

ДЕРЖАВНЕ УПРАВЛІННЯ

УДК 336.72

ФОРМУВАННЯ МОРАЛЬНИХ ЯКОСТЕЙ ДЕРЖАВНОГО СЛУЖБОВЦЯ ЧЕРЕЗ ПРИЗМУ МІЖНАРОДНОГО ДОСВІДУ ФУНКЦІОНУВАННЯ ЕТИЧНИХ КОДЕКСІВ СТУДЕНТІВ

Васильєва В.А.

Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого

У статті визначено чинники, що призводять до виникнення особливих етичних проблем у професійному житті державних службовців. Розглянуто міжнародні стандарти функціонування етичних кодексів державних службовців, етичних кодексів студентів. Проаналізовано законодавство України стосовно регулювання вимог професійної етики для державних службовців. Використано матеріали Інституту освітньої аналітики Міністерства освіти і науки України практик академічної доброчесності у вищих навчальних закладах України. Запропоновано шляхи підвищення ефективності державного управління через функціонування етичних засад майбутніх фахівців.

Ключові слова: державний службовець, етичний кодекс державних службовців, етичний кодекс студентів, державне управління, професійна етика.

Постановка проблеми. Реформа державної служби та оптимізація системи державних органів є однією з основних реформ, передбачених Угодою про асоціацію між Україною та Європейським Союзом, Стратегією сталого розвитку «Україна 2020» та Програмою діяльності Кабінету Міністрів України. Професійні державні службовці відіграють важливу роль в системі державного управління, адже додержання конституційних прав і свобод громадян, послідовний і сталий розвиток країни, ступінь довіри громадян до державної влади безпосередньо залежить від кваліфікованості та моральності агентів влади. Однак, на жаль, в Україні не існує ще єдиного етичного кодексу державного службовця, а наявні лише Загальні правила етичної поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування, які комплексно не врегульовують вимог професійної етики для державних службовців.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Для того, щоб більш детально проаналізувати особливості моральних якостей державного службовця слід, зокрема, звернутися до праць таких вчених, як О.А. Абрамова, Ю.С. Адушкін, О.Т. Барабаш, Ю.П. Битяк, С.М. Братусь, Т.Е. Василевська, В.С. Венедіктов, В.М. Горшеньова, В.В. Єршова, М.І. Іншина, І.О. Картузова, Н.Р. Нижник, Л.А. Пашко, О.В. Петришин, М.І. Рудакевич, Р. Токарчик, О.Б. Червякова та інших.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Існує чимало випадків недодержання державними службовцями етичних норм, які зумовлені як правовими, так і неправовими факторами. Однією із причин останнього може слугувати відсутність етичних кодексів студентів, які містили б концептуальні засади підготовки майбутніх правознавців, в профільних юридичних університетах України.

Мета статті. Головною метою цієї роботи є дослідження специфіки міжнародної практики в питаннях функціонування етичних кодексів

державних службовців, етичних кодексів студентів, а також щодо можливості перенесення таких нормативних актів в площину української дійсності. Також передбачається здійснити аналіз ефективності застосування таких кодексів в умовах сучасного етапу розвитку України.

Виклад основного матеріалу. Етику визначають як систематичне прагнення осмислити індивідуальний та суспільний моральнісний досвід людства з тим, щоб встановити правила, які повинні управляти поведінкою людей, виробити цінності, яких варто дотримуватися, а також щоб виховати такі риси характеру людей, які їм корисно в собі розвивати (Р.Т. Де Джордж). Етика розширює світогляд людини, з'ясовує для особистості смисл моральних цінностей та проблем, сприяє розвитку культури мислення, стимулює власний моральний пошук людини. Мораль же в свою чергу визначається як система норм і принципів поведінки людей у ставленні одне до одного та до суспільства; система норм суспільного життя, успадкована від попередніх поколінь і освячена релігією, традицією та звичаями; за Біблією, співжиття людей регулюються за правилом: «Яким судом судите, таким вас судитимуть, якою мірою міряєте, вам одміряється» [1, с. 375].

Зазвичай поняття «етика» здебільшого вживається у значенні науки, а поняття «мораль» – реального явища, що досліджує дана наука, хоча чіткої межі між ними немає, оскільки здійснюючи вчинки людина використовує певні знання про їх моральність. Існують певні особливості функціонування моралі: 1) моральнісні судження є такими, що той, хто їх формулює, робить це для того, щоб застосувати їх і до себе; 2) мораль охоплює все розмаїття людського буття, вона не є замкненою лише на певному аспекті, сфері життя людей; 3) мораль існує не як стан, а як вектор свідомого життя, що означає безперервність зусиль по її реалізації; 4) мораль не може вміститися в певній змістовно конкретній, позитивній вимозі, або їх сукупності [2, с. 5].

Відомо, що кожна професія: чи то лікаря, чи то юриста, або ж педагога має свою мораль. Професійна мораль конкретизує загальні моральні норми й оцінки, які визначають ставлення людини до своїх професійних обов'язків, а опосередковано – до людей, з якими вона взаємодіє відповідно до свого фаху і до суспільства загалом. Через необхідність конкретизації положень професійної моралі і виникає професійна етика – вчення про професійну мораль, змістом якої передусім є моральні кодекси як зводи моральних норм і правил, які необхідно виконувати. Вони приписують певний тип відносин між людьми, що вважаються оптимальними з точки зору виконання людиною своїх професійних обов'язків. Професійна етика обґрунтовує необхідність розробки саме таких моральних кодексів, тлумачить їх з урахуванням специфіки професії, її утилітарного й гуманістичного призначення.

Виділення особливих професійно-етичних встановлень, в яких загальнолюдські принципи моралі конкретизуються відносно професійної діяльності, обумовлена низкою факторів: по-перше, своєрідністю місця та діяльності професійного колективу у суспільстві; по-друге, специфікою особистих відносин в професійній діяльності; по-третє, підвищеними моральними вимогами, особливою напруженістю, складністю реалізації етичних норм у певних професіях.

Перелічені умови є визначальними й для професійної діяльності державних службовців через таке: 1) державні службовці займають специфічне місце у суспільстві, вони реалізують державну управлінську діяльність і державно-владні повноваження; 2) в професійній діяльності державних службовців складаються особливі відносини: відносини між державними службовцями і громадянами вибудовуються на засадах служіння державного апарату народові, його інтересам; 3) для побудови стосунків всередині професійної групи державних службовців кардинальне значення має принцип ієрархії.

Підвищені моральні вимоги в державному управлінні обумовлені наступним: а) розпорядженням великими матеріальними цінностями, людськими ресурсами; б) безпосереднім впливом на життя конкретних людей; в) існуванням ризику, непередбаченості у діяльності, сполученням формально-процедурних регламентацій діяльності з можливістю прийняття вольових суб'єктивних рішень, імовірним творчим характером праці.

Ці чинники призводять до виникнення особливих етичних проблем професійного життя державних службовців (проблеми дотримання державної таємниці, протидії корупційним діям, збереження конфіденційної інформації громадян, політичної неупередженості, обмеження частини політичних, природних їх прав тощо). Таким чином, етика державного службовця виявляє специфічні вимоги до моральності державних службовців, які пов'язані з особливістю професії [2, с. 9–10].

Професійна мораль державних службовців – це особливості моральної свідомості, взаємовідносин, поведінки людей, які обумовлені державно-службовою діяльністю. Етика державної служби є різновидом управлінської етики, в якому на основі вивчення професійної моралі

державних службовців обґрунтовуються ціннісні орієнтації, норми, моральні аспекти поведінки, взаємовідносин між людьми у процесі державно-управлінської діяльності, а також надаються практичні рекомендації, які зорієнтовані на цю діяльність [2, с. 10].

Етика державної служби є об'єктом дослідження в Україні цілої низки наук: філософії, соціології, психології, правознавства, політології, менеджменту, педагогіки та ін. З появою окремої галузі наукових знань – теорії державного управління – етика державної служби все більше локалізується в цій науці, до неї посилюється увага дослідників. У теорії державного управління та в інших галузях знань етика державних службовців пов'язана з багатьма науковими і практичними проблемами: суспільною сутністю державного управління, внутрішнім державним менеджментом, державним управлінням основними сферами суспільного життя, взаємовідносинами державних органів з інститутами громадянського суспільства, організацією діяльності державного апарату, добром, підготовкою і підвищенням кваліфікації кадрів державних службовців тощо [3, с. 20].

Ключовим моментом для побудови професійної етики є усвідомлення призначення професії в суспільстві, соціальних функцій, які повинні виконувати професіонали, іншими словами – усвідомлення місії професії. Одним із головних питань діючої системи державної служби, яке потребує подальшого врегулювання, є нормативна регламентація вимог професійної етики державних службовців.

Сучасний підхід європейської спільноти до етики державних службовців зумовлений двома основними обставинами: впровадженням нової парадигми державного управління, так званого «менеджеризму» та розбудовою Європейського Союзу як об'єднання демократичних незалежних держав.

Прикладом країн з ефективною системою функціонування державної служби можна навести Великобританію та Францію.

Британській державній службі притаманні висока корпоративна етика, сувора відповідність кодексу адміністративної моралі. Існує думка, що високі моральні якості державних службовців завжди були предметом особливої гордості британців. Британського державного службовця характеризують висока самодисципліна, чесність, моральність, турбота про «суспільний гаманець», професійна честь, прагнення завжди знайти найкраще рішення. Громадянська служба і сьогодні розглядається у Великобританії як «почесний обов'язок шляхетних людей», як знак довіри до них з боку «корони» і суспільства. Поведінка «слуг корони» регламентується етичним Кодексом державного службовця. У світовій практиці немає аналога цього документа. Його своєрідність полягає в тому, що він, з одного боку, регламентує етику професійної діяльності службовців починаючи від надання послуг населенню до політичних консультацій міністрам, з іншого – визнає взаємні обов'язки службовців і міністрів. Тому він складається з двох частин: вимог до службової діяльності міністрів та вимог до решти службовців. Цікавим є досвід заходів, розпочатих у цій сфері урядом М. Тетчер. Був

установлений контроль над «ефектом крученої двері», тобто міграції робітників між державною службою і комерційними структурами, а також над «ефектом човників», тобто переходом колишніх вищих службовців державного апарату після їх відставки у фірми тієї сфери, яку вони нещодавно курирували. Ці «ефекти» стимулюють корупцію, витікання до сфери бізнесу державних секретів, підривають принцип рівності умов на конкурсах за отримання державних замовлень. Зараз колишній службовець протягом двох років після відставки для подібних переміщень повинен отримати санкцію відповідних органів. На особу, яка виконує службу для уряду, покладається суспільна довіра, тому що ця служба дає широкі можливості для зловживань. Приходячи на державну службу, працівник робить свідомий вибір і погоджується на суворе обмеження як у публічній, так і у приватній діяльності. Чим більше посада, тим більше обмежень [10].

У Франції в 1991 р. було створено низку органів, зобов'язаних спостерігати, розкривати і відстежувати серйозні порушення правил службової поведінки державних службовців та доводити за необхідності відповідну інформацію про це до прокуратури й інших органів (Центральний департамент по запобіганню корупції, Міжвідомча комісія з розслідування контрактів, що укладаються службовцями, Вища рада з етики в національній поліції). Важливим напрямом адміністративної реформи є також підготовка державних службовців з менеджменту, який пов'язує утвердження нового підходу до їх професійної етики з формуванням «нової управлінської культури». Такий підхід до вирішення проблеми було зумовлено двома основними припущеннями: 1) не можна змінити організацію без зацікавленості вищого керівництва; 2) менеджмент людських ресурсів повинен перестати бути виключною сферою компетенції фахівців у цій галузі й має стати одним із функціональних обов'язків кожного керівника.

В нашій країні окремі аспекти законодавчо-нормативного регулювання поведінки державних службовців зафіксовані в Законі «Про державну службу» і Законі «Про запобігання корупції», а також у Загальних правилах поведінки державних службовців в Україні та ін.

Зокрема, у ст. 5 Закону «Про державну службу» (далі – Закон) закріплює основні вимоги до поведінки державного службовця, а саме сумлінне виконання своїх службових обов'язків; шанобливе ставлення до громадян, керівників і співробітників, дотримання високої культури спілкування; не допущення дій і вчинків, що можуть зашкодити інтересам державної служби або негативно вплинути на репутацію державного службовця. У ст. 8 Закону, визначаються основні обов'язки державного службовця, де зазначається, що він повинен: дотримуватися принципів державної служби та правил етичної поведінки; поважати гідність людини, не допускати порушення прав і свобод людини та громадянина; з повагою ставитися до державних символів України; обов'язково використовувати державну мову під час виконання своїх посадових обов'язків, не допускати дискримінацію державної мови і протидіяти можливим спробам

її дискримінації; забезпечувати в межах наданих повноважень ефективне виконання завдань і функцій державних органів; сумлінно і професійно виконувати свої посадові обов'язки; виконувати рішення державних органів, накази (розпорядження), доручення керівників, надані на підставі та у межах повноважень, передбачених Конституцією та законами України; додержуватися вимог законодавства у сфері запобігання і протидії корупції; запобігати виникненню реального, потенційного конфлікту інтересів під час проходження державної служби; постійно підвищувати рівень своєї професійної компетентності та удосконалювати організацію службової діяльності; зберігати державну таємницю та персональні дані осіб, що стали йому відомі у зв'язку з виконанням посадових обов'язків, а також іншу інформацію, яка відповідно до закону не підлягає розголошенню; надавати публічну інформацію в межах, визначених законом. У Законі є ще ряд положень, які прямо не вказують на етичні вимоги до поведінки державного службовця, але безпосередньо з нею пов'язані. Це, наприклад, ст. 36 Закону – «Присяга державних службовців».

Загальні правила поведінки державних службовців в Україні як правовий «акт закріплює реалізацію державними службовцями їх прав і обов'язків стосовно інших суб'єктів суспільних відносин, а також інформує громадян про поведінку, якої вони можуть очікувати від державних службовців». Такий підхід підвищує правову захищеність як громадян України, так і державних службовців. Наприклад, п. 8 розділу II Загальних правил поведінки державних службовців покладає на державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування обов'язок дбати про авторитет державної служби і служби в органах місцевого самоврядування, а також про позитивну репутацію державних органів та органів місцевого самоврядування, що включає дотримання правил етикету, належного зовнішнього вигляду, забезпечення високої якості роботи, встановленого внутрішнього службового розпорядку. У Загальних правилах поведінки державних службовців зазначено, що навіть якщо поведінка державних службовців фактично не порушує норм етичної поведінки, їм слід уникати будь-яких дій, що можуть бути розцінені як порушення етичних норм.

У нашій країні розроблено декілька проектів етичних кодексів державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування. Групи народних депутатів України неодноразово внесли проекти кодексів поведінки державних службовців, які не знаходили підтримки в сесійній залі Верховної Ради. Проект кодексу поведінки державних службовців України визначає стандарти та норми поведінки і етики державних службовців, гарантії їх дотримання і відповідальність за їх порушення. Він призначений для інформування фізичних та юридичних осіб про те, якої поведінки вони вправі очікувати від державних службовців. Водночас, в Україні є приклади практичного застосування етичних кодексів службовців, але лише в деяких виконавчих органах місцевого самоврядування: у Львові ще у 2001 р. було ухвалено «Кодекс етики працівників виконавчих органів Львівської міської ради»;

у Вінниці за ініціативою міського голови виконком міської ради в листопаді 2006 р. затвердив своїм рішенням «Кодекс поведінки посадових осіб Вінницької міської ради». Тож органи місцевого самоврядування більш вимогливі до своїх службовців, ніж Верховна Рада України.

Проблема професійної етики державного службовця в Україні пов'язана з тим, що його діяльність має відповідати не тільки положенням Конституції і чинного законодавства, а й моральним принципам і нормам. При цьому етичний кодекс, яким державні службовці повинні керуватися, не просто спирається на загальноприйняту мораль, а й конкретизує її вимоги відповідно до специфіки службової діяльності, неординарних обов'язків і повноважень, що покладаються на них. У той же час причиною непоодиноких випадків порушення державними службовцями етичних норм є відсутність такого складання їх «виховання» ще зі студентської лави особливих, специфічних моральних якостей, які необхідні для ефективного державного управління. Вочевидь, що шляхом запровадження у ВНЗ юридичного профілю спеціальних кодексів етики можна забезпечити спадкоємні, послідовні й системні соціально-психологічні засади формування етичної поведінки майбутніх юристів-правників.

Вважаємо, що турбота суспільства про належні моральні стандарти майбутніх правників має знаходити свій прояв ще зі студентських років. Певний досвід такої роботи накопичений у низці юридичних навчальних закладів зарубіжних країн із їх віковими традиціями, узгалює польський дослідник Р. Токарчик [4, с. 4].

В царині регуляції студентської етики першість належить американським навчальним закладам. Так, американський Центр академічної чесності, який є консорціумом більш як 200 коледжів та університетів, дбаючи про розквіт академічної культури, визначив ключове поняття «академічної чесності», що означає вірність п'яти фундаментальним вартостям: гідності, довіри, повазі, чесності та відповідальності. У свою чергу, університет Норвестерна, який є членом згаданого консорціуму, встановив вісім таких ключових норм академічної чесності студентів: 1) знати свої права та обов'язки; 2) вказувати використані джерела; 3) охороняти свою працю; 4) уникати підозр; 5) покладатися на себе самого; 6) ніколи не фальшувати дані; 7) ніколи не підтасовувати дані; 8) завжди говорити правду. Типові порушення цих правил складають «академічну нечесність»: шахрайство, плагіат, фабрикавання, здобуття переваги негідним чином, сприяння і намовляння до академічної нечесності, фальшування даних та офіційних документів, недозволений доступ до даних академічної електронної системи. За нечесну академічну поведінку передбачено застосування таких санкцій: зниження або позбавлення оцінки; письмова догана; позбавлення університетської матеріальної допомоги; тимчасове та умовне позбавлення статусу студента; виключення з університету; публічне оголошення санкцій; позбавлення наданих ступенів та різноманітне поєднання перелічених санкцій [5, с. 316–317].

Етичні принципи студентів-юристів Університету штату Флорида, метою яких є «служити

суспільству, а також юридичним спілкам, виховуючи юристів, відданих справі встановлення справедливості, поваги до закону та самовдосконалення», формують обов'язок: «кожен, хто пов'язаний із юридичним факультетом, не бреше, не ошукує і не краде». Як приклади «академічної нечесності» студентів названі: нечесне заповнення списку присутніх; брехливі пояснення професорові з приводу своєї відсутності чи запізень; подання неправдивої інформації у своїх резюме; користування сторонньою допомогою під час складання іспитів; принесення недозволених матеріалів до екзаменаційної аудиторії; надання недозволеної допомоги іншому студенту під час складання іспиту; виконання домашнього завдання за іншого; винесення книжок із бібліотеки; плагіат; здача чужих праць під своїм іменем; користування сторонньою допомогою під час виконання самостійних завдань, таких, як: юридичне дослідження, інсценований судовий процес, підготовка такого процесу та ін. Етичним кодексом передбачені органи, які проводять нагляд за функціонуванням етичних принципів, й детально, на зразок юридичних процедур, врегульовується мета, юрисдикція, склад та обрання Етичної комісії, Студентського Суду Чесності та Апеляційної комісії. Діяльність зазначених органів у справах честі складається із інформування про підозру у порушеннях норм, прав обвинуваченого (негайне повідомлення про звинувачення у порушенні етичних принципів, швидке розслідування, представлення доказів); створення окремої комісії для проведення попереднього розгляду справи; можливість для особи обрати такі варіанти поведінки: а) визнати свою провину і прийняти покарання; б) не визнати свою провину і звернутися із проханням про розгляд справи Етичною комісією; в) подати апеляцію; надати новий суттєвий доказовий матеріал; добровільно залишити навчальний заклад [5, с. 318–319].

Одним з психологічних чинників ефективного впровадження університетами етичних кодексів виступає створення належних умов для активного і цілеспрямованого дотримання адміністрацією, викладачами та студентами університетів етичних норм у своїй професійній сфері, серед яких провідного значення набуває дотримання так званого психологічного контракту. Психологічний контракт – це не офіційний, письмово зафіксований договір між двома сторонами, а відносини, засновані на прийнятті певних взаємних зобов'язань. Він свідчить про розуміння учасниками навчально-виховного процесу взаємних зобов'язань, що існують всередині університету. Як правило, обидві сторони є упевненими, що дали обіцянку й прийняли однакові умови. Проте, це не обов'язково означає, що обидві сторони однаково розуміють всі умови контракту [6; 7].

Основним напрямом впровадження етичних стратегій в університетах слід вважати розробку і прийняття етичних кодексів, які відіграють роль системи координат для регуляції етичності ділової поведінки адміністрації, викладачів, студентів та навчально-допоміжного персоналу. На сьогодні етичні кодекси або кодекси етики існують у багатьох провідних університетах світу. Натомість, в наших університетах впровадженню кодексів етики ще й досі не приділяють належ-

ної уваги. У професійній діяльності учасників навчально-виховного процесу в університеті існує велика кількість етико-психологічних проблем, які виникають у їхніх взаємовідносинах і потребують нормативного регулювання. Зазначене регулювання уможливується розробкою і введенням в університеті етичного кодексу [8, с. 109].

Інститут освітньої аналітики Міністерства освіти і науки України у 2016 році провів дослідження практик академічної доброчесності у вищих навчальних закладах України. За результатами дослідження, 27 ВНЗ мають кодекси честі студента або його аналоги (що становить 15,5% генеральної сукупності) та 23 – етичні кодекси викладача або його аналоги у відкритому доступі на своїх сайтах. Крім цього, як стверджують представники ВНЗ, ще в шести університетах (щодо кодексу честі) та п'яти вищих навчальних закладах (щодо етичного кодексу) ці документи існують у закритому доступі або в паперовому вигляді [9]. На жаль, у переліку ВНЗ, які мають кодекси честі студента, не у всіх профільних юридичних університетах наявні зазначені акти. Це може свідчити лише про вседозволеність і відсутність караності майбутніх юристів за порушення принципів етичних відносин навчального процесу, обов'язків студента, що далі ретранслюється і знаходить свій прояв у недосконалій етичній поведінці державних службовців України.

Висновки і пропозиції. Дослідження специфіки міжнародної практики в питаннях функціонування етичних кодексів державних службовців, етичних кодексів студентів, а також аналіз сучасного стану розвитку законодавства у зазначеній сфері в Україні дає змогу зробити наступні висновки: 1) відсутність комплексного Етичного

кодексу державного службовця негативно відображається на системі державного управління, на послідовному і сталому розвитку країни, ступені довіри громадян до державної влади; 2) відсутність органів, зобов'язаних спостерігати, розкривати і відстежувати серйозні порушення правил етики державних службовців призводить до вседозволеності та некараності; 3) відсутність кодексів честі студента у половині профільних юридичних університетах, а також в університетах, що містять юридичні факультети впливає на свідомість майбутніх юристів-правників, що знаходить свій прояв у недобросовісній поведінці на посадах держслужбовця; 4) відсутність такого інституту як психологічний контракт спричинює нерозуміння учасниками навчально-виховного процесу взаємних зобов'язань, що існують всередині університету.

Вважаємо, що для усунення виявлених недоліків є потреба у здійсненні наступних заходів: 1) прийняття Етичного кодексу державного службовця як один із способів подолання бюрократизму та корупції. Запропонований Комітетом Міністрів Ради Європи Кодекс поведінки державних службовців міг би стати зразком для прийняття вітчизняного Кодексу, а також сприяв би створенню спеціальних державних інституцій з проблем етики, запровадженню навчання тощо; 2) створення подібного органу контролю за серйозними порушеннями правил етики державних службовців, як у Франції; 3) запровадження у всіх ВНЗ з юридичними факультетами Кодексу честі студентів як повноцінного документу, спрямованого на регулювання поведінки майбутніх юристів-правників; 4) застосування на практиці у ВНЗ такого інституту як психологічний контракт.

Список літератури:

1. Жайворонко В. В. Знаки української етнокультури: Словник-довідник. – К.: Довіра, 2006. – С. 666.
2. Василевська Т. Е. Етика державних службовців і запобігання конфлікту інтересів: навч.-метод. матеріали / Т. Е. Василевська; уклад. О. М. Руденко. – К.: НАДУ, 2013. – 76 с.
3. Рудакевич М. І. Професійна етика державних службовців. Монографія.
4. Етичні якості особистості у системі забезпечення ефективності прокурорської діяльності / О. Б. Червякова // Юрист України. – 2015. – № 1–2. – С. 49–53.
5. Токарчик Р. Юридична етика: пер. з пол. / Роман Токарчик. – Вид. 3-тє випр. – К.: Таксон, 2009. – 356 с.
6. Мучински П. Психологія, професія, кар'єра / П. Мучински. – СПб.: Питер, 2004. – 539 с.
7. Robinson S. L., Rousseau D. M. Violating of Psychological Contract: Not the Exception but the Norm / S. L. Robinson, D. M. Rousseau // Journal of Organizational Behavior. – 1994. – № 15. – P. 245–259.
8. ВІСНИК НТУУ – КПІ. Філософія. Психологія. Педагогіка. Випуск 3'2011.
9. 27 українських університетів мають кодекси честі студента або його аналоги, 23 – етичні кодекси викладача або його аналоги у відкритому доступі, – дослідження МОН [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://mon.gov.ua/usi-novivni/novini/2016/08/09/doslidzhennya-27-ukrayinskix-universitetiv-mayut-kodeksi/>
10. Куракова Т. В. Публічний виступ: «Професійна етика публічного службовця та запобігання конфлікту інтересів» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.kds.org.ua/article/kurakova-tv-publichniy-vistup-profesijna-etika-publichного-sluzhbovtvya-ta-zapobigannya-konf>

Васильева В.А.

Национальный юридический университет имени Ярослава Мудрого

ФОРМИРОВАНИЕ МОРАЛЬНЫХ КАЧЕСТВ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ УКРАИНЫ ЧЕРЕЗ ПРИЗМУ МЕЖДУНАРОДНОГО ОПЫТА ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ ЭТИЧЕСКИХ КОДЕКСОВ СТУДЕНТОВ

Аннотация

В статье определены факторы, вызывающие возникновение особых этических проблем в профессиональной жизни государственных служащих. Рассмотрено международную специфику функционирования этических кодексов государственных служащих, этических кодексов студентов. Исследовано законодательство Украины, регулирующее профессиональную этику государственных служащих. Проанализировано исследования Института образовательной аналитики Министерства образования и науки Украины в 2016 году практик академической добродетели в высших учебных заведениях Украины. Выработан ряд предложений по повышению эффективности государственного управления.

Ключевые слова: государственный служащий, этический кодекс государственных служащих, этический кодекс студентов, государственное управление, профессиональная этика.

Vasilyeva V.A.

Yaroslav the Wise National Law University of Ukraine

FORMATION OF MORAL QUALITIES OF THE STATE WORKER WITH A PRIZE OF THE INTERNATIONAL EXPERIENCE OF THE FUNCTIONING OF ETHICAL CODES OF STUDENTS

Summary

The article defines the factors that lead to the emergence of special ethical problems of professional life of civil servants. The international specificity of the functioning of the Ethical Codes of Civil Servants, the Ethical Codes of Students is considered. The legislation of Ukraine concerning regulation of requirements of professional ethics for state workers is researched. The researches of the Institute of Educational Analysis of the Ministry of Education and Science of Ukraine in 2016 on the practice of academic integrity in higher educational institutions of Ukraine have been analyzed. A number of suggestions have been made on improving the efficiency of public administration.

Keywords: the civil servant, the Ethical Code of Civil Servants, the Ethical Code of Students, the public administration, the professional ethics.