

<https://doi.org/10.26565/2524-2547-2022-63-06>
УДК 35.082.2:172.2

Ольга Олександрівна Крикун

кандидат економічних наук, доцент
Харківський національний університет імені В. Н. Каразіна
майдан Свободи, 4, Харків, 61022, Україна
krikun@karazin.ua
<https://orcid.org/0000-0002-0330-5710>

ЕТИЧНІ АСПЕКТИ ПОВЕДІНКИ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

У статті проаналізовано проблеми конфлікту інтересів державних службовців. Значення дослідження полягає в тому, що на даний момент етичні норми державної служби є типом управлінської етики, на основі яких досліджується професійна мораль державних службовців, ціннісні орієнтації, етичні норми, моральні аспекти. Обґрунтовані основні аспекти поведінки та взаємозв'язки між людьми в процесі державної та управлінської роботи. Мікроетика державного службовця виявляє характерні вимоги до моралі державних службовців, пов'язаних з характерною рисою професії, її інституційними, організаційними та індивідуальними етичними компонентами.

Професійна етика повинна характеризувати найвищу культуру в роботі абсолютно всіх зв'язків у державному апараті управління. Етичні норми державного службовця обґрунтовують універсальні моральні настанови. Гармонізація вимог загальної моралі також можлива через форму та методи незалежного моніторингу роботи окремих фахівців та групи професіоналів в цілому. Визначення та точне формулювання місії держслужби є основою для побудови відповідної системи професійної етики державних службовців і фактором надання моральних відносин між владою та громадянами. Принцип служіння людям вважається семантичним стрижнем, навколо якого слід побудувати концепцію професійних ціннісних орієнтирів державних службовців. Державна служба формує стандарти поведінки у спілкуванні з громадянами, представниками різних установ та організацій, поведінки у спілкуванні, а саме спілкування з особливою повагою, доброзичливістю, з розумінням, об'єктивністю, формування ділових відносин між посадовими особами з представниками влади, делегаціями зарубіжних країн. Звичайно, основними орієнтирами демократичної державної служби повинні бути такі принципи, як: єдність, надійність, пошана людини.

Ключові слова: **мікроетика, державна служба, конфлікти інтересів, суспільні комунікації.**

JEL Classification: M12; M51; M53.

Як цитувати: Крикун, О. О. (2022). Етичні аспекти поведінки державних службовців. *Соціальна економіка*, 63, 65-72. doi: <https://doi.org/10.26565/2524-2547-2022-63-06>.

In cites: Krykun, O. (2022). Ethical aspects of the behavior of public servants. *Social Economics*, 63, 65-72. doi: <https://doi.org/10.26565/2524-2547-2022-63-06>. (in Ukrainian)

Вступ. Зміни, що відбуваються в державному управлінні, полягають у створенні професійних, високоефективних, стійких і впливових інститутів влади, діяльність яких ґрунтується на точних морально-етичних принципах і нормах (Hoekstra, 2016). Але зміни не відбудуться без зведення відповідної системи як внутрішньої, і зовнішньої комунікації у сфері держправління, а також обміну даними, на яку доводиться до 90% всього робочого дня співробітників. Від налагодження, функціонування та формування між ними ефективної системи соціальної комунікації безпосередньо залежить успіх кожного колек-

тиву, громади та країни в цілому і результативність управління людськими ресурсами в них. Одним з його ключових елементів на сьогоднішній день вважається колективна взаємодія, як частина сучасної культури управління та інструмент взаємозацікавлених комунікативних взаємодій між усіма залученими суб'єктами. Формування та налагодження соціальних комунікацій у державних організаціях дає можливість результативно та морально виконувати свої соціальні призначення та організовувати управлінську працю.

Метою статті є узагальнення теоретичного підходу щодо етичних норм і правил в

професійній діяльності державних службовців та налагодження суспільної комунікації задля економії робочого часу.

Об'єктом дослідження є процес систематизації принципів мікроетики і суспільної комунікації на державній службі.

Предметом дослідження є теоретичні та методичні основи формування системи управління корпоративною етикою і суспільною комунікацією та диференціювання процедури, спрямованих на врегулювання конфлікту інтересів державної служби.

Огляд літератури. Значний внесок у дослідження теоретичних і практичних підходів мікроетики в державних установах та налагодження суспільної комунікації в колективі зробили такі науковці, зокрема: Т. Василевська, В. Гошовська, В. Захарченко, І. Письменний, І. Поліщук, М. Рудакевич, С. Серьогін, В. Сороко, Г. Ситник, І. Сурай, С. Телешун та ін.

Особливу увагу В. Гошовська, Л. Пашко, Н. Ларіна у навчальному посібнику «Комунікації в публічному управлінні: аспекти організаційної культури та ділового спілкування» приділено проблематиці налагодження в публічному управлінні дієвої комунікативної взаємодії за допомогою розбудови управлінської та організаційної культур. Вони наголошують, що недостатній рівень професіоналізму та управлінської культури керівників не лише гальмує поширення організаційної культури, а й стримує організаційний розвиток будь-якої організації (Гошовська, 2015, с. 7).

Т. Е. Василевська вказує на конкретні кроки етизації державної служби, охарактеризовано моральнісний зміст місії державного управління, визначено основні цінності та принципи, етичні норми і стандарти поведінки державних управлінців (Василевська, 2015).

М. І. Рудакевич проводить дослідження процесу формування етики державних службовців в умовах демократизації і професіоналізації державного управління (Рудакевич, 2007).

Зазначена тематика знайшла висвітлення й у роботах іноземних вчених. Так, у роботі (Reachment et al., 1995) перевірено три гіпотези щодо етичної поведінки/основ прийняття рішень державними службовцями в Австралії. Джордж Л. Хенбері (2004) наводить власні міркування про етику та честь, а також про роль, яку вони відіграють у діях державного службовця у ХХІ столітті. Ніл М. Ашканасі, Сара Фалкус і Віктор Дж. Каллан (Ashkanasy, Falkus, & Callan, 2000) довели на прикладі сектору державних працівників, що роль етичних кодексів, як нормативного впливу на організацію, можлива тільки при створенні критичної маси користувачів коду.

Методологія дослідження. При аналізі

сучасного рівня управлінської культури є необхідність ще й у тому, що в сучасних умовах надмірної актуальності набуває проблема етичної поведінки у сфері публічного управління.

Конфлікт інтересів це одна з найгостріших проблем державної служби, проблема якої залишається невирішеною з точки зору таких гострих питань:

- затрудняє ефективну роботу керівника;
- ставить на перший план значення влади в очах громадян;
- робить неможливим виконання місії бюрократії.

Вказані проблеми ведуть до невміння раціонально використовувати час та надавати правильну інформацію, а це призводить до втрати часу на з'ясування різних проблемних ситуацій, які держслужбовцям доводиться в затижному бюрократичному процесі вирішувати. У функціонуванні органів виконавчої влади виникають різноманітні конфлікти інтересів між приватно- та публічно-правовими інтересами, службовими повноваженнями, обов'язками, особистими та груповими, груповими та державними, відомчими, міжособистісними інтересами, що потребує управління добросовістю в державному секторі (Huberts & Hoekstra, 2016). Але до сфери державної служби застосовується термін «конфлікт інтересів», який виникає між приватними інтересами та суспільними інтересами, обов'язками, службовими повноваженнями. Це свідчить про його вирішальну роль у діяльності органів виконавчої влади (Василевська, 2011). Тому конфлікт інтересів – конфлікт між особистими інтересами особи та її службовими повноваженнями, наявність якого може вплинути на об'єктивність або неупередженість прийняття рішень, а також на доручення чи бездіяльність будь-яких дій при здійсненні нею службових повноважень (Про запобігання корупції ..., 2018, ст. 29). Саме тому прояви державного службовця повинні відповідати етичним норм і правилам.

Основні результати. Проблема конфлікту інтересів відображена в таких документах: «Міжнародний кодекс поведінки щодо зайнятості населення» (ООН) – Глава 2 «Конфлікт інтересів і Суд», Патентський кодекс правосуддя для Європейського комітету міністрів, глава 13 «Конфлікт інтересів», «Лінії для проектування економічного співробітництва та розвитку для вирішення конфліктів інтересів на державній службі», Кодекс етики та боротьби з корупцією для державної служби (Австралії, Ірландії, Канади, Словаччини, США, ФРН тощо). У 2003 році Генеральна Асамблея ООН прийняла Конвенцію ООН проти корупції, яка встановлює вимоги щодо уникнення конфлікту інтересів не лише

для державних службовців, а й для держав. Відповідно до Конвенції кожна держава-член Організації Об'єднаних Націй повинна прагнути, саме відповідно до принципів свого внутрішнього законодавства, створювати, підтримувати та зміцнювати системи, які сприяють прозорості та запобігають конфлікту інтересів (Василевська, 2011).

Є реальні, можливі та уявні конфлікти інтересів. Керівні принципи ОБСЄ, щодо вирішення конфліктів інтересів у державному секторі визначають конфлікт інтересів як конфлікт між державними та приватними інтересами державного службовця (муніципального службовця), коли його приватні інтереси впливають із позиції державного службовця як приватної особи. Дослідження демонструють, що приблизно 15% робочого тижня працівника марні, у такому разі є час з'ясувати будь-який конфлікт. У середньому це виходить один із п'яти робочих днів. А вивчення документації понад 30% часу, призначеного для керування.

Використання робочого дня у діяльності державного службовця породжує ірраціональні, неорганізовані, не розбірливі дії і, як наслідок, штучне зростання робочого дня, вимога виконання завдань, скорочення якості виконаної роботи. Таким чином, будь-який державний службовець, як об'єкт управління, який постійно працює у не достатку часу, самовіддане певне напруження вимагає негай-

ного вирішення питань організації процесу управління, вирішення конфліктів, розгляду заяв, претензій, участі у терміновій зустрічі і т. д. Особлива значущість у цьому належить лідеру, який співпрацює з його підлеглими, та показує їм зразок і створює відповідний робочий клімат. Такий управлінець повинен бути критичним і самокритичним, уміти працювати в команді, планувати та управляти часом й організовувати так роботу, щоб не спотворювалися внутрішні і зовнішні конфлікти, на розборку яких витрачається час.

Зазвичай дослідники оцінюють керівництво часом, як динамічний компонент самоврядування, головна мета якого вважається встановлення методів і принципів результативного управління своїми емоціями, ресурсами, роллю у команді і т. д. Це дає можливість державним службовцям навчатися не тільки правильно ставити цілі, але і правильно керувати робочим та особистим часом, що містить у собі прийняття до уваги відповідні механізми незалежного управління собою та підлеглими.

Імовірний конфлікт інтересів виникає, якщо державний чиновник, чиновник місцевого самоврядування, має такі приватні інтереси, які можуть спричинити конфлікт інтересів, якщо цей урядовець зобов'язаний здійснювати належні прямі обов'язки. На рис. 1 наведено ситуації потенційного конфлікту інтересів у державній службі.



Рис. 1. Ситуації потенційного конфлікту інтересів

Fig. 1. Situations of potential conflict of interest

Джерело: складено автором за джерелом (Гошовська, 2015, с. 18-27)

Також треба зауважити, що у цьому випадку може існувати особиста зацікавленість, яка у свою чергу, впливає або може вплинути на об'єктивну діяльність посадової особи, в таких потенційних ситуаціях:

- участь в судах з особистих спорів або у спорах підвідомчих державних установ;
- участь у складі атестаційної комісії для прийняття на державну службу, якщо претендент перебуває на утриманні державного службовця;
- перевірка та контроль діяльності підвідомчих організацій, в яких працював чи має намір працювати чиновник, чи працюють його родичі;
- наданні особистої переваги організаціям, в яких працюють родичі, при розподілі грантів або виділення державних коштів;
- участь у роботі комісій з надання матеріальних цінностей (землі, коштів) для самої посадової особи або для фізичних осіб, які є родичами посадової особи, або юридичних осіб, засновниками чи учасниками яких є родичі офіційна посадова особа;
- взаємодія з комерційними організаціями, працівники або члени яких є родичами посадової особи.

Уявний конфлікт інтересів виникає, коли вважається, що приватні інтереси уряду чи місцевої посадової особи незаконно впливають на виконання його/її службових обов'язків, але насправді це не так.

У той же час державний службовець регулює роботу, яка може спровокувати розбіжності інтересів - включаючи сумніви, що працівник є цинічним, може спровокувати сумніви щодо чесності працівника та дестабілізації людського відношення до організації (ОЕСР, 2017).

На теренах пострадянських країн причи-

нами, що розширили корупційні можливості та ореол виникнення конфліктів інтересів, створили спокуси для певних чиновників, а саме:

- широкий перерозподіл власності держави на пострадянському просторі;
- недостатня розробленість законодавства;
- політична боротьба.

За даними Національного агентства з питань запобігання корупції були проведені антикорупційні експертизи та виявлені основні показники конфлікту інтересів (табл. 1).

Дані табл. 1 свідчать, що нинішня влада висвітлює факти неетичної поведінки державних службовців. Для забезпечення урахування етичних норм поведінки при вирішенні питань, які є у компетенції держслужбовця, необхідно зробити низку практичних кроків з метою створення та забезпечення функціонування етичної основи прийняття рішень.

Ймовірність виникнення конфлікту інтересів існує в економічній, політичній, кадровій сфері (табл. 2).

Протягом ХХ ст. робилося чимало спроб обмежити владу бюрократії, жорстко регламентувати дії службовців на основі раціональних правил. Однак корупційні скандали та зниження довіри громадськості до чиновництва утвердило дослідників і практиків у думці про те, що без прояву конфлікту інтересів в роботі держслужбовця не проходить, все рівно, щось, та й впливе якийсь негаразд. Нині вже стало аксіомою твердження про те, що в державному управлінні й місцевому самоврядуванні неможливо позбутися конфлікту інтересів. Досвідчені спеціалісти державної служби повинні регулювати лише правовими засобами.

Таблиця 1. Основні показники конфлікту інтересів в Україні за 2020-2021 рр.
Table 1. The main indicators of conflict of interest in Ukraine for 2020-2021

№ з/п	Показники	2020 р.	2021 р.
1.	Приписи про усунення порушення вимог законодавства щодо етичної поведінки, запобігання та врегулювання конфлікту інтересів, інших вимог та обмежень, передбачених Законом	0	12
2.	Протоколи про адміністративні правопорушення, передбачені ст. ст. 172-4, 172-5, 172-7, 172-8, 188-46 КУпАП	0	40
3.	Роз'яснення з питань застосування актів законодавства з питань етичної поведінки, запобігання та врегулювання конфлікту інтересів	33	109
4.	Притягнуто до адміністративної відповідальності	105	663
5.	Притягнуто до кримінальної відповідальності	89	160
6.	Накладено дисциплінарне стягнення	8	16

Джерело: складено автором за джерелом (Про конфлікт інтересів : Національне Агентство з питань запобігання корупції, 2021)

Таблиця 2. Сфери вияву конфліктів інтересів на державній службі
Table 2. Areas of conflict of interest in the civil service

Сфери вияву	Процеси, в яких стають можливими конфлікти інтересів
<i>Економічна</i>	<ul style="list-style-type: none"> • комерційна та підприємницька діяльність • управління державною та громадською власністю • приватизація • проведення конкурсів, тендерів, торгів, закупівель, ліцензування • здійснення контрольних функцій
<i>Політична</i>	<ul style="list-style-type: none"> • проведення виборів і референдумів • реєстрація політичних, інших суспільних об'єднань • реєстрація кандидатів в депутати • взаємодія органів влади з суспільними об'єднаннями при реалізації спільних програм і проектів • членство службовця в політичних й інших суспільних об'єднаннях або органах таких об'єднань • закордонні контакти
<i>Кадрова</i>	<ul style="list-style-type: none"> • створення переваг для близьких і рідних • при вступі та просуванні на публічній службі • в процесі реалізації заходів із соціального захисту • при наданні певних гарантій, компенсацій або привілеїв • із залишенням публічної служби

Джерело: складено авторами за джерелом (Гошовська, 2015, с. 52)

Пріоритетність суспільних інтересів не може анулювати приватні інтереси персоналу органів державної влади та місцевого самоврядування. У кожного службовця є свої особисті інтереси, що іноді можуть суперечити рішенням або діям, які від нього вимагає професія. Тому немає сенсу закликати до заборони конфлікту інтересів. Так, експерти Організації економічного співробітництва та розвитку вказують на те, що жорсткий підхід до регулювання приватних інтересів може порушувати права державних службовців, бути непродуктивним чи недейовим, позбавляти державну службу привабливості для потенційних працівників (Гошовська, 2015, с.52).

Проте ситуації конфлікту інтересів мають регулюватися. Історично перші спроби вирішення конфлікту інтересів у громадському адмініструванні пов'язані з його регулюванням кримінальним законодавством. Лише з 60-х років. ХХ ст. у США починає функціонувати управлінський кодекс поведінки чиновництва, недотримання якого тягне за собою управлінські санкції (догану, тимчасове відсторонення від діяльності, скорочення). Конфлікти інтересів виникають і як бездоганно-високоморальна проблема: вони включають загрозу порушення цінностей справедливості та об'єктивності, можуть формувати враження, що адміністративні рішення та дії виконуються не для соціального блага, а в інтересах приватних осіб.

Чинниками виникнення конфліктів інтересів у різних галузях досить зрозумілі і можуть бути об'єднані з низькою заробітною платою, безрезультатною системою роботи, важкими взаєминами в колективі, несправедливими вчинками і відносинами керів-

ника до підлеглих, хворою конкурентною боротьбою в колективі і незаслуженою системою привілеїв і нагород (Sandel, 2009).

Крім того, однією з основних причин може бути індивідуальний інтерес особистості. При ухваленні питання про присутність приватного інтересу в галузі публічної влади в рамках конфлікту інтересів необхідно брати до уваги певні умови, взаємини та взаємозв'язки особи, розмір його службових/представницьких можливостей у прийнятті рішення, що враховуються у будь-якому конкретному випадку.

Звісно ж, має бути запропонована концепція досить гнучких і диференційованих процедур, націлених на регулювання конфлікту інтересів:

- виявлення (потенційного) конфлікту інтересів;
- запобігання появі конфлікту інтересів;
- усунення негативних результатів конфлікту інтересів.

З метою врегулювання конфлікту інтересів необхідно зробити впливи, що дозволяються розпорядчою дією керуючого (зовнішнє врегулювання) або самостійно. У крайньому разі йдеться про дії, які співробітник може здійснити власно з метою вирішення конкретного питання.

Розбіжність інтересів саморегулюється шляхом вилучення належного приватного інтересу та подання підтверджуючих документів прямому керівнику або керівнику органу, до повноважень якого набуває припинення/ініціювання звільнення з посади.

Зовнішнє врегулювання конфлікту інтересів згідно з частиною першою ст. 29 Закону

України «Про запобігання корупції» здійснюється через (Про запобігання корупції : закон, 2018, ст. 29):

1. Відсторонення від завдання, дії, прийняття рішення або участь у його прийнятті. Це рішення приймається по-різному в залежності від характеру конфлікту інтересів.

2. Обмеження доступу до інформації. Таке обмеження встановлюється за рішенням керівника органу або відповідного структурного підрозділу, в якому працює особа, якщо конфлікт інтересів пов'язаний з таким доступом і є постійним, а також можливість продовження належного виконання повноважень особа, на яку поширюється таке обмеження, і можливість доручити роботу з відповідною інформацією іншому працівнику корпорації, підприємства, установи чи організації.

3. Огляд обсягу регуляторних повноважень. Перевірка обсягу службових повноважень проводиться за рішенням керівника установи чи відповідного структурного підрозділу, в якому працює особа, якщо конфлікт інтересів у її роботі є постійним і стосується конкретних повноважень. Продовження належного виконання особою своїх службових обов'язків у разі такої перевірки та можливості делегувати відповідні повноваження іншому працівнику.

У підвищенні ефективності праці поведінка держслужбовця відіграє важливу роль задля того, щоб не створювалися конфліктні ситуації. Організація його особистої праці та його продуктивність, методи та стиль керівництва. Організуючи свою працю, держслужбовець повинен уникати надмірного перевантаження і одночасно забезпечити чіткий ритм у роботі підлеглих з найбільш ефективним завантаженням їх роботою. Тільки за цих умов він зможе належно використовувати свою кваліфікацію та інтелектуальні здібності, мати уявлення про діяльність довіреного йому структурного підрозділу та одночасно звільнитися від вирішення другорядних питань, які потребують досить значних витрат робочого часу. Тому держслужбовець повинен дотримуватися наступних принципів:

– принципи пунктуальності, взаємної довіри, рівноправності, дотримання взятих на себе зобов'язань, знаходження компромісного рішення в разі виникнення конфліктів;

– принцип корпоративного усунення непорозуміння, чіткого визначення часових витрат на виконання роботи і її оплати;

– принцип взаємодії, своєчасного виконання висунутих вимог з боку законодавства;

– принципи гідності, поваги до думки співробітників, поваги до часу учасників ділових відносин;

– принципи планування управлінської діяльності з урахуванням наявних ресурсів;

– принцип своєчасної реакції на отриману зовнішню і внутрішню інформацію;

– принцип єдиної мети, врахування менталітету співробітників при виборі відповідних інструментів менеджменту.

Висновки. В результаті проведеного дослідження було виявлено, що сьогодні відбуваються глобальні зміни у сфері державного управління та розвитку державних інституцій на основі морально-професійно-етичних принципів і норм посадових осіб. Тому одна з найгостріших проблем у функціонуванні органів виконавчої влади, постає з появою різноманітних «конфліктів інтересів» – конфлікту між особистими інтересами та особистими повноваженнями, наявність яких може вплинути на об'єктивність чи неупередженість прийняття рішень, а також дії чи бездіяльність на час виконання покладених на нього повноважень.

Визначення різних розділів конфлікту інтересів дозволяє використовувати різні етичні сценарії для його вирішення. Загалом вплив на активність професійно-етичних та моральних органів регулювання в українських реаліях поки недостатньо засобів вирішення конфлікту інтересів. Невирішеність питання конфлікту інтересів вказує на значні проблеми в етиці державних службовців: недостатнє виховання та підтримка достоїнств бюрократії, слабе вираження професійної честі та гідності тощо.

Не зважаючи на всі методи вирішення конфліктів інтересів на державній службі, першим на що потрібно звернути увагу керівникам служб, відділів та управлінь при вирішенні цих проблемних питань, це налагодження суспільної комунікації в окремому колективі та й взагалі в установі.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Василевська Т. Е. Етичні аспекти реформування системи державної служби. *Демократичне врядування* : електронне наукове фахове видання. 2011. № 7. URL: <http://www.lvivacademy.com/visnik7/fail/vasylevska.pdf> (дата звернення: 06.04.2022).
2. Драгомирецька Н. М. Сучасні тенденції комунікацій у сучасному світі. *Публічне управління* : збірник. Київ : ДП Видавничий дім «Персонал», 2015. № 1 (1). С. 85-97.
3. Етика державного управління : підручник / Т. Е. Василевська, В. О. Саламатов, Г. Б. Марушевський ; за заг. ред. Т. Е. Василевської. Київ : НАДУ, 2015. 204 с.
4. Гошовська В. А. Мовна політика в Україні : навч.-метод. матеріали / уклад. А. В. Фоменко, Ю. В. Стрілецька. Київ : НАДУ, 2013.
5. Гошовська В. А., Поліщук І. В. Складові професійного потенціалу державного службовця : навч.-метод.

матеріали. Київ : НАДУ, 2015.

6. Комунікації в публічному управлінні: аспекти організаційної культури та ділового спілкування : навч. посіб. / уклад.: Гошовська В. А. та ін. Київ : К.І.С., 2016. 130 с.
7. Малімон В. І., Шевченко Н. П. Актуалізація етичних кодексів в контексті модернізації системи державного управління. *Науково-інформаційний вісник. Право.* 11/2015. URL: <https://visnyk.iful.edu.ua/wp-content/uploads/2019/02/11-13-15.pdf> (дата звернення: 10.04.2022).
8. Панфілова Т. О. Етика державного управління : методичні рекомендації. Львів : ЛРІДУ НАДУ, 2011. 44 с.
9. Рудакевич М. І. Етика державного службовця. Київ : Вид-во НАДУ, 2003. С. 32-53, 147-321.
10. Рудакевич М. І. Професійна етика державних службовців: теорія і практика формування в умовах демократизації державного управління : монографія. Тернопіль : Вид-во АСТОН, 2007. 400 с.
11. Peachment A., McNeil M., Soutar G. et al. Means or ends? Ethical decision frameworks in the Western Australian Public Service. *J Bus Ethics.* 1995. Vol. 14. P. 629-641. DOI: <https://doi.org/10.1007/BF00871344>.
12. Hanbury G. L. A "Pracademic's" Perspective of Ethics and Honor: Imperatives for Public Service in the 21st Century! *Public Organization Review.* 2004. Vol. 4. P. 187-204 DOI: <https://doi.org/10.1023/B:PORJ.0000036867.85186.09>.
13. Ashkanasy N. M., Falkus S., Callan V. J. Predictors of Ethical Code Use and Ethical Tolerance in the Public Sector. *Journal of Business Ethics.* 2000. Vol. 25. P. 237-253. DOI: <https://doi.org/10.1023/A:1006001722137>.
14. Сорокіна Н. Г. Аналіз основних вимог до етичної поведінки державних службовців в Україні: правовий аспект. *Аспекти публічного управління.* 2017. Т. 5. № 1-2(39-40). С. 13-18.
15. Hoekstra A. Institutionalizing Integrity Management: Challenges and Solutions in Times of Financial Crises and Austerity Measures. In: Lawton, A., Z. van der Wal and L.W.J.C. Huberts (Eds.).(201). *The Routledge Companion to Ethics and Public Service Organizations.*
16. Huberts L., Hoekstra A. Integrity Management in the Public Sector: The Dutch Approach The Dutch National Integrity Office. 2016. URL: <https://www.government.nl/documents/reports/2016/01/18/integrity-management-in-the-public-sector-the-dutch-approach> (дата звернення: 04.04.2022).
17. Fleming J. Motivating ethical conduct in government ministers. *International Institute for Public Ethics Conference.* 2000. Ottawa, September, № 1.
18. Beck J. T., Sørensen D.-L. Codes of good governance: national or global public values? *Public Integrity.* 2013. Vol. 15, № 1. P. 71-95. URL: https://www.researchgate.net/publication/273340108_Codes_of_Good_Governance (дата звернення: 05.04.2022).
19. Schminke M. (eds). *Managerial Ethics.* Routledge, New York, 2010, 121 p.
20. Behncke N. Ethics as Apple Pie: The arms race of ethical standards in congressional and presidential campaigns. *EGPA-Paper*, «Ethics and Integrity of Governance: A transatlantic dialogue». Leuven, June 2005. P. 8.
21. Demmke Ch., Moilanen T. Effectiveness of Public – Service Ethics and Good Governance in the Central Administration of the Eu-27. *Peter Lang*, Frankfurt, 2012. P. 133.
22. Sandel M. *Justice: What's the Right Thing to Do?* New York: Farrar, Straus and Giroux, 2009.
23. Stefan Batory Foundation. The conflict of interest in the Polish government administration, Warsaw. op cit., 2014. P. 13.

Стаття надійшла до редакції 15.04.2022 р.

Стаття рекомендована до друку 16.05.2022 р.

Olga Krykun, PhD (Economics), Associate Professor, V.N. Karazin Kharkiv National University, 4, Svobody Sq., Kharkiv, 61022, Ukraine
 krikun@karazin.ua
<https://orcid.org/0000-0002-0330-5710>

ETHICAL ASPECTS OF THE BEHAVIOR OF PUBLIC SERVANTS

Abstract. The article analyzes the problems of conflict of interest of civil servants. The relevance of the study is that at the present stage the ethics of civil service is a type of managerial ethics, based on which the professional morality of civil servants is studied, and value orientations, ethical norms, moral aspects of behavior, relationships between people in public administration are substantiated. The microethics of a civil servant reveals specific requirements for the morality of civil servants, which are related to the peculiarity of the profession, its institutional, organizational and personal ethical components.

Professional ethics should characterize the high culture in the work of all parts of the state administration. The ethics of a civil servant substantiates general moral guidelines. Harmonization of the requirements of general morality and professional morality of civil servants is possible through the forms and methods of independent public control over the activities of individual specialists and the professional group as a whole. Defining and clearly formulating the mission of the civil service is the basis for building the entire system of professional ethics of civil servants and a factor in ensuring moral relations between government and citizens. The principle of serving the people is the semantic core around which the system of professional value orientations of civil servants should be built. The civil service sets standards of behavior in communication with

citizens, representatives of various organizations and associations, behavior in communication with special respect, friendliness, politeness, restraint, impartiality, establishing business relations of officials with government officials, foreign delegations. Certainly, the main guidelines of the democratic civil service should be solidarity, justice, and respect for the human person.

Keywords: **Microethics, Public Service, Conflicts of Interest, Public Communications.**

JEL Classification: M12; M51; M53.

REFERENCES

1. Vasylevska, T. E. (2011). Ethical aspects of reforming the civil service. *Democratic governance: an electronic scientific professional publication*, 7. Retrieved from <http://www.lvivacademy.com/visnik7/fail/vasylevska.pdf>. (in Ukrainian)
2. Dragomiretska, N. M. (2015). Suchasni tendentsii komunikatsii u suchasnomu sviti [Modern trends in communications in the modern world]. *Publichne uriaduvannia - Public Governance*, 1 (1), 85-97. Kyiv: DP Vydavnychi dim «Personal». (in Ukrainian)
3. Vasylevska, T. E. (Ed.). (2015). *Ethics of public administration: a textbook*. Kyiv : National academy of public administration. (in Ukrainian)
4. Goshovska, V. A. (2013). *Language policy in Ukraine*. Kyiv: National academy of public administration. (in Ukrainian)
5. Goshovska, V. A., & Polishchuk, I. V. (2015). *Components of the professional potential of the civil servant: teaching method*. Kyiv: National academy of public administration. (in Ukrainian)
6. Goshovska, V. A. (Ed.). (2016). *Communications in public administration: aspects of organizational culture and business communication*. Kyiv: K.I.S. (in Ukrainian)
7. Malimon, V. I., & Shevchenko, N. P. (2015). Actualization of ethical codes in the context of modernization of public administration. *Scientific and information bulletin*, 11/2015. Retrieved from <https://visnyk.iful.edu.ua/wp-content/uploads/2019/02/11-13-15.pdf>. (in Ukrainian)
8. Panfilova, T. O. (2011). *Ethics of public administration: guidelines*. Lviv: LRIDU NADU. (in Ukrainian)
9. Rudakevych, M. I. (2003). *Ethics of civil servants*. Kyiv: National academy of public administration. (in Ukrainian)
10. Rudakevych, M. I. (2007). *Professional ethics of civil servants: theory and practice of formation in terms of democratization of public administration*. Ternopil: Publishing house ASTON. (in Ukrainian)
11. Peachment, A., McNeil, M., Soutar, G. et al. (1995). Means or ends? Ethical decision frameworks in the Western Australian Public Service. *J Bus Ethics*, 14, 629–641. doi: <https://doi.org/10.1007/BF00871344>.
12. Hanbury, G. L. (2004). A “Pracademic’s” Perspective of Ethics and Honor: Imperatives for Public Service in the 21st Century! *Public Organization Review*, 4, 187–204. doi: <https://doi.org/10.1023/B:PORJ.0000036867.85186.09>.
13. Ashkanasy, N. M., Falkus, S. & Callan, V. J. (2000). Predictors of Ethical Code Use and Ethical Tolerance in the Public Sector. *Journal of Business Ethics*, 25, 237–253. doi: <https://doi.org/10.1023/A:1006001722137>.
14. Sorokina, N. G. (2017). Analysis of the basic requirements for the ethical behavior of civil servants in Ukraine: legal aspect. *Aspects of public administration*, 5, 1-2 (39-40), 13-18. (in Ukrainian)
15. Hoekstra, A. (2016). Institutionalizing Integrity Management: Challenges and Solutions in Times of Financial Crises and Austerity Measures. *The Routledge Companion to Ethics and Public Service Organizations*.
16. Huberts, L., & Hoekstra, A. (2016). Integrity Management in the Public Sector: The Dutch Approach The Dutch National Integrity Office. Retrieved from <https://www.government.nl/documents/reports/2016/01/18/integrity-management-in-the-public-sector-the-dutch-approach>.
17. Fleming, J. (2000). Motivating ethical conduct in government ministers. *International Institute for Public Ethics Conference*, Ottawa, September, № 1.
18. Beck, J. T., & Sørensen, D.-L. (2013). Codes of good governance: national or global public values? *Public Integrity*, 15(1), 71–95. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/273340108_Codes_of_Good_Governance.
19. Schminke, M. (Eds.). (2010). *Managerial Ethics*. Routledge, New York.
20. Behncke, N. (2005). Ethics as Apple Pie: The arms race of ethical standards in congressional and presidential campaigns. *EGPA-Paper*, «Ethics and Integrity of Governance: A transatlantic dialogue», Leuven, June 2005.
21. Demmke, Ch., & Moilanen, T. (2012). *Effectiveness of Public – Service Ethics and Good Governance in the Central Administration of the Eu-27*. Peter Lang, Frankfurt.
22. Sandel, M. (2009). *Justice: What’s the Right Thing to Do?* New York: Farrar, Straus and Giroux.
23. Stefan Batory Foundation. (2014). The conflict of interest in the Polish government administration. Warsaw.

The article was received by the editors 15.04.2022.

The article is recommended for printing 16.05.2022.