hierarchies of Ukrainian public servants to the officially declared value coordinates of public management activity is analyzed. Contradictions have been identified in the perceptions of Ukrainian civil servants about the priorities of their professional activities: bureaucratic values are preferred by Ukrainian officials over democratic values of open service to the people and the people. Emphasized the dangers of underestimating the importance of the idea of serving one's people and fellow citizens, which is a general value of the mission of public service in democratic countries.

Underlined the necessity to affirm democratic and moral values as key factors of moral self-regulation of the manager. It is also recommended to increase the effectiveness of the tools of the ethical infrastructure of the public service in order to enshrine in the moral consciousness of domestic employees the value matrix of democratic governance.

Keywords: value; public servant; public administration; professional mission; principles of civil service and service in local self-government bodies; democratic governance; ethical infrastructure.

References

1. Balakirieva, O.M. (2020). Orhanizatsiina kultura na derzhavnii sluzhbi – prezentatsiia rezultativ doslidzhennia 2020 roku “Derzhavna sluzhba v Ukraini: Vasha tochka zoru”. Kyiv, 8 hrudnia 2020 r. URL: <https://drive.google.com/drive/folders/1vZbQCp2oqgXn9bW6epprp0GMJ2QwknrD> [in Ukrainian].
2. Vasylevska, T.E. (2018). Etyka v publichnii sluzhbi. Kyiv: NADU [in Ukrainian].
3. Vasylevska, T.E. (2018). Etychni kompetentnosti publichnykh sluzhbovtstv u konteksti reformuvannia publichnoho upravlinnia. *Teoriia ta praktyka derzhavnoho upravlinnia*, 1 (60), 155–162 [in Ukrainian].

4. Mondin, B. (2010). Pidruchnyk systematychnoi filosofii. Vol. 3. Ontolohiia i metafizyka. Zhovkva: Mesioner [in Ukrainian].
5. Kozakov, V.M. (2010). Aksiolohiia derzhavnoho upravlinnia. Kyiv: NADU [in Ukrainian].
6. Kozakov, V.M. (2007). Sotsialno-tsinnisni zasady derzhavnoho upravlinnia v Ukraini. Kyiv: NADU [in Ukrainian].
7. Lytvynova, L.V. (2019). Tsinnisni ta sotsiokulturna oriiantatsii suchasnykh publichnykh sluzhbovtziv v Ukraini. *Investytsii: praktyka ta dosvid*, 10, 78–83. [in Ukrainian].
8. Otsinka hromadianamy sytuatsii v kraini, riven doviry do sotsialnykh instytutiv ta politykiv, elektoralni oriiantatsii hromadian (zhovten – lystopad 2020 r.). Tsentrazumkova. URL: <https://razumkov.org.ua/napriamky/sotsiologichni-doslidzhennia/otsinka-gromadianamy-sytuatsii-v-kraini-riven-doviry-do-sotsialnykh-instytutiv-ta-politykiv-elektoralni-oriiantatsii-gromadian-zhovten-lystopad-2020r> [in Ukrainian].
9. Pro derzhavnu sluzhbu: Zakon Ukrainy vid 10.12.2015 r. № 889-VIII. Data onovlennia: 06.03.2021. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19>.
10. Pro zapobihannia koruptsii: Zakon Ukrainy vid 14.10.2014 r. № 1700-VII. Data onovlennia: 11.04.2021. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1700-18#Text>.
11. Pro zatverdzhennia “Zahalnykh pravyl etychnoi povedinky derzhavnykh sluzhbovtziv ta posadovykh osib mistsevoho samovriaduvannia: nakaz Natsionalnoho ahentstva Ukrainy z pytan derzhavnoi sluzhby vid 05.08.2016 r. № 158. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1203-16>.
12. Pro sluzhbu v orhanakh mistsevoho samovriaduvannia: Zakon Ukrainy vid 07.06.2001 r. № 2493-III. Data onovlennia: 15.01.2021. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2493-14#Text>.
13. Radchenko, O.V. (2009). Tsinnisna systema suspilstva yak mekhanizm demokratychnoho derzhavotvorenna. Kharkiv: “Mahistr” [in Ukrainian].
14. Rudakevych, M.I. (2007). Profesiina etyka derzhavnykh sluzhbovtziv: teoriia i praktyka formuvannia v umovakh demokratyzatsii derzhavnoho upravlinnia. Ternopil: Aston [in Ukrainian].
15. Serohin, S.M. (2009). Svitohliadni zasady formuvannia tsinnisnykh oriiantatsii derzhavnykh sluzhbovtziv. *Naukovyi visnyk Akademii munitsypalnoho upravlinnia. Seriia “Upravlinnia”, issue 4*, 45–50 [in Ukrainian].
16. Serohina, T.V. (2014). Napriamky implementatsii humanistychnykh tsinnosti do publichnoi sluzhby. *Zbirnyk naukovykh prats Natsionalnoi akademii derzhavnoho upravlinnia pry Prezidentovi Ukrainy, issue 1*, 27–37 [in Ukrainian].
17. Sorokina N.H. (2020). Osoblyvosti tsinnisnykh oriiantatsij publichnykh sluzhbovtziv v suchasnykh umovakh reformuvannia publichnoi sluzhby. *Publichne administruvannia ta natsionalna bezpeka*, 2, 7–13 [in Ukrainian].

Надійшла до редакції 19.03.2021 р.