

**ПОЛТАВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ АГРАРНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
НАВЧАЛЬНО-НАУКОВИЙ ІНСТИТУТ ЕКОНОМІКИ, УПРАВЛІННЯ,
ПРАВА ТА ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ
КАФЕДРА ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ТА АДМІНІСТРУВАННЯ**

Освітньо-професійна програма Місцеве самоврядування
Спеціальність 281 Публічне управління та адміністрування
Ступінь вищої освіти Магістр

ДОПУСКАЄТЬСЯ ДО ЗАХИСТУ

Завідувач кафедри

Тамара ЛОЗИНСЬКА

18 грудня 2023 року

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на тему: «Формування етичної поведінки особистості та їх застосування у процесі підготовки державних службовців»

виконала здобувач вищої освіти денної форми навчання

Сагаль Антон Олександрович

Керівник кваліфікаційної роботи

Ірина ШУПТА

Полтава – 2023 року

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. Високий та якісний рівень діяльності державних службовців, як доводить практика діяльності органів влади, залежить не лише від рівня їх фахової підготовки, а в першу чергу від морально-етичних засад реалізації своїх професійних обов'язків та зобов'язань. Сучасний представник влади має бути наділений не лише відповідними повноваженнями, а й досить високим рівнем особистих якостей морального та психологічного характеру.

У зв'язку з цим, формування морального капіталу одним з важливіших напрямів сприяння високому рівню взаємодії персоналу в організації чи, організації з її зовнішнім середовищем являється формування морального капіталу. Саме він створює необхідне підґрунтя етичної поведінки. Етичні аспекти державних службовців враховуються в усіх напрямках діяльності органів місцевого самоврядування – від визначення цілей діяльності, механізмів управління посадовими особами до вибору найефективніших критеріїв ефективності його діяльності.

Аналіз наукових праць з проблем формування професійної етики державних службовців засвідчує основні напрямки досліджень вітчизняних та зарубіжних вчених. Зокрема, загальнотеоретичні аспекти формування та розвитку етичної поведінки державних службовців знайшли своє відображення у працях: В. Білоусової [2], В. Бралатана, Ю. Битяка [5], Ю. Даниленко [35], Н. Здирко, Р. Карковської, М. Рудакевича [6; 12], І. Пастухової, В. Тюлікової[4], І. Шупти [16], С. Цица [7] та інших.

У своїх наукових працях проблеми формування етичної поведінки в процесі підготовки державних службовців досліджують такі науковці та фахівці: О. Дурман, Л. Бойко [21], О. Мельников [20], Г. Гулявська, Л. Кагановська, Т. Коломієць, Б. Сенишин [21], Т. Стешенко [30]. Зарубіжний досвід етичної поведінки державних службовців являється об'єктом

досліджень: Р. Карковської [31], В. Тимошук [32].

Незважаючи на інтерес до дослідження проблеми формування етичної поведінки держаних службовців в науковій літературі, їх застосування в процесі підготовки, особливо актуально в умовах воєнного стану в Україні та потребує подальших наукових досліджень.

Зв'язок роботи з науковими темами. Кваліфікаційна робота виконана відповідно до плану науково-дослідних робіт ПДАУ за темою: «Формування ефективної системи публічного управління в Україні» (номер державної реєстрації 01170003104).

Мета і завдання дослідження. Метою кваліфікаційної роботи є дослідження основних проблем формування етичної поведінки особистості та їх ефективне застосування у процесі підготовки державних службовців.

Основні завдання кваліфікаційної роботи поставлені до розв'язання:

- з'ясувати роль етичної поведінки особистості як основного фактору формування позитивного іміджу органів місцевого самоврядування;
- проаналізувати основні проблеми формування етичної поведінки службовців органів місцевого самоврядування;
- визначити організаційно-функціональні основи та фактори формування етичної поведінки посадовців в органах місцевого самоврядування;
- провести оцінку етичної поведінки посадових осіб досліджуваного органу місцевого самоврядування як фактору його позитивного іміджу;
- обґрунтувати перспективні напрями формування етичної поведінки особистості та визначити методи їх застосування у процесі підготовки державних службовців.

Об'єктом дослідження є процес формування етичної поведінки особистості та їх застосування у процесі підготовки державних службовців.

Предметом дослідження є теоретичні та практичні механізми формування та реалізації етичної поведінки особистості органів місцевого самоврядування та особливості їх застосування у процесі підготовки

державних службовців.

Методи дослідження. Під час написання кваліфікаційної роботи використовувались загальні та спеціальні методи дослідження. Визначити аналіз предмету дослідження в достатній мірі сприяло їх всебічне використання.

Теоретичну основу кваліфікаційної роботи сформували фундаментальні положення науковців з проблем формування етичної поведінки державних службовців. Теоретичному розкриттю та відокремленню таких основних понять наукового дослідження «загальна етика» та «професійна етика», сприяв формально-логічний метод дослідження. Також за допомогою цього методу сформульовано основні висновки дослідження. Основні принципи формування норм етичної поведінки державних службовців визначені з використанням діалектичного методу дослідження. Метод аналізу та порівняння сприяв аналізу зарубіжного досвіду з розробки ефективних етичних норм публічної служби та кодексів поведінки державних службовців та визначенню основних їх моральних проблем; метод абсолютних та відносних величин, порівняльного. При розрахунку показників оцінки етичної поведінки посадових осіб виконавчого комітету Подільської районної у м. Полтава раді використаний розрахунково-аналітичний метод. Комплексне застосування у кваліфікаційній роботі перелічених методів дослідження дозволило з'ясувати основні проблеми формування етичної поведінки особистості, напрями застосування етичних норм в процесі підготовки державних службовців єдності та цілісності.

Інформаційною базою дослідження слугували Закони України [8; 9; 10], нормативно-правові акти, постанови Кабінету Міністрів України [13], матеріали Національного агентства з питань державної служби [11]. Всі вони регулюють правила етичної поведінки державних службовців, зокрема: Загальні правила етичної поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування [17]; кодекси етики

та добросовісної поведінки депутатів органів державної влади України [27; 28; 34; 41], методичні рекомендації з етики державних службовців [28]; інформація з офіційного сайту Подільської районної у м. Полтаві ради [17], публічні виступи [34]; наукові праці вітчизняних та зарубіжних науковців; відомості, що опубліковані в науковій та правовій літературі, періодичних виданнях, мережі Internet; особисті дослідження автора.

Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що обґрунтовані теоретичні висновки та практичні рекомендації кваліфікаційної роботи можуть використовуватись в практичній діяльності органів місцевого самоврядування при розробці Кодексу етики поведінки її посадовців.

Апробація результатів дослідження. Основні результати дослідження за темою кваліфікаційної роботи оприлюднені у формі доповідей на конференціях.

Публікації. За результатами проведеного дослідження опубліковано тези:

Структура та обсяг кваліфікаційної роботи. Робота викладена на 56 сторінках, складається зі вступу, 3 розділів, висновків, у тому числі: до кожного розділу та загальних, списку використаної літератури, що включає 56 найменувань. Кваліфікаційна робота містить 14 таблиць, 23 рисунків, 6 додатків.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ ЕТИЧНОЇ ПОВЕДІНКИ ПОСАДОВИХ ОСІБ ОРГАНІВ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ

1.1. Етична поведінка державних службовців як фактор формування позитивного іміджу органів місцевого самоврядування

Світові кризові явища, які пов'язані з розвитком існуючої цивілізації та глобальні проблеми (проблеми війни, зокрема в Україні, миру, екологічні, демографічні, пандемія Covid-19), голоду заявили про себе на весь світ. Їх ефективне вирішення не можливе лише самими людьми з використанням їх гуманістичних орієнтирів, які мають бути спрямовані на побудову світу та свого життя на загальнолюдських цінностях. В наслідок цього, у всіх сферах життєдіяльності суспільства постійно зростає роль морального чинника. Не є виключенням і українське суспільство, яке потребує морального відродження таких сфер як економіка, право, політика, духовне життя тощо. Етичні знання за таких умов стають важливим чинником розвитку духовної культури суспільства, морального світорозуміння особистості [1, с. 17].

Як самостійна навчальна дисципліна етика відокремилась лише у кінці XVIII століття та пояснюється складністю вивчення її предмету [2]. Етику іншими словами називають наука про мораль, яка у реальному житті не існує автономно. Перед етикою постають до розв'язання завдання, які пов'язані з подоланням прикрашального характеру аналізу моральної практики. Етика вивчає особливу сферу людської діяльності, її закономірності та прояви в історичній практиці людей, у моральних поглядах та структурі моральної свідомості [3].

Результати досліджень вітчизняних і зарубіжних вчених засвідчують той факт, що етична поведінка особистості може бути наслідком взаємодії факторів суб'єктивного та об'єктивного характерів [2].

У працях філософів переважно зустрічається Поняття «загальної етики», яких хвилює благо всього людства. З їх точки зору існують два напрями визначення поняття «етика поведінка» (рис. 1.1).

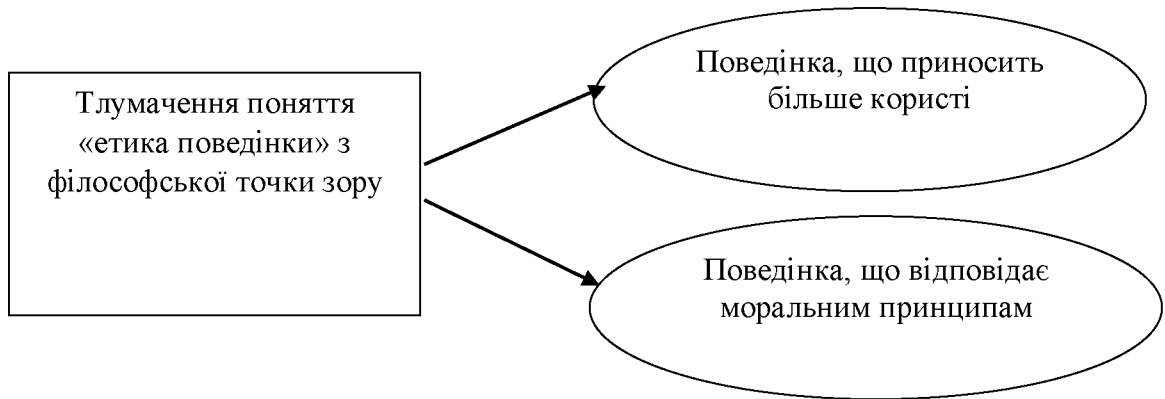


Рис. 1.1. Філософські тлумачення поняття «етика поведінки»

Джерело: сформовано автором на основі [1]

У професійній сфері діяльності етика поділяється на загальну, яка визначає її професійний аспект та професійну, предметом вивчення якої являється практичний аспект вивчення етики [1, с. 15].

Комплекс правил, які існують в колективі організації будь якої форми власності, виконуються всіма його членами, або, принаймні, переважною їх більшістю називається етичною поведінкою. Ділову етику бізнес-організації необхідно розробляти з дотриманням принципів філософії моралі, до яких відносяться: деонтологія, утилітаризм, телеологія, егоїзм.

Узагальнення змісту зазначених принципів ділової етики та основних проблем її застосування подано у табл. 1.1.

Характеризуючи етичну поведінку персоналу виробничої організації, варто звертати увагу на її основний зміст діяльності. У будь-якому випадку етичними суб'єктами бізнес-діяльності вважаються ті, хто керує капіталом з урахуванням моральних суспільних критеріїв [4, с. 95].

Оскільки об'єктом дослідження кваліфікаційної роботи являється саме поняття «професійної етики». Тому саме це поняття потребує повного змістовного обґрунтування.

Зміст, основні принципи та проблеми дотримання етичної поведінки

Назва принципу	Його зміст	Основні проблеми використання
Деонтологія	Рішення вважається прийнятим, у разі його узгодження усіма членами колективу	Нечіткість змісту вказаного правила
Утилітаризм	Оцінка рішення з позиції врахування інтересів усіх учасників, яких воно стосується	Критерієм моральності являється приріст благ
Телеологія	Оцінка рішення спрямована на відповідність результату вихідним цілям	Незрозуміло хто саме визначає етичність
Егоїзм	Особиста або корпоративна вигода – єдині критерії оцінки економічних дій	Пріоритетний інтерес визначити досить важко

Джерело: доповнено автором на основі [4, 95]

Професійна етика являє собою специфічний етичний кодекс людей певної професії., в залежності від своїх особистостей кожна професія висуває до людей, які їй довірили управління країною, відповідні норми та принципи. Проте, одні професії не потребують істотних коректив звичайних норм та правил поведінки, інші – навпаки вимагають зосередженої уваги на їх дотримання. Це стосується таких видів діяльності, в яких об'єктом впливу являється людина (медицина, освіта тощо).

Науковці О. Бойко, Б. Сенишин, Т. Сподарик [21, с. 511] дають наступне визначення поняттю: «Професійна етика – це кодекс правил та норм поведінки державних службовців, які повною мірою відповідають чинному законодавству країни та усім відомчим нормативним документам, професійним законам, стосункам у колективі, глибокому усвідомленню високого рівня моральної відповідальності за виконання своїх професійних обов'язків».

У додатку А розглянуті основні відмінності між професійною етикою та загальною.

На рис. 1.2 схематично зображено існуючі аспекти визначення поняття «етика»: духовний та практичний.

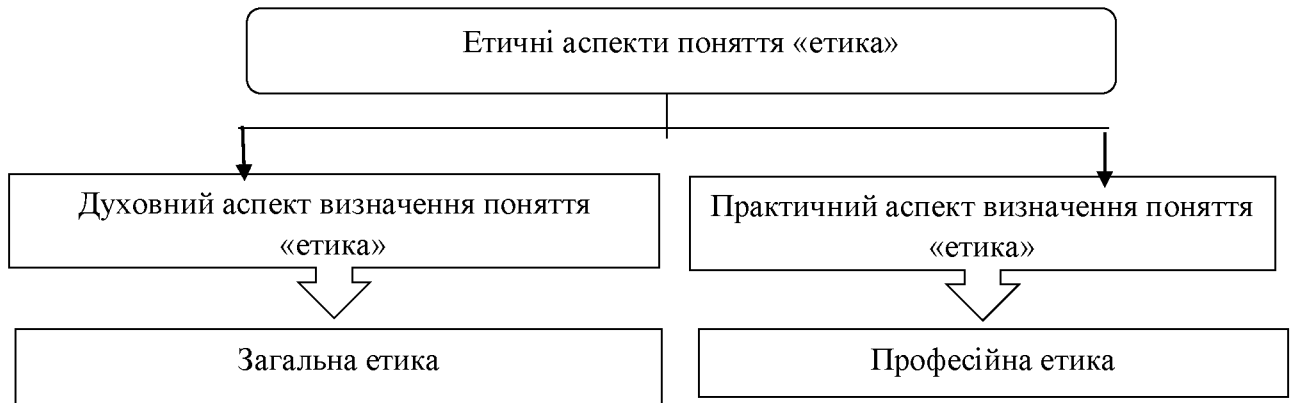


Рис. 1.2. Духовний та практичний аспекти визначення поняття «етика»

Джерело: сформовано автором на основі [7]

Поведінку людини в організації будь-якого типу визначають такі особистісні чинники: здібності, когнітивні стратегії, очікування, цінності, традиційні моделі поведінки.

У табл. 1.2 розглянемо основні характеристики зазначених чинників.

Таблиця 1.2

Основні особистісні чинники, що визначають поведінку людини

Основні особистісні чинники	Їх характеристика
Здібності	Людина здатна весь час виконувати доручення керівництва самостійно, незалежно від ситуації, що склалася.
Когнітивні стратегії	Способи сприйняття й оцінки людиною ситуації, вибору ефективних форм поведінки.
Очікування	Оцінка ймовірних наслідків вчинку.
Цінності	Людина обирає такий спосіб поведінки, який повною мірою відповідає та характеризує її цінності.
Традиційні моделі поведінки	Опинившись у конкретній ситуації, людина, як правило, повністю віддає перевагу звичним способам поведінки.

Джерело: сформовано автором на основі [6]

Духовний характер професійної діяльності людини розкривається в її продукті – моральних цінностях (гідність, чесність, справедливість, повага, відповідальність, взаємодопомога) (рис. 1.3). Варто зазначити, що вони під

час її професійної діяльності предметного вираження не мають, оскільки людина затверджує їх свідомо.

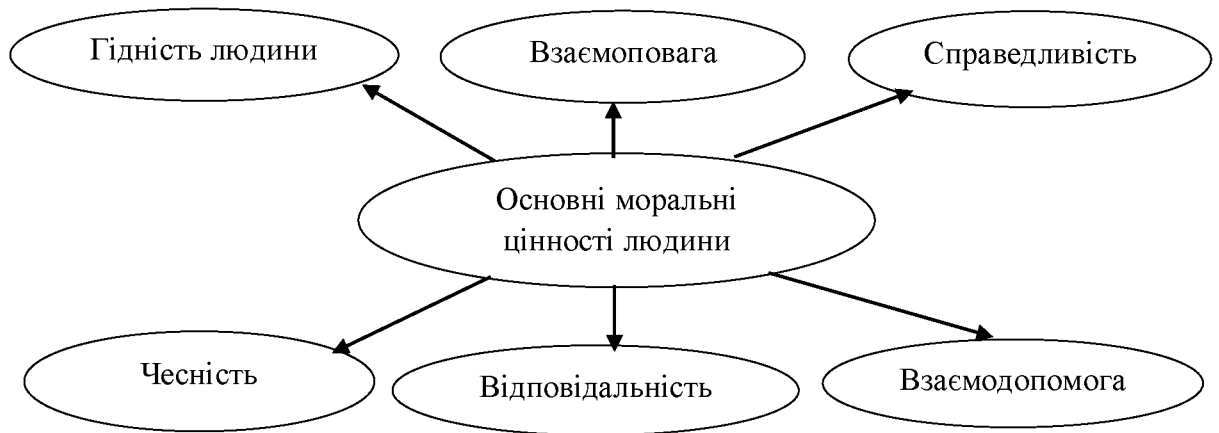


Рис. 1.3. Основні моральні цінності людини під час її професійної діяльності

Джерело: сформовано автором на основі [6, с. 86]

Універсальним змістом професійної діяльності людини являються моральні цінності, які проявляються через «неписані правила» духовних відносин. Їх результатом являються відчуття людяності, спільності, доброзичливості тощо.

Тільки в свідомій, вільній та спільній діяльності людей формуються моральні норми поведінки. Саме цей факт являється визначний фактором формування етичної поведінки державних службовців, тобто його професійну діяльність, побудовану на засадах спільної праці.

Основною метою діяльності посадових осіб місцевого самоврядування є служіння народу України, територіальній громаді, охорона та сприяння реалізації прав, свобод і законних інтересів людини [3]. Їх поведінка має забезпечувати високий рівень довіри суспільства до державної служби та служби в органах місцевого самоврядування.

На думку, М. Рудакевича [6, с. 86]: «Особливість етичної поведінки державного службовця полягає в тому, що вона виступає характеристикою

вищого-духовного рівня професійної діяльності». Основна мета якої, на думку вченого, – це служіння народу шляхом особистої самореалізації.

Етика державного службовця – це ті моральні та правові вимоги, які ставляться до особи, що претендує на заняття посади державного службовця в процесі виконання ним завдань. Слушно зазначає Ю. Битяк [5, с. 160]: «Якісний рівень діяльності публічного службовця на сьогодні залежить від рівня його кваліфікації та морально-етичних підвалин виконання своїх обов'язків. В Україні загальні обов'язки державних службовців визначені за допомогою додатку Б.

Високий рівень професійних та моральних якостей державних службовців в умовах децентралізації, являється одним із завдань створення ефективної системи державної служби, яка б відповідала стандартам правової держави [7, с. 87]. Державні службовці повинні сумлінно, компетентно, відповідально та головне – результативно виконувати свої посадові обов'язки. Проявляти при цьому ініціативність дій, не допускати відповідальності за свої дії.

В Україні етична поведінка державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування побудована на принципах державної служби та служби в органах місцевого самоврядування. Загальні принципи, норми та вимоги до правил етичної поведінки державних службовців визначається законодавством України (рис. 1.4).

В основу діяльності державних службовців покладено Закон України «Про державну службу» [8] від 12.12.1993 р. Він містить етичні стандарти державної служби, які визначаються наступним чином: «державний службовець повинен сумлінно виконувати свої службові обов'язки. У разі недотримання цього, йому передбачено дисциплінарну відповідальність за статтею ст. 14» [8 ст. 14].

У цьому законі, нашу думку є певні неточності, які стосуються зведення таких понять як: «професійна етика» та «культури спілкування».

В Законі України «Про державну службу» [8], на нашу думку, не вдалося подолати радянський підхід до державних службовців некерівного складу як до об'єктів управлінської діяльності [12, с. 186].

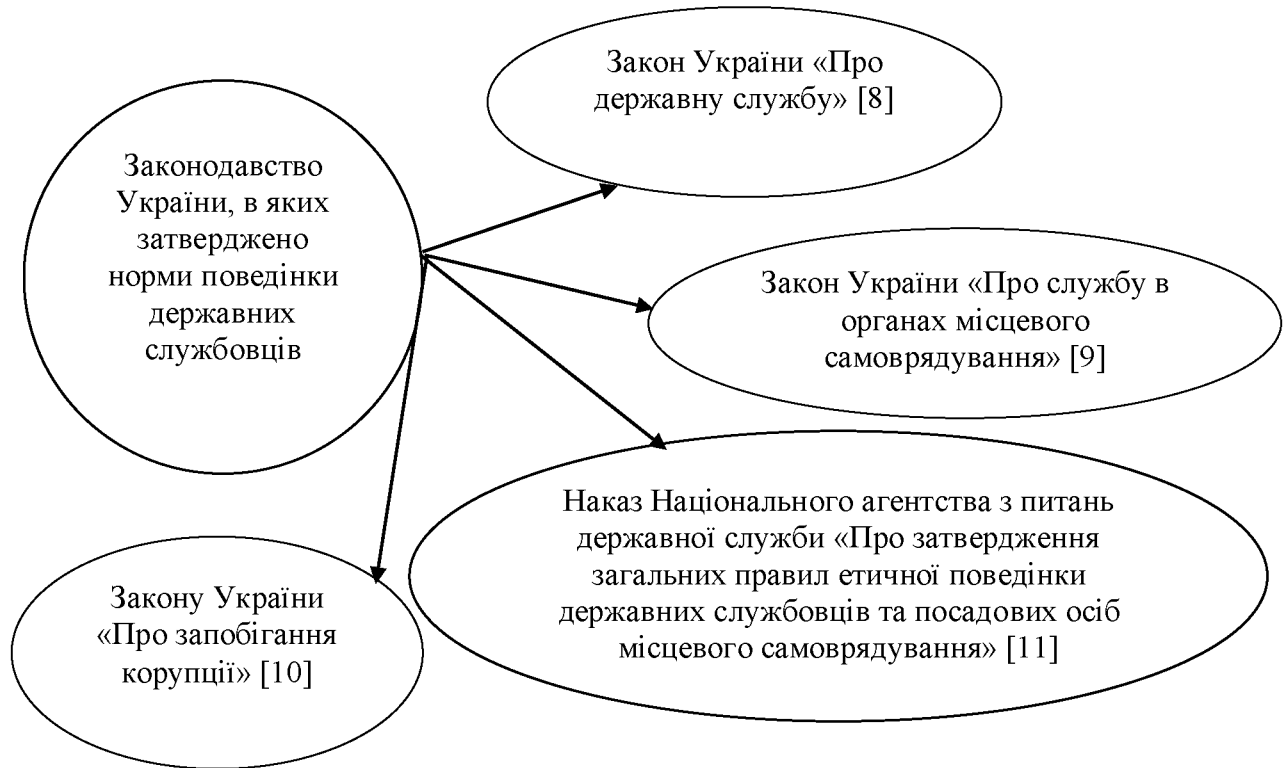


Рис. 1.4. Законодавство України, в яких затверджено норми поведінки державних службовців

Джерело: сформовано автором на основі [8;9;10;11]

Основні принципи державної служби визначаються Законом України «Про службу в органах місцевого самоврядування» [10].

Визначені і зазначені нами Закони України, які затверджують норми поведінки державних службовців чітко корелюється із принципами, визначеними в Загальних правилах поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування [13], які виходять з аналітичного тлумачення мети етичних стандартів.

Якщо звернутися до Загальних правил етичної поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування, то можна побачити, що положення в даному документі викладені доволі стисло (усього V

розділів, у кожному по 2-4 пункти). Основні з них: це служіння народові України, демократизм та законність, гуманізм та соціальна справедливість, чесність, відданість справі та інші (рис. 1.5).

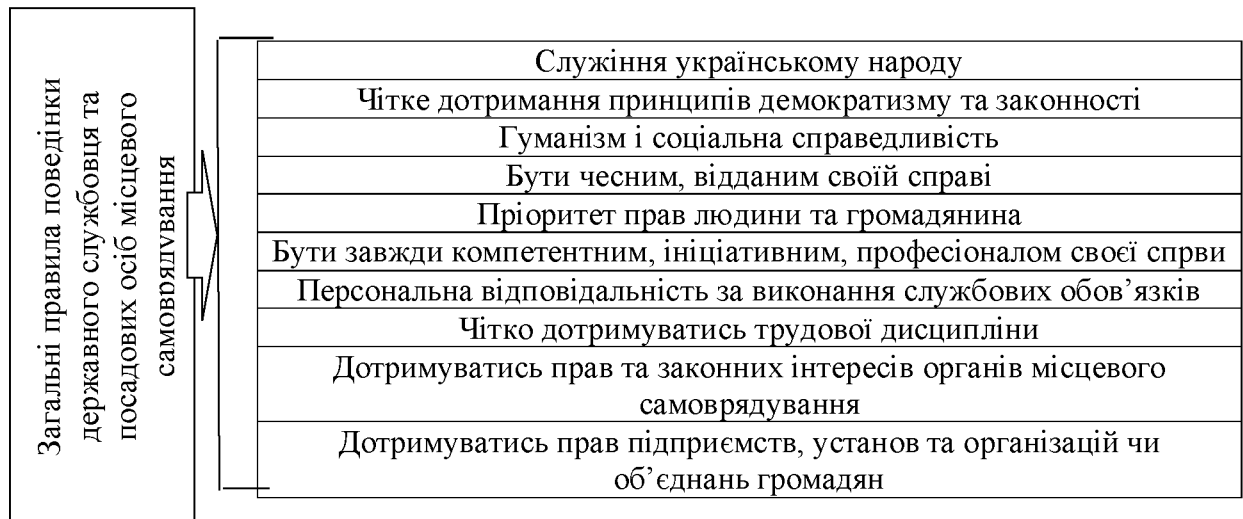


Рис. 1.5. Загальні правила поведінки службовців та посадових осіб місцевого самоврядування

Джерело: сформовано автором на основі [11]

Детальний аналіз рис. 1.5 та Загальні правила етичної поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування [11] дозволили визначити кількість розділів, п'ять, у кожному по 2-4 пункти. На нашу думку, викладення основних положень даного документу доволі стисле.

Кабінет Міністрів України 11 лютого 2016 року затвердив Правила етичної поведінки державних службовців (постанова № 65) [13]. Дія цих правил поширюється як на державних службовців, так і на їх керівництво. Постанова доповнила існуючі нормативно-правові акти [8; 9; 10; 11], які повною мірою регулюють поведінку державних службовців в нашій країні. Основні джерела нормативно-правового регулювання етики державних службовців та зокрема посадовців місцевого самоврядування в Україні наведені у додатку В.

Необхідно зазначити, обмеження загальних правил поведінки текстуальним відтворенням певних положень законодавства країни щодо державної служби, що фактично нівелює їх практичне значення [7, с. 86].

Іншими словами, державні службовці повинні неухильно дотримуватись загально визнаних норм поведінки (табл. 1.3).

Таблиця 1.3

Загально визнані етичні норми поведінки державного службовця

№ п/п	Етичні норми поведінки
1.	Доброчливість та ввічливість.
2.	Дотримання високого рівня культури спілкування (використання нецензурної лексики, підвищеної інтонації, проявів злості – заборонено).
3.	З повагою ставитись до прав, свобод та законних інтересів людини і громадянина, об'єднань громадян, юридичних осіб тощо.
4.	Не проявляти байдужість до їхніх правомірних дій та вимог.
5.	Запобігати виникненню конфліктів у стосунках з громадянами, керівництвом, колегами та підлеглими.
6.	Свої професійні обов'язки виконувати чесно і неупереджено.
7.	Не надавати будь-яких переваг та не виявляти прихильність до окремих фізичних чи юридичних осіб, громадських, релігійних організацій, незважаючи на особисті, ідеологічні, релігійні або інші погляди тощо.

Джерело: сформовано автором на основі [8; 9; 10; 11]

Отже, висвітлено наукові підходи до розуміння сутності «етика». Визначені її основні завдання, зокрема: допомога сучасній людині осмислити значення життя в усій його багатозначності, глобальність, яка полягає в розширенні горизонтів індивідуального сприйняття світу. З'ясовано, що на законодавчому рівні поняття «етика поведінки державного службовця» відсутнє та зустрічається з науковій літературі з загальної та професійної точок зору.

Обґрунтовано, що більш широкий акцент у науковій літературі присвячено саме поняттю «професійна етика державного службовця», яку визначають як систему усвідомлених правил поведінки, службових відносин, взаємовідносин, які являються нормами загальнолюдської моралі.

Встановлено основні нормативно-правові джерела забезпечення етичних стандартів етичної поведінки державних службовців України:

Конституція України, Закони України «Про державну службу», «Про правила етичної поведінки», «Про запобігання корупції» та інші. Загальних правила поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування являється спеціальним правовим актом, який встановлює основні вимоги до етичної поведінки посадовців.

Визначені основні завдання впровадження нормативно-правових актів: заповнення прогалини між узагальненими законодавчими приписами щодо принципів належної поведінки державних службовців та конкретними інструктивними правилами поведінки в повсякденно виникаючих службових ситуаціях. Це забезпечить системне врегулювання статусу державних службовців та сприятиме посиленню демократичних засад державної служби та всього державного управління в цілому.

1.2. Основні положення зарубіжного досвіду розробки ефективних етичних норм публічної служби та кодексів поведінки державних службовців

Найшвидша реабілітація спроможності владних інституцій з метою створення та реалізації ідеалу суспільного служіння являється одним з основним нагальних завдань державної служби України. Етичні норми життя і поведінки людини формуються впродовж всього життя. Вони увібрали в себе віковий досвід народу, традиції багатьох його поколінь. Етичні норми являють собою надійний міст з минувшини в сьогодення, без якого немислима дорога до людини та стану її душі.

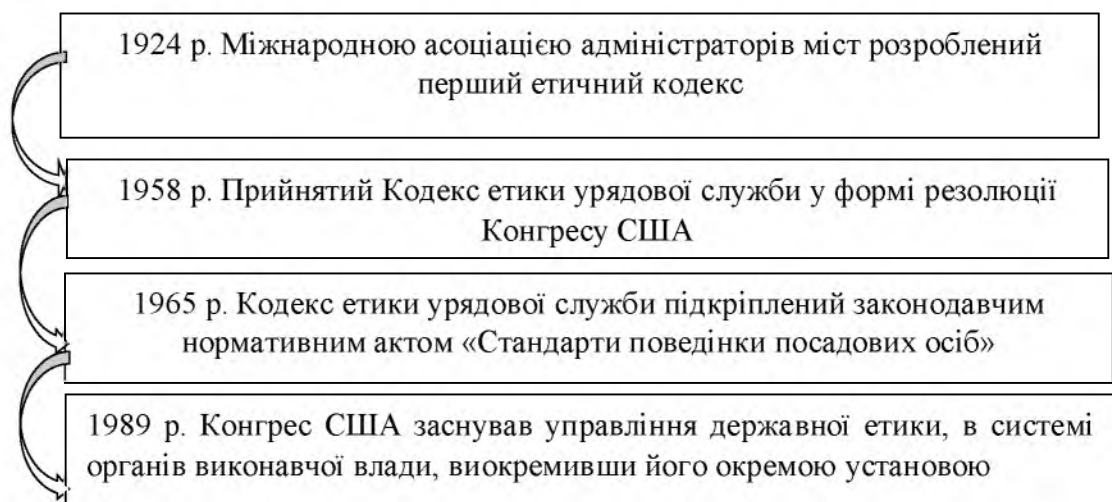
Витоки правил етичної поведінки державного службовця беруть початок з моменту створення держави, тобто Київська Русь, унікальна в історії Європи козацька республіка Запорізька Січ. Після цього знаходять своє відображення в новітній історії прояви та формування державності. Слідом за ними – духовне надбання віків, глибока психологія людських

стосунків, практика вирішення численних життєвих питань в ракурсі «держава-людина».

З набуттям Україною статусу незалежної держави, із становленням і зміцненням органів місцевого самоврядування, виконавчої влади проблема формування етичної поведінки посадових осіб набуває особливої актуальності.

На сьогоднішній день у більшості країн зростають очікування з боку її громадськості, щодо посилення урядом вимог з етичної поведінки публічних службовців, встановлюючи при цьому вищі стандарти. Такий високий рівень пояснюється проявом зростаючого запиту громадянського суспільства з метою подолання корупційних схем та управлінським систем минулого. У цьому контексті варто звернути увагу на значний прогрес, досягнутий окремими державами у розробці ефективних етичних норм публічної служби та кодексів поведінки службовців [30]. Звернемо увагу на досвід США у розробці етичних кодексів. Саме ця держава вважається першопрохідником.

Перший етичний кодекс в США був розроблений у 1924 році Міжнародною асоціацією адміністраторів міст. Кодекс етики урядової служби у формі резолюції Конгресу США був прийнятий у 1958 році. В 1965 році він підкріпився законодавчим нормативним актом «Стандарти поведінки посадових осіб» [31]. На сьогоднішній день в США правила етики публічних службовців мають статус довідників для різних міністерств. Вони включають в себе витяги з різних законів, адміністративних указів та нормативних актів міністерств (рис. 1.6).



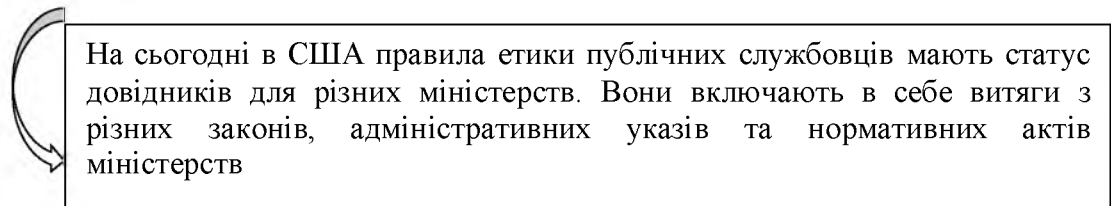


Рис. 1.6. Хронологічні етапи розробки етичних кодексів у США [30]

У 1989 р. конгрес США заснував управління державної етики, виокремивши його окремою установою в системі органів виконавчої влади. Загальна чисельність штатних працівників управління складає більше 80 осіб. Директора управління, за порадою сенату та за погодженням із ним, призначає Президент країни [4, с. 34].

Керівництво етичною програмою в органах виконавчої влади США забезпечує Управління державної етики. Вся система при цьому є централізованою, кожна установа та відділення відповідають за виконання власних програм етики [4]. До основних обов'язків державного управління входить: проведення навчально-тренувальних програм, видання спеціальних газет, інформаційної літератури, методичних рекомендацій з різноманітних проблем, проведення щорічних конференції тощо.

Досвід США, Великобританії, Канади, ФРН, Франції [36] та інших держав переконливо доводить, що їх керівництво та громадськість постійно приділяє увагу питанням етики в органах публічного управління [31, с. 166].

Зарубіжна практика принципово наголошує на поняттях «служіння народу» та «менеджеризму» [12, с. 176]. Поняття менеджеризму ґрунтується на довірі суб'єктів управління. Його основна суть полягає в гуманізації та персоналізації процесу управління. Вона виявляється не в нівелюванні індивідуальності працівників і контролю за їх діяльністю, а в довірі та стимулюванні [12, с. 176]. Зазначене нами, зумовлює активний розвиток поняття «професійної етики державних службовців», сприяє процесу виконанню їх посадових обов'язків в інтересах нагромадськості.

Особливим елементом системи державного управління країнах Західної Європи є Інститут етики державних службовців [37]. Він являє собою об'єкт інфраструктури, в якому поєднуються різні способи регулювання поведінки державних службовців: правові, адміністративні, політичні, економічні, етичні тощо.

Основні завдання Інституту етики державних службовців наведені в табл. 1.4.

Таблиця 1.4

**Основні завдання Інституту етики державних службовців
Західної Європи**

№ п/п	Зміст основних завдань
1.	Якісну етичну підготовку державного службовця.
2.	Відбір кадрів за морально-професійними якостями
3.	Контроль та стимулювання моральної діяльності і відносин
4.	Захист прав і свобод державного службовця
5.	Ефективна взаємодія із споживачами державних послуг та громадянськістю в цілому
6.	Науково-методичний розвиток професійної етики державних службовців та сприяння у вирішенні основних етичних проблем

Джерело: сформовано автором на основі [37]

Детальний аналіз міжнародної практики затвердження етичних стандартів, засвідчує той факт, що з метою вирішення таких проблеми виділяють два можливі варіанти: конституційне закріплення відповідних принципів та акти (рекомендації) «м'якого» права [37].

Далі, на досвіді Польщі, розглянемо основні стандарти поведінки державних службовців [38; 39]. Створення нового адміністративного апарату Головною турботою польського уряду, на основі дотримання морально-етичних норм [31, с. 166], який був би здатний вирішувати невідкладні проблеми трансформації суспільства. Нагальну проблему в уряді Польщі викликала потреба залучення висококваліфікованих кадрів в публічне управління, яке раніше характеризувалося авторитарним характером.

В Польщі обов'язком кожного публічного службовця являється розвиток своїх професійних знань та вмінь, які закріплені та діють в

законодавстві країни з 1982 року. В законах чітко зазначаються основні обов'язки голів публічних адміністрацій усіх рівнів: організація, сприяння та контроль професійного зростання публічних службовців [37]. До особистого файлу вносяться результати навчання, які потім враховуються при оплаті праці, що спонукає державних службовців до підвищення свого фахового рівня. Польща зацікавлена у публічних службовцях високої кваліфікації, тому навчання для здійснюється на безплатній основі.

Польща є реципієнтом міжнародної технічної допомоги. Отримані нею гранти широко використовуються в реформуванні публічного управління та для підготовки публічних службовців, при цьому вони носять розумний характер. Головним навчальним закладом в країні щодо підготовки публічних службовців є Національна школа публічного управління [39]. Школа знаходиться у Варшаві, заснована в травні 1990 р та сприймається громадськістю як важливий чинник державотворення.

Основним орієнтиром для створення Національної школи публічного управління в Польщі був досвід Франції. Передумовами відкриття школи є розробка Закону «Про державну службу» [40], який охоплює тривалий період обговорення з 1996 р. до 2008 р. Закон чітко визначає статус Національної школи публічного управління – це бюджетна установа, яка здійснює свою діяльність відповідно до свого статуту, займається підготовкою для органів виконавчої влади чиновників-посадовців [40, с. 300]. Підпорядковується школа Прем'єр-міністру Польщі, який є головою публічної служби.

Національна школа публічного управління Польщі має можливість щороку приймати студентів в обмеженій кількості. Студенти проходять інтенсивне навчання, одержавши відповідний рівень компетенцій отримують статус публічного службовця. Обов'язковою умовою підтвердження якого в країні є відпрацювання на публічній службі терміном, не менше 5 років. На базі школи публічного управління також здійснюється підготовка до публічної служби молодих випускників інших університетів та коледжів країни, незалежно від їх спеціальностей.

Під час освітнього процесу у студентів формуються морально-етичні основи діяльності публічного службовця. Під час навчання постійно проводяться діалоги з працівниками адміністрації. І їх результаті набуваються знання та уміння щодо їх правильної організації, проведення, розв'язання актуальних соціальних та економічних проблем, де існує для цього конкретна потреба [39].

Студенти здобувають навички оперативного прийняття рішень, стратегічного мислення, використовують сучасну комп'ютерну техніку, демонструють вміння легко працювати на ній.

Кожен студент школи, під час навчання, обов'язково вивчає дві мови – іноземну, та другу мову на вибір: німецьку або французьку. Знання мов сприяє успішному проходженню стажування в органах законодавчої та виконавчої влади Польщі. Можливе проходження стажування в органах публічної влади країн ЄС, таких як: Франції, Німеччини, Ірландії, Англії, США [38, с. 301]. Термін стажування складає 2 місяці.

Механізм контролю за дотримання правил етичної поведінки посадовців державної служби в країнах ЄС розглянемо за допомогою табл. 1.5.

Таблиця 1.5

Органи контролю за дотриманням правил етичної поведінки державних службовців в країнах ЄС

Назва країни ЄС	Органи контролю
Франція	Департамент із запобігання корупції, Рада етики національної поліції, Інспекції при міністерствах
Великобританія	Комітет з питань стандартів державної служби
Польща	Найвища палата контролю
Німеччина	Адміністративний суд
США	Комітет з питань етики, Консультативна комісія з питань етики Комітет з питань стандартів офіційної поведінки, Комітет сенату в США з етики, Управління з етики в уряді та інші
Японія	Комітет з етики державної служби

Джерело: сформовано автором на основі [41]

Аналіз даних табл. 1.3 свідчить, що найбільшу кількість органів контролю за дотриманням правил етичної поведінки посадовців державної служби серед країн ЄС має США, більше 5. Це свідчить, що в цій країні дотриманню правил етичної поведінки державних службовців приділяється досить значна увага. Органи контролю за дотриманням правил етичної поведінки державних службовців в країнах ЄС потребують нормативно-правового забезпечення (додаток Г).

В зарубіжних країнах спостерігаємо практику Створення Кодексів поведінки державних службовців окремих регіонів. Їх суттєва відмінність, на відміну від загальнонаціональних, полягає в тому, що вони акцентують свою увагу на гострих проблемах своєї місцевості, тобто таких, які потребують негайного вирішення.

У деяких країнах не має єдиного, загального для всіх сфер державної служби кодексу, а окремі відомства та галузі створюють свої внутрішньо орієнтовані етичні документи [50].

У Австралії та Новій Зеландії існують вичерпні всебічні кодекси, на базі яких конкретні міністерства та відомства створюють свої спеціальні кодекси, що відображають специфіку їхньої діяльності [50]. Якщо розглядати досвід США, то спостерігаємо дещо інший підхід. В цій країні етичний кодекс містить 14 основних принципів етичної поведінки державних службовців. До нього є доповнення у вигляді об'ємного документу – Постанови про норми етичної поведінки, яка детально зазначає різноманітні етичні проблеми, з якими стикаються державні службовці під час виконання своїх службових обов'язків.

В зарубіжних країнах спостерігаємо практику Створення Кодексів поведінки державних службовців окремих регіонів. Їх суттєва відмінність, на відміну від загальнонаціональних, полягає в тому, що вони акцентують свою увагу на гострих проблемах своєї місцевості, тобто таких, які потребують негайного вирішення.

Повертаючись до вітчизняних реалій зазначимо, що основною особливістю професійної діяльності державних службовців являється спрямованість їх інтересів щодо успішного служіння державі – виконання головної мети.

Отже, аналіз зарубіжного досвіду показав, що будь-яка реформа у системі професійної етики є питанням політичної «волі» її керівництва та проявляється шляхом прийняття конкретних рішень з метою досягнення ефективних результатів роботи. Проаналізовано підходи щодо формування етичної поведінки посадових осіб органів місцевого самоврядування країн ЄС, засвідчив як суттєві відмінності, так і спільну основну мету – забезпечення професійної діяльності службовців в інтересах своєї держави.

Висновки до розділу 1

1. Висвітлено наукові підходи до розуміння сутності поняття «етика державних службовців». Охарактеризовані її основні завдання зокрема: допомога сучасній людині осмислити значення життя в усій його багатозначності, глобальність, розширення горизонтів індивідуального сприйняття світу.

З'ясовано, що серед науковців не існує єдиного підходу визначення терміну «професійна етика». Запропоноване його наступне тлумачення, професійна етика – це кодекс правил та норм поведінки, які чітко відповідають чинному законодавству та відомчим нормативним документам, професійним законам, стосункам у колективі; усвідомленні глибокої моральної відповідальності за виконання своїх професійних обов'язків.

2. Визначено, що духовний характер професійної діяльності людини розкривається в її продукті – моральних цінностях, таких як: гідність, чесність, справедливість, повага, відповідальність, взаємодопомога. Обґрунтовано, що всі вони під час професійної діяльності предметного не мають вираження, через свідоме затвердження їх людиною.

3. З'ясовано, що важливим напрям правової політики держави у сфері публічної служби являється активізація нормотворчої роботи з проектування та ухвалення ціннісно-нормативних документів: етичних кодексів, правил поведінки державних службовців тощо.

4. Встановлено нормативно-правові джерела етичних стандартів професійної діяльності та етики державних службовців України: Конституція України, Закони України «Про державну службу», «Про правила етичної поведінки», «Про запобігання корупції» та інші. Визначено, що всі вони ґрунтуються на міжнародно-правових стандартах та кращих практиках зарубіжних держав.

Спеціальним правовим актом, який встановлює основні вимоги до етичної поведінки посадовців являються Загальні правила поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування. У визначено структуру даного документу. Її детальний аналіз яких засвідчив, що досить стисло його змістовність, яка потребує подальших доопрацювань.

5. Визначені основні функції системи правил етичної поведінки: пізнавальна, регулятивна та ціннісно-орієнтаційна. З'ясована їх основна мета: формалізація та уніфікація основних вимог поведінки державних службовців шляхом визначення та закріплення стандартів поведінки посадових осіб органів державної влади; обґрунтуванням етичного та морально клімату, який формується у тій чи іншій сфері виконання службових обов'язків; чітка проінформованість громадськості про існуючі стандарти їх взаємодії із державними службовцями.

6. Проаналізовано основні підходи до формування етичної поведінки посадових осіб органів місцевого самоврядування країн ЄС, засвідчив як суттєві відмінності, так і спільну основну мету – забезпечення професійної діяльності службовців в інтересах своєї держави.

7. Визначені хронологічні етапи розробки етичних кодексів у США як країни-першопрохідниці. Їх аналіз засвідчив, що правила етики публічних службовців на сучасному етапі розвитку країни для різних міністерств в

основному мають статус довідників, які включають в себе витяги з різних законів, адміністративних указів та нормативних актів міністерств.

РОЗДІЛ 2

СУЧАСНИЙ СТАН ФОРМУВАННЯ ЕТИЧНОЇ ПОВЕДІНКИ ПОСАДОВИХ ОСІБ ОРГАНУ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ

2.1. Характеристика органу місцевої влади та особливості формування етичної поведінки посадових осіб виконавчого комітету місцевої ради

В східній частині міста Полтава в долині річки Ворскли розташований Подільський район, який має більше 60-ти річну історію. За попередніми підрахунками кількість населення станом на 01.01.2019 р. становить 53471 осіб [17]. Загальна площа території Подільського району м Полтави складає 2988 га. З них:

- сільськогосподарські угіддя: 929,6 га або 31,1 % загальної площі;
- землі під забудовою: 1861,0 га або 62,3 % загальної площі;
- заболочені землі: 36,0 га або 1,2 % загальної площі;
- під водою: 33,9 га або 2,3 % загальної площі;
- кладовища: 34,3 га або 1,1 % загальної площі ;
- ліси: 88,0 га або 2,9 % загальної площі;
- землі транспорту та зв'язку: 474,1 га або 15,9 % загальної площі ;
- вулиці: 84,1 га % або 2,8 га загальної площі ;
- зелені насадження: 322,4 га % або 10,8 загальної площі [17].

Найбільшу частку у структурі загальної площі району займають землі під забудовою – 1861 га або 62,3 % загальної площі. Найменша частка припадає на кладовища та заболочені землі 34,3 га та 36 га, або 1,1 % та 1,2 відповідно.

Ґрунти Подільського району у м. Полтава переважно чорноземи. Вони займають близько 44 % площ і є основними для вирощування

сільськогосподарських культур. Окрім чорноземів, присутні сірі лісові, піщані ґрунти та суглинки.

Подільський район м. Полтави включає 13 територіальних одиниць. Їх перелік із зазначенням розміру земельної площі, кількості домоволодінь та кількістю населення визначено в табл. 2.1.

Таблиця 2.1

Територіальні одиниці подільського району, 2019 р.

№ п/п	Назва селища	Розмір площі, га	Кількість домоволодінь, од	Кількість населення, осіб
1.	Червоний Шлях	122	852	2525
2.	Вороніна	120	847	1960
3.	Рогізна	320,6	967	1640
4.	Пост-Острівок	165,5	552	2175
5.	Дублянщина	80	937	1765
6.	Новобудова	83	562	1785
7.	Лісок	306	1056	2245
8.	Залізничне	314	622	3035
9.	Лівий Поділ	219,5	505	6765
10.	Правий Поділ	419	270	11115
11.	Мікрорайон «Левада»	1013	870	15861
12.	Крутий Берег	325	615	1510
13.	Вакуленці	513,4	365	1090
Всього		2988	8150	53471

Джерело: сформовано автором на основі [17]

Згідно із статтею 140 Конституції України [18, ст. 140] місцеве самоврядування здійснюється територіальною громадою в порядку, встановленому законом, як безпосередньо, так і через органи місцевого самоврядування: сільські, селищні, міські ради та їх виконавчі органи.

У подільському районі м. Полтава здійснює свої повноваження орган місцевого самоврядування – Подільська районна у м. Полтава рада. Вона представляє відповідні інтереси Полтавської територіальні громади, від її імені та в її інтересах, здійснює функції і повноваження місцевого самоврядування, як закріплені в Конституції України [18] та інших законах

України, зокрема «Про місцеве самоврядування в Україні» [19].

Голова Подільської районної у м. Полтава ради – Білокінь Сергій Васильович, він же голова її виконавчого комітету. Адреса розташування: 36005, м. Полтава: вул. Гайового 3. Телефон (0532) 51-32-07.

За результатами виборів 25 жовтня 2020 року за пропорційною виборчою системою 25 листопада 2020 року набули офіційних повноважень 30 депутатів Подільської районної у м. Полтаві ради восьмого демократичного скликання [17].

На рис. 2.1 наведена структура Подільської районної у м. Полтава ради та сфера відповідальності її керівного складу.



Рис. 2.1. Сфера відповідальності керівного апарату Подільської районної у м. Полтава ради, 2023 р.

Аналіз рис. 2.1 свідчить, що до керівного апарату Подільської районної у м. Полтава ради, входить її голова Білокінь С. В., чотири його заступники та керуючий справами виконкому. У дослідженні визначені основні сфери їх відповідальності. Зокрема: фінанси, бюджет, адміністративні послуги, земельні відносини, комунальне господарство, підприємництво, соціальний захист, житлово-комунальне господарство та інші питання діяльності виконавчого органу.

У Подільській районній у м. Полтаві ради здійснюють свою політичну діяльність 30 депутатів. За допомогою рис. 2.3 визначимо основні структурні підрозділи її виконавчого комітету (рис. 2.2).

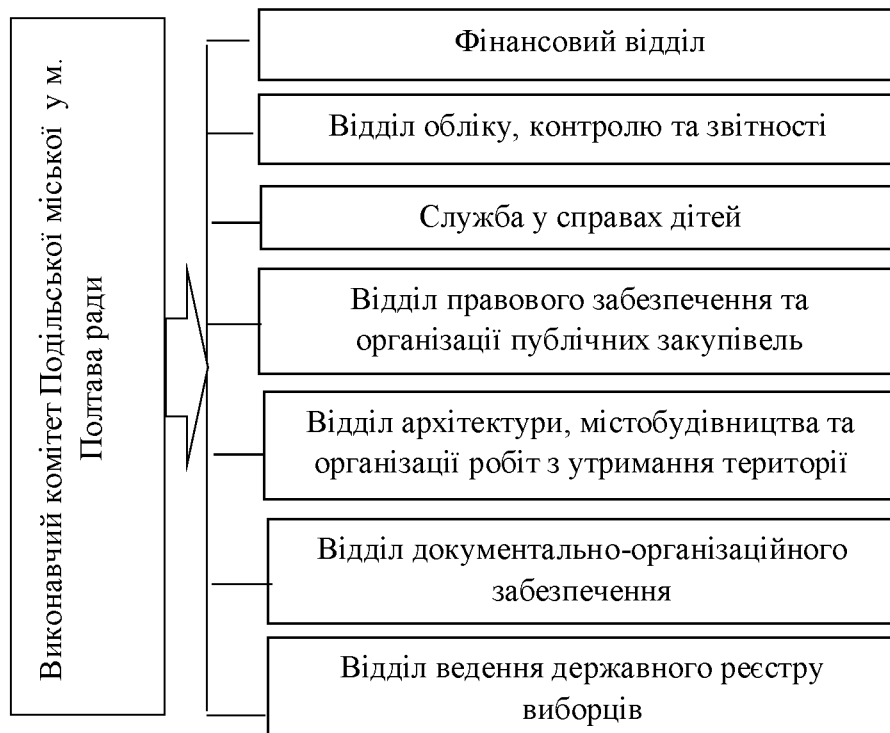


Рис. 2.3. Структура виконавчого комітету Подільської міської у м. Полтава ради, 2023 р.

Джерело: сформовано автором на основі [17]

Визначені структура виконавчого комітету Подільської міської у м. Полтава ради: фінансовий відділ, відділ обліку, контролю та звітності, служба у справах захисту дітей, відділ правового забезпечення та організації публічних закупівель, відділ архітектури, містобудівництва та організації

робіт з утримання території, відділ документально-організаційного забезпечення, відділ ведення державного реєстру виборців.

Основні нормативно-правові акти, які регламентують діяльність Подільської районної у м. Полтава ради регламентують наступні нормативно-правові документи (табл. 2.2).

Таблиця 2.2

**Основні нормативно-правові акти, які регламентують діяльність
Подільської районної у м. Полтава ради**

№ п/п	Назва нормативно-правового акту
1.	Конституція України
2.	закони України
3.	постанови Верховної Ради України
4.	укази і розпорядження Президента України
5.	постанови і розпорядження Кабінету Міністрів України
6.	інші нормативно-правові акти центральних органів виконавчої влади
7.	розпорядженнями голови Полтавської обласної військової адміністрації
8.	рішення та розпорядження голови районної ради
9.	рішення виконавчого комітету

Джерело: [17; 18]

У наступній таблиці визначимо основні постійні депутатські комісії Подільської районної у м. Полтаві ради восьмого скликання (табл. 2.3).

Таблиця 2.3

**Основні постійні депутатські комісії Подільської районної у
м. Полтаві ради восьмого скликання**

№ п/п	Назва постійної депутатської комісії	Прізвище, ім'я, по батькові її голови
1.	Мандатна комісія з питань регламенту, депутатської діяльності та етики.	Призов В. Є.
2.	Постійна комісія з питань планування бюджету та фінансів.	Сутягін В. Я.
3.	Постійна комісія з питань розвитку території, використання земельних ресурсів, будівництва, архітектури, екології, інвестицій та розвитку підприємництва	Явтушенко О. О.
4.	Постійна комісія з питань законності, правопорядку, боротьби зі злочинністю, зв'язків з об'єднаннями громадян та зв'язків зі засобами масової інформації.	Нос О. С.
5.	Постійна комісія з питань соціального захисту, материнства, дитинства, питань молодіжної політики,	Кісельова Т. В.

	спорту.	
6.	Постійна комісія з питань комунального господарства та розвитку інфраструктури району.	Скляренко С. О.

Джерело: сформовано автором на основі [17]

За допомогою інформації з табл. 2.3 визначили, що у Подільській районній у м. Полтаві раді функціонує шість постійних депутатських комісій ради восьмого скликання. У дослідженні зазначили прізвище та ім'я їх голів.

Організація кадрової роботи у досліджуваному органі місцевого самоврядування передбачає реалізацію державної політики та передбачає здійснення заходів з питань кадрової роботи, зокрема: добір персоналу, їх належне стимулювання, сприяння підвищенню кваліфікації, інших питань, що стосуються посадових осіб районної ради (рис. 2.4).



Рис. 2.4. Основні заходи з організації кадрової роботи в Подільській районній в м. Полтаві раді, 2023 р.

З метою визначення організаційних умов формування етичної поведінки посадових осіб виконавчого комітету Подільської районної у м. Полтаві ради з'ясуємо та проаналізуємо вікові градації її депутатів (рис. 2.5).

Аналіз рис. 2.5 свідчить, що кількість депутатів восьмого скликання Подільської районної у м. Полтаві ради, віком від 23 до 28 років складає – 5 осіб або 16,7 % від загальної кількості депутатів ради, віком від 29 до

40 років – 8 осіб або 26,7 % від загальної кількості депутатів ради, 41-50 р. – 10 осіб або 30 % від загальної кількості депутатів ради, понад 50 років – 7 осіб або 23,3 % від загальної кількості депутатів ради.

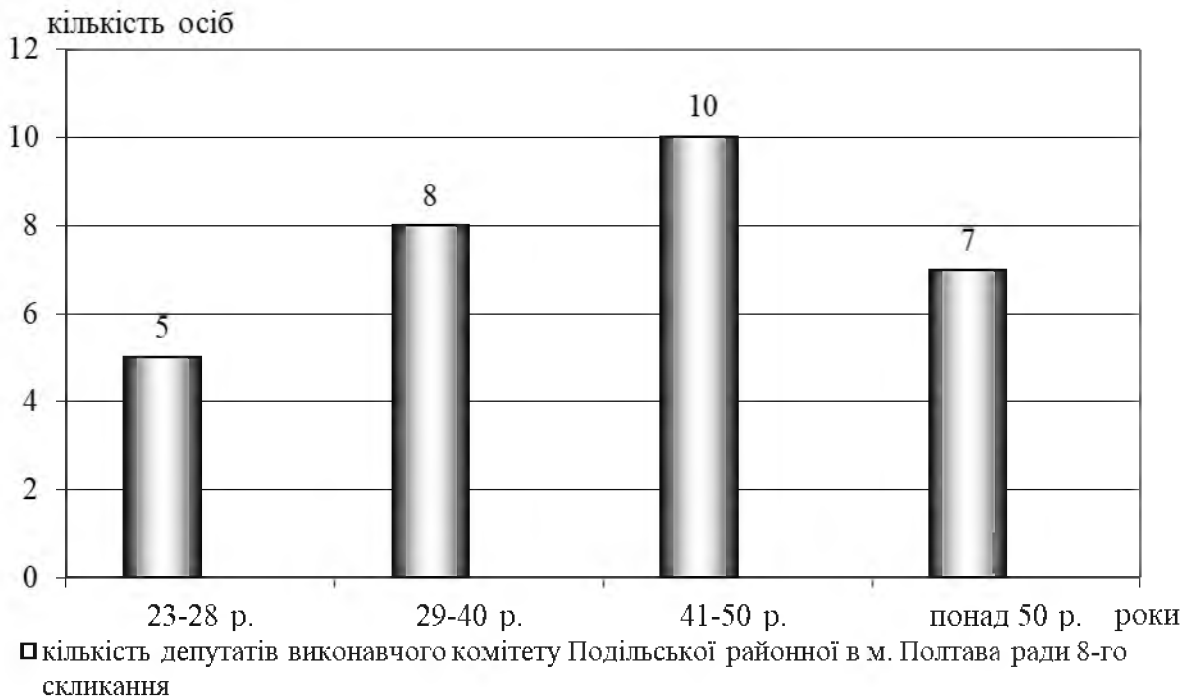


Рис. 2.5. Вікові градації депутатів восьмого скликання Подільської районної у м. Полтаві ради

Джерело: побудовано автором на основі [17]

Найбільша частка депутатів районної ради у віковій категорії 41-50 р. – 10 осіб або 30 % від загальної кількості депутатів. Найменша частка депутатів віком 23-29 р. – 5 осіб або 16,7 %. Тобто, кількість депутатів молодих за віком – незначна.

Отже, найповажніший вік, серед депутатів восьмого скликання Подільської районної у м. Полтаві ради має депутат Співак Валерій Павлович, 1955 року народження. Він представник політичної партії «Партія простих людей Сергія Капліна». Наймолодший депутат ради – Воробйова Анна Юрїївна, 1999 року народження, представник політичної партії «За Майбутнє».

2.2. Оцінка рівня етичної поведінки посадових осіб органу місцевого самоврядування

Детальна характеристика Подільської районної у м. Полтаві ради дала змогу визначити, дотримання етичних норм та правил поведінки її державних службовців регулюється мандатною комісією ради з питань регламенту, депутатської діяльності та етики. До основних її повноважень входять наступні (табл. 2.4).

Таблиця 2.4

Основні повноваження мандатної комісії ради з питань регламенту, депутатської діяльності та етики

№ п/п	Назва основних якостей і стандартів поведінки
1.	фіксує основні правила етичної поведінки посадових осіб районної ради щодо законності, пріоритету інтересів, політичної неупередженості, толерантності, об'єктивності, компетентності та ефективності їх роботи.
2.	формує високий рівень довіри до влади, конфіденційності, утримання від виконання незаконних рішень чи доручень
3.	недоскає конфліктів інтересів, запобігає одержанню неправомірної вигоди або дарунка (пожертв)
4.	сприяє декларуванню майна посадових осіб районної ради, рівня їх доходів, витрат та основних зобов'язань фінансового характеру

З метою визначення оцінки етичної поведінки посадових осіб Подільської районної у м. Полтаві ради проведемо їх опитування. Для цього використаємо опитувальник, розроблений В. Саламоновим [49] на основі тренінгових матеріалів з організаційного розвитку Інституту державного управління Карла Вінсона Університету Джордії (США). Назва опитувальника «Етичні цінності в організаційному розвитку» (ЕЦОР-2013). Основна його мета – скринінгова оцінка етичних характеристик функціонування органів влади. Посадовим особам Подільської районної у м.

Полтаві ради ми запропонували надати відповіді на основні запитання опитувальника

(додаток М). При цьому ми уточнили, що саме від їх відповідей залежить надійність отриманих результатів та загальна оцінка рівня етичних цінностей в організації.

Запитання опитувальника ми розподілили на шість основних груп. Кожна з яких має лише «свої» питання. За результатами відповідей посадовців районної ради визначимо середнє значення балів по групах. Результати опитувальника заносимо в табл. 2.5.

Таблиця 2.5

Результатів опитування посадових осіб Подільської районної у м. Полтаві ради (назва опитувальника ЕЦОПР-2013 «Етичні цінності в організаційному розвитку»), 2023 р.

№ п/п	Назва групи	Кількість балів	Відсоток відповідей, %	Інтерпретація відповідей
1.	Офіційно визначені правила поведінки посадових осіб в районній раді	від 0 до 2 балів	74,6	В районній раді відсутні прописані, зрозумілі для її посадовців правила чи Кодекс етичної поведінки; можливість чітко виконувати етичні стандарти, які можуть бути невідомі державним службовцям або сприйматися ними «неадекватно».
2.	Стиль керівництва	4 бали	78,4	Голова районної ради наслідує стиль керівництва, який характеризується чіткими моральними настановами, які чітко розуміють у раді та приймають їх.
3.	Рівень взаємодії керівництва районної ради зі своїми підлеглими	від 0 до 4 балів	69,2	В раді спостерігається низький рівень взаємодії її керівництва з персоналом, що створює досить значний розрив між управлінськими рівнями організації. Це досить негативний вплив на морально-етичний клімат районної ради та категорично виключає канал зворотного зв'язку в системі управління
4.	Можливі коригуючі дії	від 0 до 5 балів	62,9	З метою ефективного запровадження коригуючих напрямів щодо порушення принципів етичної професійної поведінки у районній раді доцільно розробити та запровадити у практичну діяльність громади Кодекс етичної поведінки її посадових осіб. Чітко

				пояснити персоналу позитивні наслідків в громаді в результаті таких коригуючих дій результаті дотримання положень Кодексу.
5.	Рівень етичності поведінки керівництва районної ради	3 бали	74,2	Рівень етичності поведінки керівництва районної у м. Полтаві ради відповідає основними етичним стандартам.

Аналіз даних табл. 2.5 свідчить, посадовим особам Подільської районної у м. Полтаві ради було запропоновано п'ять груп запитань. В результаті інтерпретації результатів опитувальника з'ясували, що позитивні результати етичних цінностей в досліджуваному органі місцевого самоврядування були лише по двох групах із п'яти. Зокрема, це стиль керівництва районної ради та рівень його етичності поведінки.

Результати по інших групах опитувальника (1; 3; 4) свідчать про розколотий характер етичних цінностей в Подільській районній у м. Полтаві ради. Зокрема, 62,9 % посадовців органу місцевого самоврядування не покладають надії на можливі коригуючі дії, які б сприяли стабільності фінансування ради, забезпечуючи при цьому мотиваційний напрямок посадовців.

Результати опитувальника, розробленого В. Саламатовим [49] являються першим кроком внутрішнього аудиту районної ради. Вони можуть у повній мірі слугувати передумовами розробки перспективних напрямів удосконалення етичної поведінки її посадовців.

У зв'язку з результатами опитувальника визначимо перелік основних якостей і стандартів поведінки, якими володіє голова Подільської районної у м. Полтава ради – Білокінь Сергій Васильович (табл. 2.5).

Таблиця 2.5

Основні якості і стандарти поведінки, яким володіє голова

Подільської районної у м. Полтава ради – Білокінь Сергія Васильовича

№ п/п	Назва основних якостей і стандартів поведінки
1.	широта поглядів
2.	глобальний підхід до проблем
3.	далекоглядність та гнучкість

4.	ініціативність та рішучість, особливо в умовах воєнного стану в країні
5.	завзятість у роботі районної ради
5.	систематичне самовдосконалення
6.	чітке вміння і грамотність при визначенні основних цілей органу влади
7.	готовність вислуховувати думки громадськості
8.	здатність повністю використовувати можливості підлеглих, правильною їх розстановкою та справедливим ставленням до них
9.	особиста привабливість
10.	здатність згуртовувати та мотивувати колектив

Отже, аналіз табл. 2.5 свідчить, що голова Подільської районної у м. Полтава ради сумлінно, компетентно, результативно та відповідально виконує свої обов'язки як керівника ради. При цьому, він проявляє ініціативність, не допускає ухилення від прийняття рішень та несе повну відповідальність за свої дії та рішення перед своїми підлеглими та громадськістю районної ради.

Висновки до розділу 2

1. З'ясовано, що Подільська районна у м. Полтава рада – орган місцевого самоврядування подільського району міста, яка представляє відповідні інтереси Полтавської територіальні громади, від її імені та в її інтересах, здійснює функції і повноваження місцевого самоврядування, як закріплені в Конституції України та інших законах України. Голова районної ради – Білокінь Сергій Васильович. Він же являється головою її виконавчого комітету.

2. Визначена структура керівного апарату Подільської районної у м. Полтава ради, до якої входятьб ради Білокінь С. В., його заступники та керуючий справами виконкому. Загальна кількість посадових осіб керівного складу становить 8 осіб.

У дослідженні з'ясовані основні сфери відповідальності керівного складу районної ради. Зокрема: фінанси, бюджет, адміністративні послуги, земельні відносини, комунальне господарство, підприємництво, соціальний захист, житлово-комунальне господарство та інші питання діяльності виконавчого органу.

3. Визначено, що загальна кількість депутатів Подільської районної у м. Полтаві ради восьмого скликання складає 30 осіб. Всі вони 25 листопада 2020 року набули офіційних повноважень, за результатами виборів 25 жовтня 2020 р. за пропорційною виборчою системою.

4. З'ясовані основні структурні підрозділи виконавчого комітету Подільської районної у м. Полтава ради: фінансовий відділ, відділ обліку, контролю та звітності, служба у справах захисту дітей, відділ правового забезпечення та організації публічних закупівель, відділ архітектури, містобудівництва та організації робіт з утримання території, відділ документально-організаційного забезпечення, відділ ведення державного реєстру виборців.

5. Проаналізована загальна кількість постійних депутатських комісій Подільської районної у м. Полтаві ради восьмого скликання: мандатна комісія з питань регламенту, депутатської діяльності та етики; постійна комісія з питань планування бюджету та фінансів, постійна комісія з питань комунального господарства та розвитку інфраструктури району та інші.

6. Визначений віковий склад депутатів восьмого скликання Подільської районної у м. Полтаві ради. Результати його аналізу засвідчили, що найбільша частка депутатів районної ради у віковій категорії 41-50 р. – 10 осіб або 30 % від загальної кількості депутатів; найменша частка депутатів віком 23-29 р. – 5 осіб або 16,7 %. З'ясували вік найповажнішого та наймолодшого депутата районної ради.

7. За допомогою опитувальника ЕЦОПР-2013 «Етичні цінності в організаційному розвитку» визначено рівень етичних цінностей Подільської районної у м. Полтаві ради. З цією метою посадовим особам ради було запропоновано п'ять груп запитань.

В результаті інтерпретації їх результатів з'ясували, що позитивні результати щодо етичних цінностей в досліджуваному органі місцевого самоврядування були лише по двох групах із п'яти запропонованих. Зокрема, це стиль керівництва районної ради та високий рівень його етичності

поведінки. Результати по інших групах опитувальника (1; 3; 4;) свідчать про розколотий характер етичних цінностей Подільської районної у м. Полтаві ради. Не покладають надії на можливі коригуючі дії, які б сприяли стабільності фінансування ради та забезпечували мотиваційний напрямок посадовців,

62,9 % посадовців досліджуваного органу місцевого самоврядування.

РОЗДІЛ 3

НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ ЕТИЧНОЇ ПОВЕДІНКИ ОСОБИСТОСТІ ТА ЇХ ЗАСТОСУВАННЯ У ПРОЦЕСІ ПІДГОТОВКИ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

3.1. Розробка Кодексу етичної поведінки посадових осіб органу місцевого самоврядування як напрям підвищення його авторитету

Практичний аспект проблеми етичної поведінки державних службовців перш за пов'язаний з її правовим регулюванням. Моральність професійної діяльності опосередковано забезпечує саме право. Це досягається завдяки функціям юридичних норм ціннісно-орієнтаційного і регулятивно-критичного характеру, а також шляхом надання окремим етичним нормам правового статусу.

Моральні цінності й етичні засоби на поведінку державного службовця можу впливати лише добровільно, через переконання й апеляцію до його честі й совісті. Будь-яка складна соціальна система може бути повністю зруйнованою, якщо погодженість з більшістю її нормативно-правових засад не стане обов'язковим. Тобто якщо за їх порушення не застосовуватимуться санкції покарання, проте це залежно від ситуації.

Саме тому з метою збереження цілісності та запобігання недоброчесним діям, соціальні структури зобов'язані застосовувати примус як засіб покарання порушників. Це зумовить потребу поєднання етичних засобів формування етики поведінки державних службовців із правовими. Йдеться про законодавче регулювання правил поведінки державних службовців, які забезпечують спільну діяльність (внутрішню і зовнішню) на засадах суспільних цінностей, а також законодавчо закріплених професійних принципах і нормах, у тому числі позапартійності, заборони поєднання

державної служби з іншими видами професійної діяльності, отримання неправомірної вигоди тощо.

Представники органів державної влади та місцевого самоврядування, зобов'язані дотримуватися етичних принципів, норм та правил службової поведінки. Адже саме вони здійснюють прямий вплив на формування їх позитивного іміджу.

Вперше в Україні про необхідність розробки етичного кодексу державної служби заговорили після прийняття Національної програми боротьби з корупцією, затвердженої Указом Президента у квітні 1997 р. [50], яка передбачала запровадження Кодексу честі або ж Кодексу поведінки державного службовця.

Не існує єдиного стандарту щодо тематичного наповнення етичних Кодексів поведінки органів місцевого самоврядування, їх розмірів. Це може бути коротенький маніфест у вигляді однієї сторінки або документ з детальними поясненнями, обсягом більш ніж 100 сторінок. Найкраща практика для розробки кодексу – орієнтація на аудиторію. Основні вимоги до кодексу: написаний доступною державною мовою та невеликим обсягом. Кращому запам'ятовуванню тексту будуть сприяти ілюстрації.

Як ми уже з'ясували у 2 розділі наукового дослідження, що кодекс поведінки посадових осіб виконавчого комітету Подільської районної у м. Полтаві раді відсутній. У зв'язку з цим пропонуємо розробити та затвердити власний етичний кодекс поведінки посадовці під назвою «Кодекс етичної поведінки посадових осіб виконавчого комітету Подільської районної у м. Полтава раді». На нашу думку, це являтиметься важливим засобом регулювання службової поведінки посадовців та підвищення рівня іміджу органу місцевого самоврядування в цілому.

Запропонований до розробки та впровадження кодекс має містити затверджені загальні положення та основні етичні принципи, які посадові особи, під час виконання своїх службових обов'язків, мають дотримуватись

повною мірою. Головні з них: народовладдя, законність, верховенства права, гласність, колегіальність депутатів, виборність (рис. 3.1).

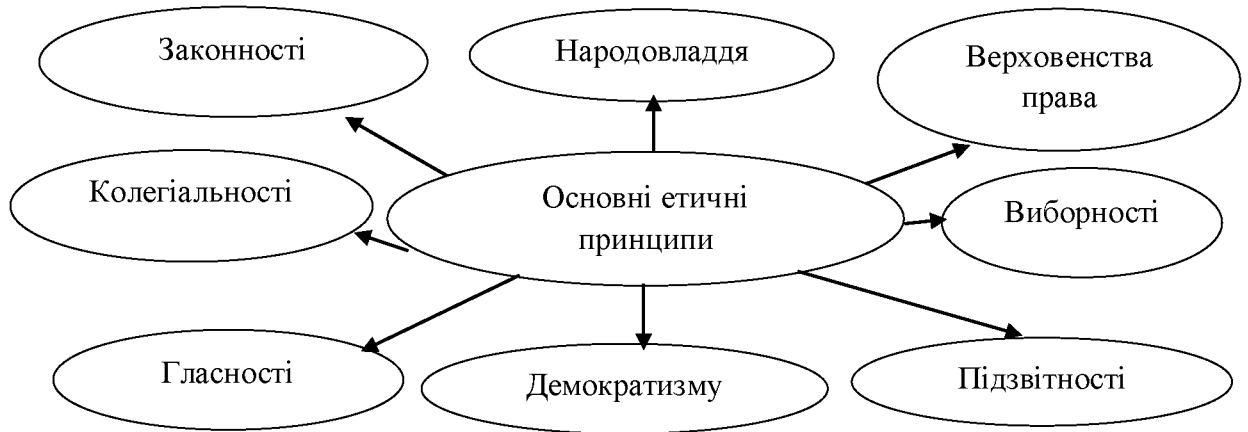


Рис. 3.1. Запропоновані етичні принципи, яких мають дотримуватися під час виконання своїх обов'язків посадові особи Подільської районної у м. Полтава ради, здійснюючи свої посадові обов'язки, 2024 р.

У дослідженні проведено детальний аналіз кодексів етики депутатів Вінницької [27], Дніпровської [28] та Харківської [41] міських рад який засвідчив подібність структур. Основну частину Кодексу складають положення що стосуються правил етики у територіальній громаді, під час сесійних засідань, відносин з теперішніми та майбутніми виборцями.

Метою розробки Кодексу є зміцнення авторитету посадових осіб місцевої ради, формування їх позитивної репутації, а також забезпечення інформування громадян про норми етичної поведінки посадових осіб місцевого самоврядування стосовно них [34].

Планова структуру Кодексу етичної поведінки посадових осіб виконавчого комітету Подільської районної у м. Полтава ради, буде містити сім основних розділів (рис. 3.2). Зокрема: вступ, професійна етика, місія, основні принципи та норми етики державного службовця, особистість

державного службовця: професійно-етичні аспекти, інституційні механізми підтримки етики державного службовця та інші.

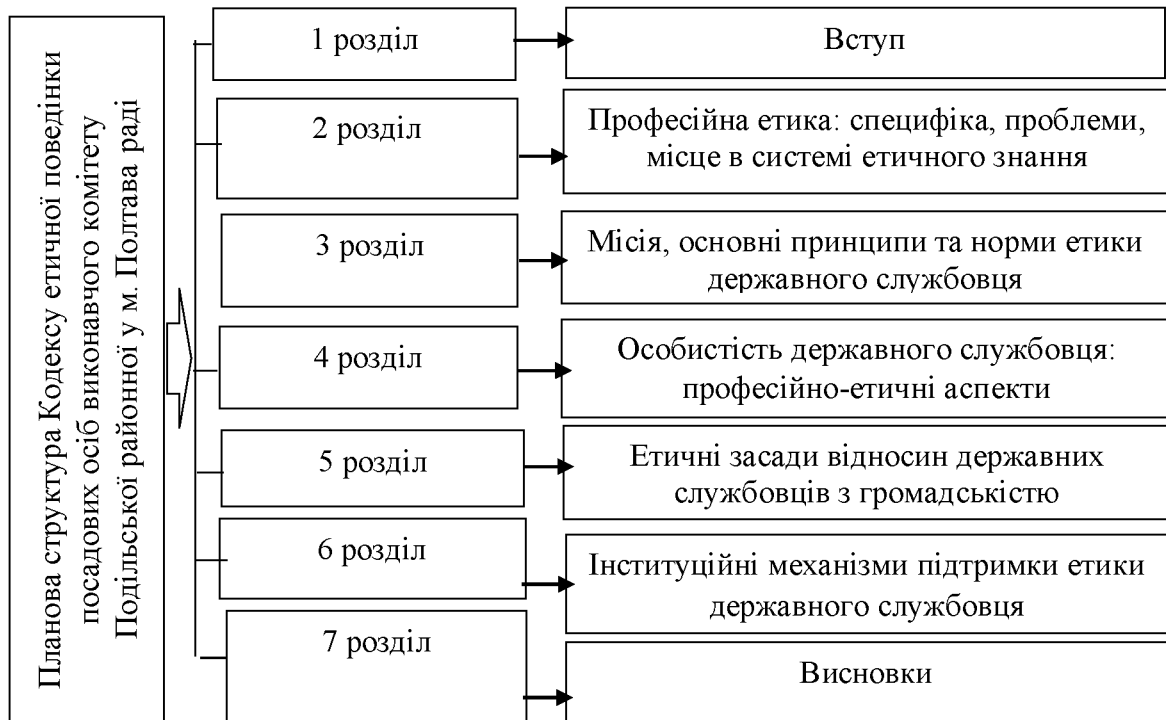


Рис. 3.2. Запропонована структура Кодексу етичної поведінки посадових осіб Подільської районної у м. Полтава ради, 2024 р.

Джерело: розроблено автором на основі [27; 28]

При прийнятті на службу в Подільську районну у м. Полтаві раду, майбутній державний службовець має обов'язково ознайомитися з цим Кодексом. До особової справи посадової особи місцевого самоврядування обов'язково додається відмітка про ознайомлення.

Крім зазначених вище основних етичних норм поведінки посадових осіб в Кодексі мають чітко бути прописані правила поведінки депутатів із політичними партіями, засобами масової інформації (ЗМІ), державними органами інших гілок влади, у міжфракційних відносинах.

Закріплення визначених правил етичної поведінки посадових осіб Подільської районної в м. Полтава ради, надання їм правового характеру мають сприятимуть реалізації таких завдань: забезпечення професійної і доброчесної поведінки посадових осіб на державній службі; підвищення вимог, які висуваються з огляду на те, що вказані службовці можуть: розпоряджатись матеріальними та людськими ресурсами; ухвалювати рішення, що здатні впливати на права та свободи осіб; діяти в умовах реалізації формально не врегульованих законом дискреційних повноважень тощо. Тому дотримання правил Кодексу етичної поведінки є важливою складовою професійної діяльності посадових осіб досліджуваного органу місцевого самоврядування.

Рушійну роль у професійній діяльності посадових осіб виконавчого комітету Подільської районної у м. Полтава ради мають відіграти мотиви та ціннісні пріоритети. Моральні чесноти функціонують як норми поведінки. Їх засвоює особистість у процесі професійної діяльності та комунікації, побудованих на засадах суб'єкт-суб'єктної взаємодії [21, с. 512].

Щирість та відкритість партнерів, інтелігентність і коректність – необхідні умови функціонування моральних відносин посадових осіб Подільської районної у м. Полтава ради (рис. 3.3). Їх ефективне використання сприятиме встановленню між посадовцями досліджуваного органу місцевого самоврядування взаємопорозуміння та високого рівня довіри.



Рис. 3.3. Необхідні умови функціонування моральних відносин в Подільській районній у м. Полтава ради, 2024 р.

Розглянемо основні переваги від розробки, затвердження та впровадження в практичну діяльність Подільської районній у м. Полтава раді Кодексу етичної поведінки посадових осіб (рис. 3.4).

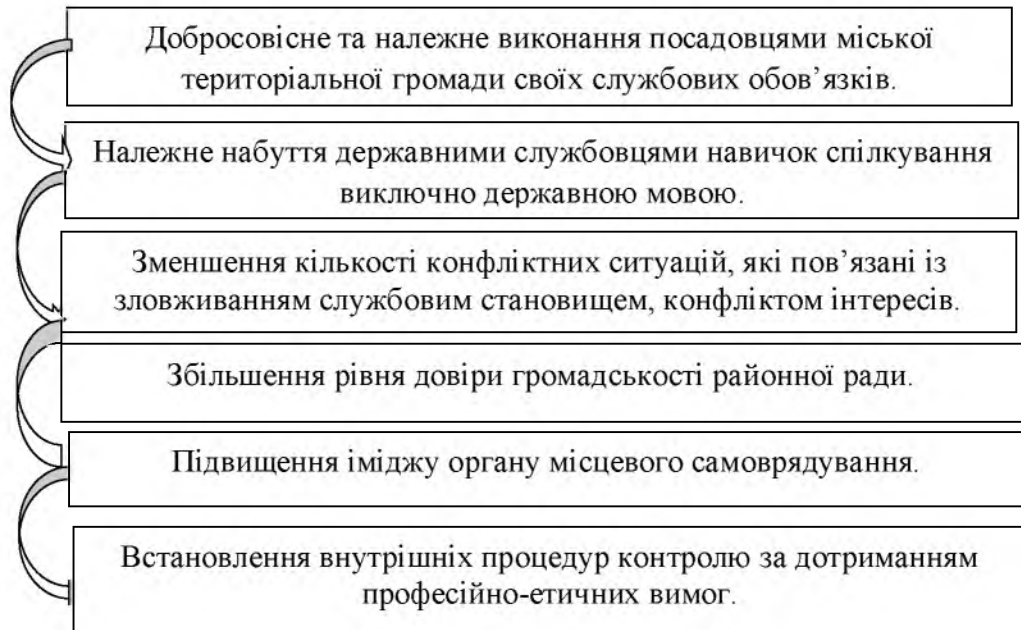


Рис. 3.4. Основні переваги від впровадження в практичну діяльність Подільської районній у м. Полтава раді етичного кодексу поведінки її державних службовців, 2024 р.

Аналіз рис. 3.4 свідчить, що впровадження Кодексу етичної поведінки посадових осіб в практичну діяльність досліджуваного органу місцевого самоврядування матиме ряд переваг. Основні з них: набуття належних навичок спілкування державною мовою, добросовісне виконання посадовцями районної ради своїх посадових обов'язків, зменшення конфліктних ситуацій в громаді, збільшення рівня довіри з боку громадськості, підвищення загального іміджу органу місцевого самоврядування.

Основні вимоги етики поведінка державного службовця визначені Законом України «Про державну службу» [8, ст. 5] (рис. 3.5).

Зазначені на рис. 3.5 вимоги етики поведінки садових осіб Подільській районній у м. Полтава раді засновані на моральних нормах. Їх ефективне дотримання сприятиме високій репутації та підвищенню іміджу посадових осіб та органу місцевого самоврядування в цілому.

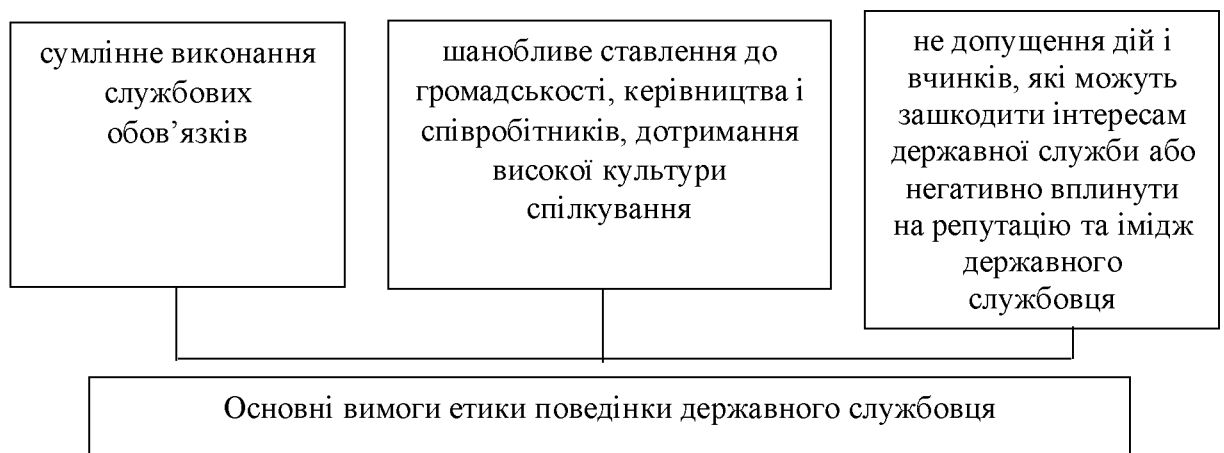


Рис. 3.5. Основні вимоги етики поведінки посадових осіб Подільській районній у м. Полтава раді, визначені Законом України «Про державну службу» [8, ст. 5]

В Україні загальними та спеціальними правовими актами, маємо відмітити наступне. Якщо звернутися до Загальних правил етичної поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування [11], то побачити, що положення в даному документі викладені доволі стисло (лише п'ять розділів, у кожному з яких по 2-4 пункти). У той час, коли інші норми закріплені в Законі України «Про державну службу» [8] та Законі України «Про запобігання корупції» [10]. Вважаємо, що вимоги до поведінки осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, а також підстави та порядок притягнення до відповідальності за порушення цих вимог, слід об'єднати в єдиному

нормативно-правовому акті – Кодексі поведінки державних та муніципальних службовців.

3.2. Напрями удосконалення етичної поведінки як фактору позитивного іміджу посадових осіб органу місцевого самоврядування

Державні службовці, які володіють сучасними професійними знаннями і діють у межах законодавства України на високому рівні, користуються великою повагою у суспільстві та являються важливою умовою демократичного державного управління.

Оскільки на державного службовця покладається величезна суспільна довіра, то вступ на державну службу передбачає гідну поведінку, чесність, почуття честі і обов'язку. Державна влада створює певні можливості для зловживань, використання службового становища в корисливих цілях. Тому, людина, роблячи свідомий вибір в сторону державної служби, погоджується на суворі обмеження як в публічному, так і приватному житті, дотримання вимог професійної етики та професійної, принципів моралі та етикету. Це, забезпечує зміцненню авторитету державної влади, зростанню довіри громадян до державних інститутів.

На сьогодні досить гострою проблемою є правила етичної поведінки державних службовців в мережі Internet, соціальних мережах (Facebook, Instagram, групах у Viber тощо).

Час, коли соціальні мережі були лише новим інструментом для особистого спілкування, минув. На сьогодні, вони являються потужним інструментом просування, продажу та популяризації будь яких організацій, зокрема і органів влади. У зв'язку з цим, Визначимо головні правила етикету державних службовців у соціальних мережах (табл. 3.2).

Планом заходів щодо реалізації Стратегії реформування державної служби та служби в органах місцевого самоврядування в Україні на період до 2025 року, зазначено [50]: «Сучасний стан розвитку державної служби та служби в органах місцевого самоврядування вимагає удосконалення системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування».

Таблиця 3.2

Головні правила етикету посадових осіб Подільської районній у м. Полтава раді у соціальних мережах, 2024 р.

№ п/п	Правила етикету
1.	Не варто в своїх постах відзначати громадськості без згоди.
2.	Викладати фотографії, відео за участю громадськості без їх згоди.
3.	Отримати попередню згоду від людини, перш ніж знайомити її з іншими у соціальній мережі.
4.	Моветон – виносити на обговорення в соціальній мережі особистий конфлікт.
5.	Забороняється публікація «харчових фото», якщо тільки це не пов'язано з професійними обов'язками посадової особи.
6.	Не зловживати з фото-селфі.
7.	Не бути занадто активним « Я всюди і завжди».
8.	Використовувати справжнє ім'я, фото при реєстрації в соціальних мережах.
9.	Не варто ділитися відео або фотом неперевіраних фактів або ж вчинками конкурентів.

Розглянемо запропоновані принципи в роботі посадових осіб Подільської районної у м. Полтава ради, високий рівень етичної поведінки службовців районної ради, вільне володіння державною мовою, грамотність, доброзичливість, увага до оточуючих (рис. 3.6).

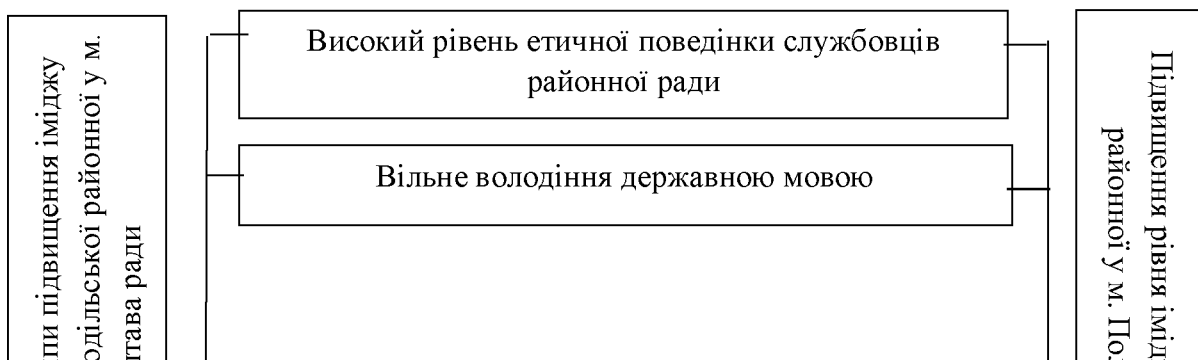




Рис. 3.6. Запропоновані принципи роботи Подільської районної у м. Полтава ради, що сприятимуть підвищенню її іміджу, план на 2024 р.

Дотримання цих принципів сприятиме підвищенню іміджу досліджуваного органу місцевого самоврядування.

Підтримка належного рівня етичних норм державного службовця та посадових осіб місцевого самоврядування може здійснюватися за наступними напрямками (рис. 3.7).



Рис. 3.7. Запропоновані напрямки підтримки належного рівня етичних норм поведінки посадових осіб Подільської районної у м. Полтава раді, план на 2024 р.

Перший напрямком підтримки професійно-етичних норм поведінки посадових осіб Подільської районної у м. Полтава раді являється моральнісна саморегуляція, особисті моральні принципи та моральні якості, творче етично ограничене самовираження державних службовців. Активізації

засвоєння етичних стандартів та норм поведінки посадовців сприятимуть наступні фактори (рис. 3.8).

Другий напрямок професійно-етичних впливів передбачає створення етичної інфраструктури посадовця Подільської районної ради та впровадження репутаційного контролю за його поведінкою працівники.

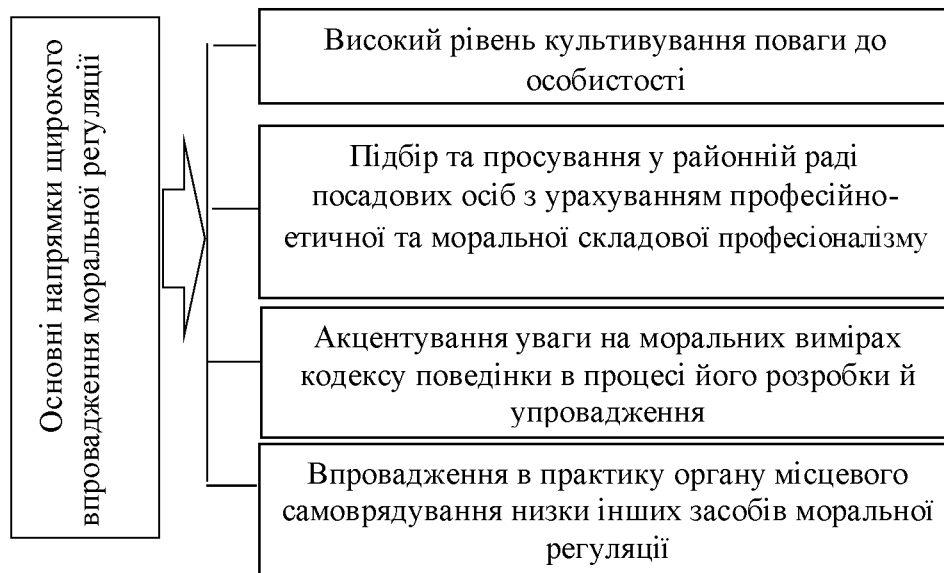


Рис. 3.8. Основні напрямки широкого впровадження моральної регуляції посадових осіб Подільської районної у м. Полтава ради, план на 2024 р.

Адміністративні реформи, що сприяють формування нових механізмів публічного управління та розвитку публічної служби нерозривно пов'язані з професійною підготовкою кадрів. За таких умов, нагальною потребою та важливим фактором становлення демократичної, соціальної, правової держави являється ефективне функціонування системи безперервного професійного навчання публічних службовців.

Серед основних завдань, що стоять сьогодні перед системою професійної підготовки державних службовців та посадових осіб місцевого

самоврядування в нашій країні, є потреба організувати навчання таким чином, щоб законодавчо працювали етичні стандарти, які вже закріплені. Дієва професійна культура сприятиме підвищенню мотивації публічних службовців та підвищення їх іміджу.

З метою виховання моральної особистості здобувачів вищої освіти – майбутніх посадовців та розвитку їх етичної культури, доцільним є введенням до нормативної складової освітньо-професійної програми Місцеве самоврядування спеціальності 281 Публічне управління та адміністрування наступних освітніх компонентів (табл. 3.3).

Таблиця 3.3

**Запропоновані освітні компоненти, які необхідно включити
зкладам вищої освіти до освітньо-професійної програми Місцеве
самоврядування спеціальності 281 Публічне управління та
адміністрування**

№ п/п	Навчальні дисципліни
1.	Етика в органах публічної влади
2.	Професійна культура публічного службовців
3.	Культура та службовий етикет посадової осіб
4.	Імідж як складова культури публічного адміністрування
5.	Етика та вербальні засоби службової взаємодії в публічному управлінні»
6.	Інші навчальні дисципліни культурного спрямування

Можливими напрямками підвищення рівня своєї кваліфікації посадовим особам Подільської районної у м. Полтава ради підвищити рівень своєї кваліфікації можливо шляхом участі у науково-практичних конференціях, семінарах, що проводяться в закладах вищої освіти, зокрема ПДАУ.

Підвищити рівень професійної компетентності посадових осіб окрім участі у конференціях, можна шляхом запровадження аудиту. Визначимо підстави для проведення аудиту підвищення професійної компетентності посадовців у досліджуваному органі місцевого самоврядування (рис. 3.9).

Основна його мета проведення аудиту: підвищення професійних

компетентностей посадовців районної ради, шляхом надання незалежним експертом її керівництву обґрунтованих висновків та практичних рекомендацій.

Висновки аудитора містять інформацію щодо економічного, результативного та ефективного використання ресурсів у процесі професійного навчання працівників, відповідно до встановлених вимог задля досягнення стратегічних цілей діяльності.

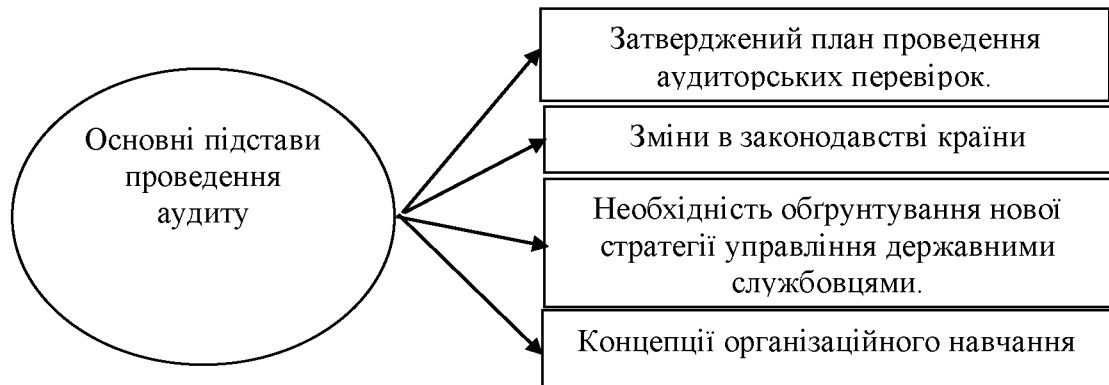


Рис. 3.9. Підстави для проведення аудиту підвищення професійної компетентності посадовців Подільської районної у м. Полтава ради, план на 2025 р.

Основна мета проведення аудиту в Подільській районній у м. Полтава раді: підвищення професійних компетентностей посадовців районної ради, шляхом надання незалежним експертом її керівництву обґрунтованих висновків та практичних рекомендацій. Висновки аудитора містять інформацію щодо економічного, результативного та ефективного використання ресурсів у процесі професійного навчання працівників, відповідно до встановлених вимог задля досягнення стратегічних цілей діяльності.

Після проведення аудиту, як форми підвищення професійних компетенцій посадових осіб, досліджуваний орган місцевого самоврядування – отримує ряд переваг. Зазначимо деякі з них (рис. 3.10).

Після проведення аудиту, як форми підвищення професійних компетенцій посадових осіб, досліджуваний орган місцевого самоврядування – отримує ряд переваг. Зазначимо деякі з них (

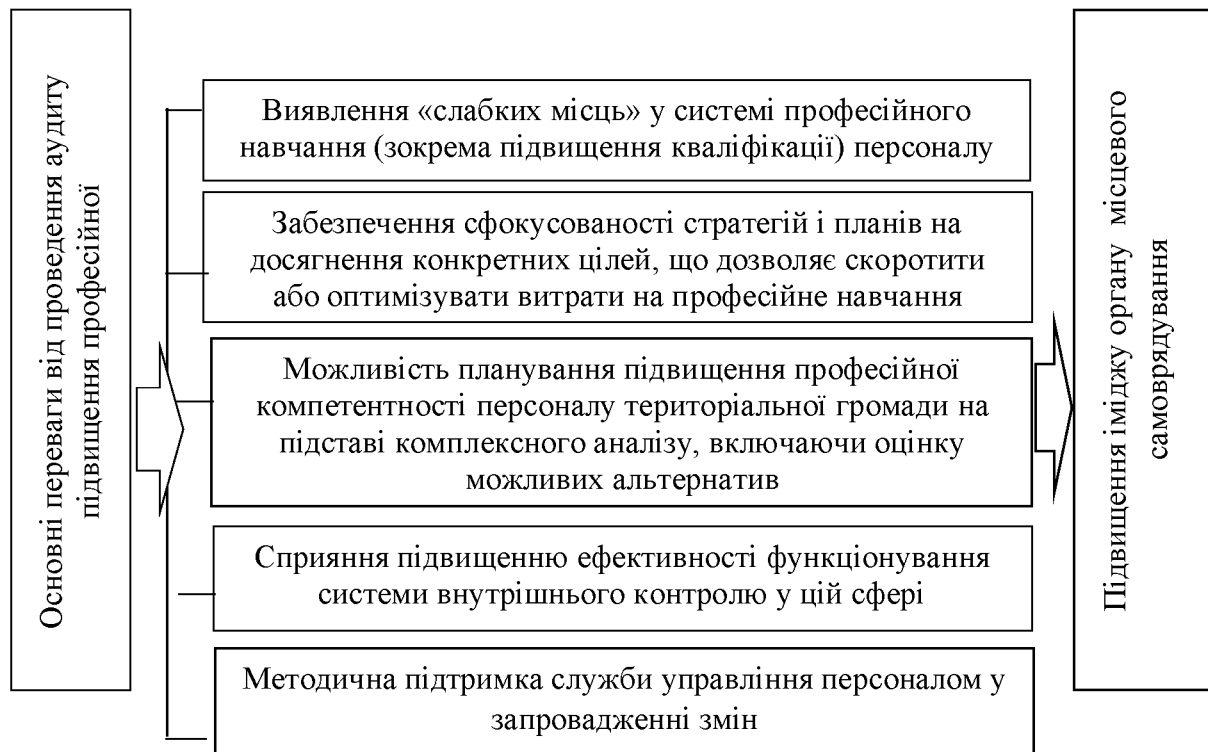


Рис. 3.10. Основні переваги проведення аудиту підвищення професійної компетентності посадовців Подільської районної у м. Полтава ради, план на 2024 р.

Отже, підвищення іміджу досліджуваного органу місцевого самоврядування вимагає врахування етичних аспектів роботи в усіх його напрямках, у тому числі: управлінні персоналом, підвищенні кваліфікації посадових осіб, якості надання адміністративних послуг громадськості (доброзичливість, увага).

Розробка та впровадження одного лише Кодексу етичної поведінки посадовців Подільської районної у м. Полтава ради не вирішить проблему в цілому. Проте, своєчасне та комплексне його впровадження, контроль за

дотримання етичних норм посадових осіб слугуватиме поштовхом до розбудови нової якісної державної служби районної ради та органів влади країни в цілому.

Висновки до розділу 3

1. Подільській районній у м. Полтаві раді запропоновано до розробки та затвердження власний Кодекс етичної поведінки посадовців під назвою: «Кодекс етичної поведінки посадових осіб виконавчого комітету Подільської районної у м. Полтаві ради». Це являється важливим засобом регулювання службової поведінки посадовців органу місцевого самоврядування.

У дослідженні визначена планова структура Кодексу: вступ, загальні положення, професійна етика: специфіка, проблеми, місце в системі етичного знання, місія, основні принципи та норми етики державного службовця, особистість державного службовця: професійно-етичні аспекти та інші.

2. Визначені та обґрунтовані напрямки підтримки належного рівня етичних норм поведінки посадових осіб Подільської районної у м. Полтава ради: через особистісну моральнісну саморегуляцію посадових осіб районної ради та інституційні впливи та зміни в організаційному середовищі, які максимально унеможливають порушення етичних норм поведінки.

3. Запропоновані принципи роботи Подільської районної у м. Полтава ради, які сприятимуть підвищенню її іміджу. високий рівень етичної поведінки службовців районної ради, вільне володіння державною мовою, доброзичливість та інші.

4. Визначені головні правила етикету посадових осіб Подільській районній у м. Полтава ради у соціальних мережах: моветон – виносити на обговорення в соціальній мережі особистий конфлікт, викладати фотографії, відео за участю громадськості без їх згоди, або відзначати людей без їх згоди, не бути занадто активним «всюди і завжди». не зловживати селфі та інші.

5. Запропоновані якості і стандарти поведінки голови Подільської районної в м. Полтаві ради: справедливе ставлення до всього персоналу

готовність вислуховувати думки інших; неупередженість, безкорисливість та високий рівень лояльності; здатність використовувати можливості підлеглих повністю, з правильною їх розстановкою; привабливий зовнішній вигляд; висока здатність згуртовувати та мотивувати людей, ініціативність та рішучість, особливо в умовах воєнного стану в країні

6. Обґрунтовано напрями підвищення рівень кваліфікації посадових осіб Подільської районної у м. Полтава ради, зокрема, шляхом їх участі у науково-практичних конференціях, семінарах, що проводяться в закладах вищої освіти, зокрема ПДАУ на кафедрі публічного управління та адміністрування.

ВИСНОВКИ

У кваліфікаційній роботі вирішено актуальне завдання, яке полягає в теоретико-практичному обґрунтуванні напрямів формування етичної поведінки посадових осіб виконавчого комітету Подільської районної у м. Полтава ради. Результати, отримані під час наукового дослідження, повною мірою підтверджують досягнення поставленої мети і вирішення основних завдань та дають змогу сформулювати наступні висновки й практичні рекомендації:

1. З'ясовано, що Подільська районна у м. Полтава рада – орган місцевого самоврядування подільського району міста. Вона представляє відповідні інтереси Полтавської територіальні громади, від її імені та в її інтересах, здійснює функції і повноваження місцевого самоврядування, як закріплені в Конституції України [18] та інших законах України. Її голова Білокінь Сергій Васильович. Він же являється головою виконавчого комітету ради.

2. Визначена структура керівного апарату Подільської районної у м. Полтава ради. До її складу входять голова ради Білокінь С. В., чотири його заступники та керуючий справами виконкому. Загальна кількість посадових осіб керівного складу становить 9 осіб.

3. З'ясовані основні сфери відповідальності керівних осіб районної ради. Зокрема: фінанси, бюджет, адміністративні послуги, земельні відносини, комунальне господарство, підприємництво, соціальний захист, житлово-комунальне господарство та інші питання діяльності виконавчого органу.

4. Визначено загальну кількість депутатів Подільської районної у м. Полтаві ради восьмого скликання – 30 осіб. Всі вони набули офіційних повноважень 25 листопада 2020 року, за результатами виборів 25 жовтня 2020 р. за пропорційною виборчою системою.

5. З'ясовані основні структурні підрозділи виконавчого комітету Подільської районної у м. Полтава ради: фінансовий відділ, відділ обліку, контролю та звітності, служба у справах захисту дітей, відділ правового забезпечення та організації публічних закупівель, відділ архітектури, містобудівництва та організації робіт з утримання території, відділ документально-організаційного забезпечення, відділ ведення державного реєстру виборців.

6. Проаналізована загальна кількість постійних депутатських комісій Подільської районної у м. Полтаві ради восьмого скликання. Зокрема, це: мандатна комісія з питань регламенту, депутатської діяльності та етики; постійна комісія з питань планування бюджету та фінансів, постійна комісія з питань комунального господарства та розвитку інфраструктури району та інші.

7. Визначений віковий склад депутатів восьмого скликання Подільської районної у м. Полтаві ради. Результати його аналізу засвідчили, що найбільша частка депутатів районної ради у віковій категорії 41-50 р. – 10 осіб, або 30 % від загальної кількості депутатів. Найменша частка депутатів віком 23-29 р. – 5 осіб або 16,7 %. З'ясували вік найповажнішого та наймолодшого депутата районної ради.

За допомогою опитувальника ЕЦОПР-2013 «Етичні цінності в організаційному розвитку» визначили рівень етичних цінностей Подільської районної у м. Полтаві ради. З цією метою посадовим особам ради ми запропонували п'ять груп запитань.

8. В результаті інтерпретації їх результатів з'ясували, що позитивні результати щодо етичних цінностей в досліджуваному органі місцевого самоврядування були лише по двох групах із п'яти запропонованих. Зокрема, це стиль керівництва районної ради та високий рівень його етичності поведінки. Результати по інших групах опитувальника (1; 3; 4;) свідчать про розколотий характер етичних цінностей Подільської районної у м. Полтаві ради. Не покладають надії на можливі коригуючі дії, які б сприяли

стабільності фінансування ради та забезпечували мотиваційний напрямок посадовців,

62,9 % посадовців досліджуваного органу місцевого самоврядування.

9. Подільській районній у м. Полтаві раді запропоновано до розробки та затвердження власний Кодекс етичної поведінки посадовців під назвою: «Кодекс етичної поведінки посадових осіб виконавчого комітету Подільської районної у м. Полтаві ради». Це являється важливим засобом регулювання службової поведінки посадовців органу місцевого самоврядування.

У дослідженні визначена планова структура Кодексу: вступ, загальні положення, професійна етика: специфіка, проблеми, місце в системі етичного знання, місія, основні принципи та норми етики державного службовця, особистість державного службовця: професійно-етичні аспекти та інші.

10. Запропоновані принципи роботи Подільської районної у м. Полтава ради, які сприятимуть підвищенню її іміджу, зокрема: високий рівень етичної поведінки службовців районної ради, вільне володіння державною мовою, дотримання принципів доброзичливості, професіоналізму, цілеспрямованості та інші.

11. Визначені головні правила етикету посадових осіб Подільській районній у м. Полтава ради у соціальних мережах: моветон – виносити на обговорення в соціальній мережі особистий конфлікт, викладати фотографії, відео за участю громадськості без їх згоди, або відзначати людей без їх згоди, не бути занадто активним «всюди і завжди». не зловживати селфі та інші.

12. Запропоновано підвищити рівень кваліфікації посадових осіб Подільської районної у м. Полтава ради, шляхом їх участі у науково-практичних конференціях, семінарах, що проводяться в закладах вищої освіти, зокрема ПДАУ на кафедрі публічного управління та адміністрування.