

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ОДЕСЬКА ЮРИДИЧНА АКАДЕМІЯ»
ЦЕНТР ПІДГОТОВКИ МАГІСТРІВ ПУБЛІЧНОЇ СЛУЖБИ ТА
ПРОФЕСІЙНИХ СУДДІВ
КАФЕДРА АДМІНІСТРАТИВНОГО І ФІНАНСОВОГО ПРАВА

МАГІСТЕРСЬКА РОБОТА

на тему:

**ІМІДЖ ДЕРЖАВНОГО СЛУЖБОВЦЯ В УКРАЇНІ: ПОНЯТТЯ І ПРАВОВЕ
РЕГУЛЮВАННЯ**

Виконав: здобувач вищої освіти
2 курсу магістратури
Галузь знань 28 «Публічне
управління та адміністрування»
спеціальність 281 «Публічне
управління та адміністрування»
Устименко Наталія Миколаївна
(прізвище, ім'я, по-батькові)

Науковий керівник: кандидат
юридичних наук, доцент, доцент
кафедри адміністративного і
фінансового права
Даниленко-Негара Юлія Сергіївна
(науковий ступінь, вчене звання, прізвище, ім'я, по-
батькові)

Рецензент: кандидат юридичних
наук, доцент, доцент кафедри
адміністративного і фінансового
права
Фролова Євгенія Ігорівна
(науковий ступінь, вчене звання, прізвище, ім'я, по-
батькові)

АНОТАЦІЯ
на магістерську роботу Наталії УСТИМЕНКО
на тему «Імідж державного службовця в Україні: поняття і правове
регулювання»

Магістерський дослідницький проект на здобуття кваліфікаційного ступеня магістр за спеціальністю 281 «Публічне управління та адміністрування». – Національний університет «Одеська юридична академія», Одеса, 2025.

Магістерське дослідження присвячено всебічному дослідженню поняття та правового регулювання іміджу державних службовців в Україні в якості ключового аспекту в формуванні загального образу державної інституції, зокрема у визначенні його поняття, основних ознак, а також структури. Досліджено сучасний стан правового регулювання іміджу державних службовців, проаналізований європейський досвід регулювання іміджу державних службовців. Встановлені принципи та механізми формування іміджу державного службовця, визначено дотримання правил етичної поведінки державним службовцем, а також проведено аналіз вимоги до зовнішнього вигляду державного службовця.

Робота складається із вступу, 2 розділів, що містять 6 підрозділів, висновків та списку використаних джерел.

Проблема створення позитивного іміджу діяльності органів публічної влади на різних рівнях управління нині має особливу актуальність для України. Це зумовлено потребою забезпечення відкритого, справедливого та ефективного діалогу між владними структурами й інститутами громадянського суспільства. Такий діалог виступає важливою умовою зміцнення довіри населення до влади та запобігання його потенційному відчуженню в період реалізації глибинних суспільно-політичних і економічних реформ.

Ключовим чинником ефективної діяльності органів публічної влади є

позитивний імідж державного службовця, оскільки саме через нього суспільство сприймає і оцінює роботу відповідної установи. Репутаційна складова діяльності державного управлінця прямо впливає на рівень довіри громадян до держави, визначаючи їхнє ставлення до політичних ініціатив, економічних рішень та соціальних програм. Готовність населення до співпраці й партнерства з представниками влади значною мірою залежить від сформованого образу службовця – його професійності, етичності та відкритості у взаємодії з громадськістю.

Таким чином, процес формування позитивного іміджу державного службовця має ґрунтуватися на низці базових принципів. Серед них особливе значення мають стратегічне планування іміджевої політики, суворе дотримання законності, послідовність і сталість дій, державна підтримка та взаємозв'язок між окремими елементами комунікаційної системи. Реалізація цих принципів сприяє зміцненню авторитету державної служби та формує підґрунтя для підвищення ефективності публічного управління загалом.

Виняткова роль позитивного враження, яке справляє публічний службовець у процесі виконання своїх професійних обов'язків, зумовлює потребу в глибокому усвідомленні сутності поняття «імідж» як базової категорії іміджології. У науковій працях під іміджем розуміють цілеспрямовано створений, емоційно насичений та свідомо сконструйований образ, який формується засобами масової комунікації й психологічного впливу для забезпечення позитивного сприйняття певною цільовою аудиторією.

Поняття «імідж державного службовця» поєднує загальні характеристики, властиві категорії іміджу загалом, і специфічні риси, що впливають із професійної природи публічної служби. У дослідженні виокремлено низку ключових ознак цього явища, які дозволяють визначити імідж публічного службовця як оціночний соціально-психологічний конструкт, спрямований на формування позитивного ставлення громадськості до представника влади. Такий імідж є персоніфікованим відображенням репутації державної влади в цілому та ґрунтується на відповідності службовця

вимогам професійної компетентності, дотриманні принципів публічної служби, етичних стандартів і постійному самовдосконаленні.

Подальше поглиблення розуміння сутності іміджу державних службовців як об'єкта наукового аналізу потребує визначення його ключових характеристик. До основних ознак цього феномена віднесено: формування на основі системного розвитку та постійного самовдосконалення; врахування його динамічної природи й здатності адаптуватися до умов воєнного стану; узгодженість із національними інтересами держави та відданість їх захисту; наявність необхідних професійних і особистісних якостей та гармонійність їх поєднання; ефективність комунікаційної взаємодії із суспільством і територіальними громадами; високий рівень професійної компетентності при виконанні посадових обов'язків; забезпечення довіри громадян до системи публічної служби й органів місцевого самоврядування; а також формування іміджу з дотриманням засадничих принципів наукового підходу.

Результати дослідження свідчать, що імідж службовця органу місцевого самоврядування є динамічною, змінною характеристикою, яка потребує постійного вдосконалення. Процес його формування має бути безперервним, інтегрованим у щоденну професійну діяльність та спрямованим на підвищення ефективності публічного управління в цілому.

Досягнення поставлених у дослідженні завдань забезпечено завдяки застосуванню комплексу загальнонаукових і спеціальних методів. Зокрема, використано метод теоретичного узагальнення, що дозволив розкрити сутність і зміст базових понять дослідження; методи аналізу та порівняння, які надали змогу вивчити практичний досвід формування позитивного іміджу органів публічної влади; а також методи порівняльного аналізу та екстраполяції, за допомогою яких було виявлено специфіку створення іміджу державного службовця в умовах сучасних суспільно-політичних трансформацій.

Ключові слова: імідж, державна службова, публічне управління, професійна компетентність, законність, комунікація, законодавство про державну службу, правила етичної поведінки, дрес-код.

SUMMARY
for the master's thesis of Nataliia USTYMENKO
on the topic " Image of a civil servant in Ukraine: concept and legal
regulation"

Master's research project for a master's degree in the specialty 281 "Public management and administration". – National University "Odesa Law Academy", Odesa, 2025.

The master's thesis is devoted to a comprehensive study of the concept and legal regulation of the image of civil servants in Ukraine as a key aspect in the formation of the general image of a state institution, in particular in defining its concept, main features, and structure. The current state of legal regulation of the image of civil servants is studied, and the European experience of regulating the image of civil servants is analyzed. The principles and mechanisms for shaping the image of a civil servant have been established, compliance with the rules of ethical conduct by civil servants has been defined, and an analysis of the requirements for the appearance of civil servants has been carried out.

The work consists of an introduction, 2 chapters containing 6 sections, conclusions, and a list of sources used.

The problem of creating a positive image of public authorities at various levels of government is particularly relevant for Ukraine today. This is due to the need to ensure open, fair, and effective dialogue between government structures and civil society institutions. Such dialogue is an important condition for strengthening public trust in the authorities and preventing its potential alienation during the implementation of profound socio-political and economic reforms.

A key factor in the effective functioning of public authorities is the positive image of civil servants, as it is through them that society perceives and evaluates the work of the relevant institution. The reputation of public administrators directly influences the level of public trust in the state,

determining their attitude towards political initiatives, economic decisions, and social programs. The willingness of the population to cooperate and partner with government officials largely depends on the image of civil servants—their professionalism, ethics, and openness in interacting with the public.

Thus, the process of forming a positive image of a civil servant should be based on a number of basic principles. Among them, strategic planning of image policy, strict adherence to the law, consistency and continuity of actions, state support, and interconnection between individual elements of the communication system are of particular importance. The implementation of these principles contributes to strengthening the authority of the civil service and forms the basis for improving the effectiveness of public administration in general.

The exceptional role of the positive impression made by a public servant in the performance of their professional duties necessitates a deep understanding of the essence of the concept of “image” as a basic category of imageology. In scientific works, image is understood as a purposefully created, emotionally saturated, and consciously constructed image that is formed by means of mass communication and psychological influence to ensure positive perception by a specific target audience.

The concept of “image of a civil servant” combines general characteristics inherent in the category of image in general and specific features arising from the professional nature of public service. The study highlights a number of key features of this phenomenon, which allow us to define the image of a public servant as an evaluative socio-psychological construct aimed at forming a positive public attitude towards representatives of the authorities. Such an image is a personified reflection of the reputation of the state authorities as a whole and is based on the civil servant's compliance with the requirements of professional competence, adherence to the principles of public service, ethical standards, and continuous self-improvement.

Further deepening of understanding of the essence of the image of civil servants as an object of scientific analysis requires defining its key

characteristics. The main features of this phenomenon include: formation based on systematic development and continuous self-improvement; consideration of its dynamic nature and ability to adapt to martial law conditions; consistency with the national interests of the state and commitment to their protection; the presence of the necessary professional and personal qualities and their harmonious combination; effective communication with society and local communities; a high level of professional competence in the performance of official duties; ensuring public confidence in the public service system and local government bodies; and image building in accordance with the fundamental principles of a scientific approach.

The results of the study show that the image of a local government official is a dynamic, changing characteristic that requires constant improvement. The process of its formation should be continuous, integrated into daily professional activities, and aimed at improving the effectiveness of public administration as a whole.

The objectives set in the study were achieved through the use of a combination of general scientific and special methods. In particular, the following methods were used theoretical generalization, which allowed us to reveal the essence and content of the basic concepts of the study; methods of analysis and comparison, which made it possible to study the practical experience of forming a positive image of public authorities; as well as methods of comparative analysis and extrapolation, which were used to identify the specifics of creating the image of a civil servant in the context of modern socio-political transformations.

Keywords: image, civil service, public administration, professional competence, legality, communication, civil service legislation, rules of ethical conduct, dress code.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	9
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВА ХАРАКТЕРИСТИКА ІМІДЖУ ДЕРЖАННОГО СЛУЖБОВЦЯ В УКРАЇНІ.....	13
1.1. Поняття, ознаки та структура іміджу державного службовця.....	13
1.2. Сучасний стан правового регулювання іміджу державного службовця.....	31
1.3. Європейський досвід регулювання іміджу державного службовця .	43
РОЗДІЛ 2. СТРУКТУРНА ХАРАКТЕРИСТИКА ІМІДЖУ ДЕРЖАВНОГО СЛУЖБОВЦЯ В УКРАЇНІ.....	60
2.1. Принципи і механізми формування іміджу державного службовця.	60
2.2. Дотримання правил етичної поведінки державним службовцем.....	72
2.3. Вимоги до зовнішнього вигляду державного службовця.....	94
ВИСНОВКИ.....	106
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	109

ВСТУП

Сила держави визначається не лише її здатністю ефективно реагувати на внутрішні та зовнішні виклики, а й її відповідністю принципам правової, демократичної, соціально орієнтованої системи, яка перебуває під контролем громадян. Реалізацію цих засад забезпечує державна служба – ключовий інструмент у функціонуванні сучасної державності. Тому вона має бути результативною, юридично вивіреною, організаційно впорядкованою та відкритою до взаємодії з громадянським суспільством. Якість державного управління, а отже й майбутній розвиток країни, значною мірою залежить від рівня адміністративної культури.

У нинішніх умовах трансформації української державності особливої ваги набуває здатність державних інституцій впливати на суспільні процеси не силовими методами, а через ідеї, комунікацію та інформаційні потоки. У контексті стратегічного розвитку поряд із пріоритетами, як-от впровадження інновацій, модернізація інфраструктури чи залучення інвестицій, важливу роль відіграє формування позитивного іміджу держави. Це не лише інструмент зовнішньої політики, а й засіб захисту національних інтересів, консолідації суспільства та підвищення довіри до влади – як з боку громадян, так і міжнародної спільноти. Формування стійкого іміджу є також вагомим передумовою зміцнення національної безпеки, яка в умовах військового стану набуває ще більшого значення.

Актуальність теми дослідження обумовлена тим, що формування позитивного іміджу державного службовця є ключовим етапом у побудові загального образу державної інституції. У сучасних умовах ця проблема набуває особливої актуальності, адже суспільство очікує від органів державної влади не лише ефективності, а й відкритості, прозорості та здатності до довготривалої конструктивної взаємодії з громадськістю. Підвищення рівня суспільної довіри безпосередньо пов'язане з тим, наскільки цілісно та послідовно формується імідж представників влади.

З огляду на це, постає необхідність комплексного аналізу як сутності самого поняття «імідж державного службовця», так і особливостей його правового регулювання в Україні. Одночасно доцільним є вивчення європейського досвіду у цій сфері з метою визначення найбільш ефективних підходів до вдосконалення іміджу державної служби в національному контексті.

Кризові явища в сприйнятті діяльності державних органів лише підкреслюють актуальність цієї теми. Як свідчить практика, джерелом негативного іміджу влади часто стають окремі прояви поведінки державних службовців – зокрема, низький рівень професійної підготовки, байдужість до проблем громадян, порушення етичних норм або демонстрація відстороненості від суспільних інтересів. Усе це негативно позначається не лише на персональній репутації конкретного посадовця, а й на довірі до всієї системи державного управління.

Об'єктом дослідження виступають суспільні відносини, які виникають у процесі формування, функціонування та правового регулювання іміджу державного службовця

Предметом дослідження є імідж державного службовця в Україні: поняття і правове регулювання.

Метою виступає всебічне дослідження поняття та правового регулювання іміджу державних службовців в Україні.

Завдання дослідницької роботи:

1. Визначити поняття, ознаки та структуру іміджу державного службовця.
2. Провести дослідження сучасного стану правового регулювання іміджу державного службовця.
3. Проаналізувати європейський досвід регулювання іміджу державного службовця.
4. Встановити принципи та механізми формування іміджу державного службовця.

5. Визначити дотримання правил етичної поведінки державним службовцем.

6. Провести аналіз вимог до зовнішнього вигляду державного службовця.

Теоретичним підґрунтям в ході написання роботи виступили наукові праці вітчизняних та зарубіжних учених, наукові статті, нормативно-правові акти нашої та європейських країн, які регулюють правові і організаційні основи суспільних відносин у сфері формування іміджу державних службовців.

Аналіз сучасних наукових джерел і літератури, присвячених проблематиці державного управління та напрямам його вдосконалення, засвідчує недостатню розробленість питання іміджу державного службовця як одного з ключових чинників ефективності публічної служби. Попри активний розвиток теорії державного управління, категорія «імідж державного службовця» залишається малодослідженою у вітчизняній науці, що зумовлює потребу в її системному осмисленні.

У більшості наукових робіт поняття «імідж» розглядається переважно в узагальненому, соціально-комунікативному або психологічному аспектах. Так, проблеми формування іміджу як соціального феномена досліджували представники соціології та психології – зокрема, О. Мармаза, Н. Барна, Р. А. Калениченко, Є. О. Телебенева та інші. Їхні праці створили методологічне підґрунтя для аналізу іміджу як складного багатофакторного утворення, що поєднує когнітивні, поведінкові та емоційно-ціннісні елементи.

Питання ж формування й підтримання позитивного іміджу державного службовця розробляються в межах наук публічного управління, державної служби та політології. У цьому напрямі помітний внесок зробили такі науковці, як Ю.С. Даниленко-Негара, Л.Р. Біла-Тіунова, В.М. Білоус і О.С. Щербіна, Л.М. Іванова, О.Б. Каламан, В. В. Боковець, Т. П. Ласий та ін.

Загалом, наукові напрацювання цих дослідників становлять концептуальну основу для подальших досліджень механізмів формування

позитивного іміджу державних службовців, спрямованих на підвищення ефективності державного управління, розвиток професійної культури державної служби та зміцнення авторитету держави у суспільній свідомості.

Відповідно до поставлених завдань даної магістерської роботи були обрані та використані загальні та спеціальні методи наукового дослідження для проведення аналізу усіх аспектів формування іміджу працівників державної служби.

Загальнонаукові методи, такі як аналіз, діалектика, синтез та системний метод були застосовані в ході проведення аналізу нормативно-правових актів, якими регулюються питання формування іміджу державних службовців, при визначенні поняття, основних ознак, а також структури іміджу.

Спеціальні правові методи, такі як порівняльно-правовий та формально-юридичний були застосовані в ході вивчення та проведення аналізу зарубіжного досвіду регулювання іміджу працівників державної служби різноманітних країн Європи. Обрані методики, принципи та підходи стали базовими, ефективними інструментами для проведення даного дослідження.

Структура та обсяг КР. Дана робота складається зі вступу, двох розділів, шести підрозділів, висновків, списку використаних джерел. Загальний обсяг роботи складає 118 сторінок та 80 використаних джерел.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВА ХАРАКТЕРИСТИКА ІМІДЖУ ДЕРЖАННОГО СЛУЖБОВЦЯ В УКРАЇНІ

1.1. Поняття, ознаки та структура іміджу державного службовця

Термін «імідж» увійшов у науковий обіг у 60–80-х роках ХХ століття, насамперед у межах психологічних досліджень. Його походження пов'язане з англійським словом “image”, що у перекладі означає «образ», «зображення», «подібність», «ідол», «ікона», «публічне “я”» або «відбиток у дзеркалі». Таким чином, поняття іміджу від початку має багатозначний характер, який охоплює як зовнішні, так і внутрішні прояви сприйняття особи чи явища [22, с.32].

У сучасному науковому дискурсі термін «імідж» трактується як цілеспрямовано сформований образ певної особи чи об'єкта, створений з метою здійснення емоційно-психологічного впливу на громадськість для досягнення позитивного сприйняття, популяризації або підвищення рівня довіри. У діловій лексиці слово «імідж» зазвичай не перекладається, набуваючи змісту понять «репутація», «авторитет», «позитивний образ» чи «престиж» [29, с.27].

Очевидним є те, що імідж як соціально-комунікативний феномен формується під впливом широкого спектра чинників, інтенсивність і характер яких змінюються залежно від конкретних обставин, соціально-політичної ситуації та динаміки суспільних процесів. Саме тому значна частина дослідників наголошує на тому, що імідж має не статичну, а динамічну природу, перебуваючи в постійному русі та трансформації відповідно до змін у суспільному середовищі.

У повсякденній практиці нерідко відбувається плутанина між поняттями «імідж», «думка», «репутація» та «авторитет». Хоча ці категорії дійсно мають низку спільних рис, їх некоректне ототожнення призводить до концептуальних помилок.

Так, «думка» завжди передбачає вербальне вираження, що відображено і в словникових дефініціях, де вона трактується як словесно сформульоване судження про певний об'єкт [33, с. 117]. Натомість імідж може включати як мовні, так і численні невербальні складники, причому саме останні часто відіграють ключову роль у його формуванні.

Не менш розповсюдженою є практика ототожнення іміджу з репутацією, хоча між ними існує фундаментальна різниця. Репутація визначається як усталена суспільна думка про цінності, чесноти чи недоліки певного суб'єкта, тобто вона має чітко оцінний характер. Вона може бути позитивною або негативною, і така оцінність є її обов'язковою рисою. Імідж же, попри можливість його оцінювання, за своєю природою не передбачає такої жорсткої оцінної фіксації.

Помилковим є також ототожнення іміджу з авторитетом. Авторитет ґрунтується на визнаній компетентності та заслуженій довірі, що дає змогу впливати на соціальну групу чи аудиторію [30, с. 19]. У цьому випадку авторитет може виступати лише одним із елементів іміджу, але аж ніяк не вичерпує його змістового потенціалу. Таким чином, імідж є ширшим, багаторівневим поняттям, що включає авторитет як можливу, але не обов'язкову складову.

Узагальнюючи зазначене, можна стверджувати, що названі терміни не є взаємозамінними, але доповнюють один одного, розширюючи можливості аналітичного осмислення феномена іміджу.

Імідж має власну специфіку залежно від сфери діяльності, зокрема – і в державному управлінні, на що звертають увагу численні науковці. У наукових працях він розглядається багатопланово, що дозволяє охопити різні проблемні виміри, пов'язані з формуванням образу державного службовця та державних органів загалом.

Державну службу як особливий соціальний інститут доцільно розглядати крізь призму її ціннісних орієнтирів, нормативних засад, структурних елементів і соціальних ролей. Розуміння державної служби як

складної організаційно-соціальної системи потребує застосування системного підходу, який дає змогу виявити основні системоутворювальні чинники її функціонування.

Державна служба, як і будь-яка соціальна система, характеризується низкою загальних властивостей: наявністю спільної мети для всіх її компонентів; підпорядкуванням індивідуальних цілей елементів загальній системній меті; усвідомленням кожним елементом власних завдань у контексті досягнення загального результату; виконанням функцій, похідних від поставлених завдань; існуванням відносин координації та субординації між підсистемами; а також наявністю зворотного зв'язку між керуючими й керованими ланками. Сукупність цих характеристик дозволяє визначити державну службу як цілісну соціально-управлінську систему, що забезпечує стабільність і результативність функціонування публічної влади [12, с.45].

Однією з центральних постатей у цій системі виступає державний службовець, адже саме через його діяльність суспільство найчастіше оцінює якість, професійність і доброчесність державної влади. Закон України «Про державну службу», який є ключовим в правовому регулюванні діяльності держслужбовця, визначає його як громадянина України, який обіймає посаду державної служби в органі державної влади чи іншому державному органі, отримує заробітну плату з державного бюджету та виконує повноваження, безпосередньо пов'язані з реалізацією завдань і функцій цього органу, а також дотримується принципів державної служби [19]. Це нормативне визначення підкреслює особливий характер статусу державного службовця та його відповідальність перед суспільством і державою.

Саме тому державний службовець апріорі зобов'язаний діяти неупереджено й об'єктивно, сумлінно виконуючи законні розпорядження та доручення керівників незалежно від власних політичних уподобань чи ідеологічних переконань. Його діяльність повинна ґрунтуватися на пріоритеті прав і свобод людини, на принципах законності, політичної нейтральності та служіння суспільному благу.

Законодавство прямо обмежує можливість державних службовців демонструвати власні політичні погляди чи здійснювати дії, що можуть бути інтерпретовані як підтримка або протидія певним політичним партіям [28, с.211].

У такому контексті політична нейтральність державного службовця постає не формальною вимогою, а ключовою умовою належного функціонування механізмів публічної влади. Вона забезпечує довіру громадян до державних інституцій, сприяє посиленню легітимності рішень органів влади та запобігає ризикам політичної маніпуляції, які можуть загрожувати правам, свободам, здоров'ю та життю населення.

Зважаючи на вище зазначене, доцільним є дослідити можливість використання того чи іншого підходу до розуміння іміджу державного службовця. Так, О.В. Лубченко вказує, що імідж – це образ певного об'єкта, що цілеспрямовано створюється у суспільній чи індивідуальній свідомості за допомогою спеціальних механізмів та засобів і справляє емоційно-психологічний вплив на цільову аудиторію. Однак варто додати, що також наявне окреме визначення поняття «імідж влади», що трактується як образ суб'єкта владної діяльності, який формується у суспільній свідомості і має на меті здійснити емоційно-психологічний вплив на громадян задля популяризації політики держави тощо [29, с. 33].

Проаналізувавши таке трактування, можна зробити висновок, що на характеристику іміджу особи, окрім власних рис та особливостей людини, також впливають цінності, норми, правила та стереотипи суспільства, в якому такий імідж формується. Адже важливо, щоб демонстровані державним службовцем цінності відповідали тим цінностям та очікуванням, які бажає побачити обрана ним аудиторія.

Відповідно до визначення іншого науковця Н. Барни, імідж – це штучно створений образ, який формується під дією та впливом ЗМІ. Тобто, метою створення іміджу певного об'єкта є цілеспрямоване формування визначеного ставлення до такого об'єкта з боку суспільства [5, с.13].

На практиці імідж державного службовця проявляється у його діях, незалежно від того, чи він працює у міністерстві або іншому центральному органі державної влади, чи ж навіть ця людина є посадовою особою органу місцевого самоврядування. Адже у першому випадку ця особа може впливати на ту чи іншу сферу політики держави, впливати на реалізацію рішень, які прямо чи опосередковано стосуються кожного громадянина країни; в іншому ж випадку – громадяни на місцях безпосередньо матимуть справу з посадовою особою органу місцевого самоврядування, враження від контакту з якою практично завжди впливає на ставлення до владного органу в цілому.

Таким чином, задля досягнення поставленої цілі можна використовувати не лише виключно об'єктивні характеристики та риси об'єкта, а й поєднувати їх з вигаданими, неіснуючими рисами – такими, які бажає бачити суспільство. Однак в такому разі на побудову іміджу державного службовця впливають кризові стани в розвитку суспільства, що, своєю чергою, провокує деградацію моральної сфери життя суспільства, куди належить і сфера державного управління [37, с. 34].

На думку О. І. Шевчишина, імідж державного службовця, а отже і органу державної влади в якому він працює, демонструє рівень авторитету такого органу як всередині країни, так і за її межами. Також науковець вважає, що позитивний імідж є одним з ключових показників, які демонструють впливовість держави, її економічний потенціал, вміння швидко адаптуватися до міжнародних проблем та викликів, а також показують рівень добробуту та комфорту життя населення. Адже саме глобальні процеси та виклики нині є основним фактором, який впливає на розвиток усіх держав без винятку; такі процеси вимагають скоординованості та ефективної взаємодії органів державної влади в країні, що, в свою чергу, можна отримати лише у випадку підтримки, довіри та співпраці з громадянами своєї країни [74, с. 25].

За такого трактування поняття «імідж», основною проблемою його формування є відносно низький рівень синхронізації між діями різних органів державної влади та державних службовців, що, за своєю суттю, є необхідним для підтримання сталості розвитку держави та ефективності державної політики.

С. Серьогін зазначає, що поняття іміджу державного службовця та державного органу, в якому такий державний службовець працює, безпосередньо переплітаються з поняттям іміджу країни, яку вони представляють, зокрема на міжнародній арені, а тому ці два поняття не можна розглядати окремо. Він зазначає, що в основі іміджу державного службовця лежать його моральні і професійні якості та характеристики, а сам імідж є соціальним конструктом [32, 102].

Також автор стверджує, що громадську думку, яка є базою для створення іміджу певного об'єкта, формують не лише його особистісні характеристики, а й засоби масової комунікації, де буде інформація про нього, PR-технології, які такий об'єкт буде цілеспрямовано застосовувати, тощо.

Але на імідж державної влади в цілому, окрім факторів вище зазначених, впливають також стан загальнодержавної політики, її соціальне спрямування та якість роботи гілок державної влади взагалі. В такому випадку проблемним є аспект важкості, а часом і цілковитої неможливості розмежування іміджу представників органу державної влади від іміджу цього органу взагалі, а інколи і від іміджу країни, як такої, в світі.

Отже, на ефективність діяльності інститутів державної служби прямо впливає рівень довіри та підтримки з боку населення, ставлення громадян до органів державної влади, їх дій, рішень та вчинків. Імідж державних службовців, який формується у індивідуальній та колективній свідомості населення, є одним з найбільш дієвих важелів, що здатний пришвидшити впровадження та практичну реалізацію державної політики і її програм, або ж, навпаки, максимально сповільнити цей процес.

Таким чином, стає очевидним факт впливу іміджу представників державної влади на їх дії та поведінку, що проявляється через державну політику в цілому.

Імідж державного службовця має низку специфічних характеристик, що дозволяють розглядати його як окремий різновид особистісного іміджу. З одного боку, він постає як форма професійного іміджу, оскільки відображає професійну компетентність, етичність і культуру поведінки посадової особи. З іншого боку, його можна віднести й до політичного іміджу, адже діяльність держслужбовця безпосередньо пов'язана з реалізацією державної влади, публічним представництвом інтересів держави та взаємодією з громадськістю. Таким чином, імідж державного службовця поєднує риси як професійного, так і політичного образу, інтегруючи особистісні якості управлінця з характеристиками суб'єкта, який виконує функції влади [32, с.142].

Важливо усвідомлювати, що державний службовець є носієм і транслятором іміджу державної влади та органів публічного управління. Саме через нього суспільство сприймає діяльність державних інституцій, їхню ефективність і ціннісні орієнтири. На державного службовця покладається особлива місія – донесення стратегічних пріоритетів і завдань держави до громадян, формування позитивного ставлення до влади та зміцнення суспільної довіри. Виконуючи посадові повноваження від імені органів публічної адміністрації, він виступає безпосереднім виконавцем законодавчих норм, управлінських рішень і державної політики загалом.

Державний службовець не обмежується роллю фахівця, що володіє необхідними професійними знаннями – він є представником держави, а отже, його особистий імідж невіддільний від іміджу державної служби. Усі складові образу держслужбовця відображають не лише його особистий авторитет, а й рівень довіри до органів влади та державного апарату загалом. Фактично, стиль поведінки державного службовця є своєрідним показником

відповідності дій державних інституцій очікуванням громадян і критерієм ефективності функціонування системи публічного управління.

Як слушно зазначають В.М. Білоус та О.С. Щербіна, формування позитивного іміджу державного службовця є вихідною умовою створення позитивного іміджу державної влади, оскільки будь-які прояви негативного сприйняття влади в суспільстві насамперед пов'язані з конкретною постаттю її представника – державного службовця [5, с.13].

В умовах глобалізації, що виступає визначальним чинником розвитку сучасного світу, позитивний імідж органів влади стає ключовим показником авторитету та успішності держави на міжнародній арені. Яскравим підтвердженням цього стала ситуація 2022 року, коли безпрецедентне єднання українського суспільства з державним керівництвом у протидії військовій агресії російської федерації продемонструвало світу силу національної консолідації. Саме цей фактор забезпечив безумовну підтримку України з боку міжнародної спільноти – у фінансово-економічному, військово-політичному та соціально-гуманітарному вимірах.

Водночас кризові періоди розвитку суспільства виявляються особливо чутливими для іміджу державної влади та її представників – державних службовців. Як слушно зазначає С. Могильний, у переломні історичні моменти негативний вплив зовнішніх чинників може послабити стійкість державної влади, дестабілізувати систему управління та спричинити дисбаланс владних повноважень [32, с.172].

Отже, формування іміджу державного службовця має відбуватися з урахуванням конкретних суспільно-політичних і соціально-економічних умов, у яких функціонує держава. Відповідність сучасним реаліям є необхідною передумовою для створення та підтримання позитивного іміджу держслужбовця, що відображає не лише його професійну компетентність, а й здатність ефективно реагувати на виклики часу.

Для більш глибокого розуміння сутності поняття «імідж державного службовця» доцільно звернутися до наукових трактувань, запропонованих

провідними дослідниками. Саме їхні підходи дозволяють виокремити основні ознаки, що формують зміст і структуру цього поняття, а також визначити специфіку його прояву у діяльності представників публічної влади.

Імідж державного (громадського) службовця слід розглядати як уособлення іміджу державної служби. З цієї точки зору низка науковців визначає його як ключову складову формування цілісного образу органу державної влади, а також як здатність представника служби реалізовувати інтереси державної установи, від імені якої він виступає [28, с. 75]. Водночас не всі автори акцентують на цьому аспекті, інколи розглядаючи імідж держслужбовця як його індивідуальний образ [22, с. 87]; уточнення цього моменту є доцільним для точного розуміння ролі посадовця у системі публічної адміністрації.

Імідж державного службовця можна визначити як сукупність показників, необхідних для ефективного виконання посадових функцій у межах системи державної служби. Ці показники зазвичай присутні у більшості визначень поняття, хоча підходи до їх деталізації відрізняються. Так, одні автори акцентують на професіоналізмі, сумлінності, культурному рівні та комунікативних якостях [7, с. 88], інші – на професійних знаннях, уміннях, навичках, етичності та культурі спілкування [21, с.83], а ще деякі – на поєднанні персональних моральних якостей і необхідних професійних рис [25, с.8].

Всі ці характеристики можна об'єднати в дві основні групи: професійні (об'єктивні) та персональні (суб'єктивні) показники. При цьому детальний перелік конкретних ознак включати у визначення поняття не завжди доцільно, адже вимоги до службовця залежать від специфіки посад та рівня відповідальності, і неможливо охопити всі професійні та особистісні якості універсально.

Отже, доцільним є таке визначення сутності поняття «імідж державного службовця»: це сукупність професійних та персональних

характеристик особистості, необхідних для ефективного виконання функцій органів державної служби.

Імідж державного службовця слід розглядати як оцінний соціально-психологічний образ, що відображає сприйняття його діяльності суспільством та є важливим індикатором ефективності державної служби. Закон України «Про державну службу» [19] визначає ключові ознаки цієї служби: публічність, професіоналізм і політичну неупередженість. Публічність передбачає відкритість інформації про діяльність службовця та можливість громадян давати оцінку ефективності виконання ним функцій держави, що створює основу для формування довіри до інституту державної влади.

Процес оцінки іміджу державного службовця носить двоплановий характер. З одного боку, він включає суб'єктивне сприйняття самого службовця щодо власної ефективності та рівня позитивності свого образу. З іншого – об'єктивну оцінку суспільства, яка формується через комунікаційні взаємодії та спостереження за діяльністю посадовця. Аналіз цих двох аспектів дозволяє виявити розрив між самооцінкою та реальним сприйняттям, що стає критично важливим для управління репутацією та побудови довгострокового позитивного іміджу.

Імідж державного службовця є багатофакторним та динамічним явищем, формування якого визначається специфікою державного управління, його роллю в суспільстві та характером виконуваних посадових функцій. З огляду на це, сучасна іміджологія виокремлює кілька типів іміджу, кожен із яких має практичне значення для побудови ефективного публічного образу: дзеркальний, потоковий, бажаний, особистісний, множинний, корпоративний, позитивний, негативний [22, с.74].

Дзеркальний імідж відображає уявлення державного службовця про самого себе, подібно до того, як людина дивиться у дзеркало і оцінює власний образ. Цей тип іміджу зазвичай має позитивну психологічну спрямованість, оскільки особа схильна виділяти власні сильні сторони й

акцентувати на позитивних рисах. Водночас його ключовим обмеженням є низький рівень об'єктивності, адже самооцінка може не збігатися з реальною оцінкою з боку громадськості.

Потоковий імідж характеризує зовнішнє сприйняття особи або організації. Саме в межах цього типу активно застосовуються засоби паблік рилейшинз (PR), спрямовані на формування необхідного образу та налагодження ефективної взаємодії з громадськістю. Потоковий імідж відображає, як суспільство реагує на діяльність службовця або органу в конкретний момент часу, і слугує інструментом управління репутацією у реальному часі.

Бажаний імідж демонструє уявний ідеал образу державного службовця – прагнення особи відповідати найвищим стандартам сприйняття. Особливе значення цей тип має для політиків-початківців, службовців на стартових посадах, громадських діячів та новостворених організаційних структур, зокрема органів державної влади та місцевого самоврядування. У ситуаціях, коли інформація про них обмежена або малодоступна, бажаний імідж визначає оптимальний образ для формування позитивного першого враження [30, с.109].

Створення бажаного іміджу пояснюється прагненням особи викликати певну психологічну готовність у партнерів, колег, громадськості та близького оточення до взаємодії або поведінки у відповідності до очікувань посадовця. Це дозволяє підвищити ефективність комунікаційних процесів і зміцнити авторитет особи або організації на етапі їхнього становлення та адаптації у публічному середовищі.

Бажаний імідж відображає образ особистості державного службовця, який формують у партнерів, колег та громадськості свідомо або підсвідомо. Його основою є реальні риси особи, проте вони інтерпретуються та моделюються для створення оптимального враження. Фундаментальними складовими бажаного іміджу є: манери поведінки, уміння триматися, ефективно комунікувати з використанням невербальних та вербальних

сигналів; зовнішній вигляд службовця; рівень внутрішньої та зовнішньої культури; здатність подати себе у вигідному світлі, підкреслюючи позитивні та приховуючи негативні сторони.

Особистісний імідж характеризує систему уявлень про конкретну персону і формується під впливом медіа та соціального оточення. Він корелює з реальною особою, проте його сприйняття завжди модифікується під дією середовища, що визначає соціальні очікування та реакції аудиторії.

Корпоративний імідж стосується організації в цілому, а не окремих її підрозділів чи окремих результатів діяльності. Ключовими складовими корпоративного іміджу є репутація організації, її досягнення, стабільність і послідовність діяльності, які формують довіру до неї як до цілісного інституту.

Множинний імідж виникає у разі наявності кількох незалежних структур у межах однієї організації. При цьому невдача або негативні прояви в одному підрозділі можуть негативно впливати на загальний імідж інших структур, що демонструє взаємозалежність іміджевих компонентів організації.

Позитивний імідж характеризує об'єкт (особу, організацію, подію) як суспільно схвалений та значущий, наділений необхідними якісними та корисними характеристиками. Негативний імідж, навпаки, створюється зовнішніми опонентами, конкурентами або ворогами і є свідомо сфабрикованим образом, що відрізняється від природного сприйняття об'єкта [32, с.65].

Слід зазначити, що існує велика кількість інших типологій та класифікацій професійних іміджів, які дозволяють деталізувати характеристики образу посадовців і організацій у залежності від соціального та професійного контексту.

Формування іміджу державного службовця, орієнтованого на високоефективну діяльність, значною мірою визначається його особистісними характеристиками. До них належать психофізіологічні та

фізичні особливості, тип особистості, характер, стиль прийняття рішень, харизматичність. Ці характеристики проявляються через манери поведінки, здатність створювати враження впевненості у собі, викликати довіру, демонструвати емпатію, переконувати та психологічно впливати на громадян. Важливе значення мають також зовнішність, популярність, темперамент та рівень відповідності образу службовця очікуванням суспільства щодо ідеального лідера [72, с.25].

Імідж державного службовця сприяє підвищенню професійних, соціальних і особистісних досягнень, формуючи цілісний образ мети, який визначає внутрішні та зовнішні установки особистості [69, с. 172]. У зв'язку з особливостями побудови та функціонування іміджу держслужбовця його доцільно розглядати як окремий тип особистісного іміджу.

Імідж держслужбовця можна віднести до різновидів професійного та політичного іміджу, оскільки він інтегрує дві взаємопов'язані групи характеристик: з одного боку – властивості посадовця як представника державного (публічного) управління, а з іншого – ознаки політичного суб'єкта. До ключових складових іміджу належать публічність, представництво органів державної влади, популярність серед громадян та зворотний зв'язок від населення.

Поведінка державного службовця, незалежно від його підсистеми або виду державної служби, а також його ставлення до громадян і до роботи, зовнішній вигляд та культура мовлення формують не лише особистісний авторитет посадовця, а й репутацію тієї публічної служби, яку він представляє, і держави загалом.

Аналіз наукової літератури дозволяє виділити структурні компоненти, що визначають формування думки про державного службовця: габітарний, вербальний, кінетичний, середовищний, уречевлений.

Габітарний компонент іміджу, який відображає зовнішність державного службовця, охоплює як статичні, так і середньо-динамічні та експресивні характеристики. До його складу належать міміка, жести, постава,

загальна охайність і стиль одягу — тобто всі зовнішні ознаки, що формують первинне враження про особу. Габітарний компонент виконує роль невербального комунікатора, через який громадяни підсвідомо сприймають професійність, впевненість та відкритість державного службовця.

Вербальний компонент іміджу охоплює мовну поведінку посадовця та відображає уявлення, що формуються про людину на основі її мовної продукції. Він характеризує не лише те, що службовець говорить, а й як він це робить — інтонаційно, стилістично, логічно. До вербального іміджу належать також письмові форми комунікації (доповіді, офіційні документи, публікації), які є продовженням мовного самовираження особистості у професійній сфері.

Кінетичний компонент іміджу пов'язаний із руховою активністю особи – характерними типами рухів, поз, жестів, темпом ходи та пластикою. Цей елемент відображає індивідуальну експресію – від м'якої і гнучкої до жорсткої або скутої. Через кінетику виявляються риси темпераменту, емоційний стан і рівень самоконтролю державного службовця, що істотно впливає на сприйняття його іміджу громадянами.

Середовищний компонент іміджу охоплює просторове та соціальне середовище, у якому перебуває особа. До нього належать житло, робочий кабінет, автомобіль, коло спілкування, а також соціальні контакти – членство в професійних асоціаціях, участь у публічних заходах, вибір місць для відпочинку. Це середовище виконує функцію контекстуального підсилення іміджу, відображаючи рівень культури, статусу та життєвих пріоритетів службовця.

Уречевлений компонент іміджу представлений матеріальними або символічними об'єктами, створеними особою у процесі професійної діяльності: візитівками, публікаціями, виступами у ЗМІ, офіційними документами, книгами чи науковими працями. Цей компонент транслює професійну ідентичність та рівень компетентності особи у публічному просторі [5, с.207].

Виокремити імідж державного службовця від іміджу органу державної влади практично неможливо, оскільки вони перебувають у взаємозалежному симбіозі. Як зазначає С. Серьогін, поняття «імідж держави» або «імідж державної влади» є корпоративним відображенням у суспільній свідомості, що формується засобами масової інформації та PR-технологіями. Цей образ інтегрує у собі сприйняття конкретних державних діячів, оцінку діяльності органів влади, ефективність реалізації державної політики та її соціальну спрямованість [32, с.124].

У процесі формування іміджу державного службовця важливе значення мають два його взаємопов'язані зрізи.

Перший – базовий імідж, що формується поступово у свідомості громадян і відображає стійке сприйняття особи протягом тривалого часу. Цей вид іміджу характеризується високою стабільністю і майже не змінюється, за винятком випадків непередбачуваних відхилень або надзвичайних ситуацій. Базовий імідж формує основу довіри та авторитету службовця і є ключовим чинником його професійного та соціального впливу.

Другий – ситуативний імідж, що виникає в результаті конкретних подій, кризових або непередбачуваних ситуацій. Саме через ситуативну поведінку державного службовця суспільство формує актуальне уявлення про його компетентність, ефективність та моральні якості. Ситуативний імідж є більш динамічним і безпосередньо реагує на конкретні дії та рішення посадовця, визначаючи ставлення громадян до нього та до органу, який він представляє [22, с.97].

Позитивний імідж державного службовця має два взаємопов'язані аспекти: внутрішній і зовнішній, які відображають відповідно суб'єктивне сприйняття посадовцем власного образу та об'єктивну оцінку суспільством його діяльності.

Структура іміджу державного органу влади є багаторівневою системою, що охоплює як індивідуальні характеристики посадовців, так і колективні властивості органу. Основними елементами цієї системи є:

1. Діловий імідж органу – це сприйняття організації як суб'єкта професійної активності, що проявляється у своєчасності та повноті надання адміністративних послуг громадянам. Він визначає ефективність функціонування органу та впливає на рівень довіри суспільства.

2. Імідж державних службовців, що відображає уявлення про соціальний статус, стиль життя, особистісні та психологічні характеристики посадовців. Цей компонент формує уявлення громадян про професійну компетентність та моральну відповідальність конкретних осіб.

3. Внутрішній імідж органу, який характеризує організаційну культуру та соціально-психологічний клімат у структурі органу влади. Він демонструє ефективність внутрішніх комунікацій, рівень співпраці та загальний настрій колективу, що впливає на зовнішнє сприйняття органу.

4. Імідж публічного управлінця, що концентрує уявлення про ціннісні орієнтації, психологічні характеристики, професійні можливості та зовнішність керівників і ключових посадовців органу.

5. Візуальний імідж органу влади, що формується через сприйняття зовнішнього середовища організації – офісного інтер'єру, фронт-офісу, символіки та облаштування робочих приміщень. Цей компонент слугує як первинний інструмент формування першого враження та підтримки корпоративної ідентичності.

6. Соціальний імідж органу, що відображає уявлення громадськості про соціальні цілі та роль органу в житті суспільства, що визначає його легітимність і соціальну значущість.

7. Імідж послуги, який концентрує уявлення громадян про якість, доступність та специфіку наданих адміністративних послуг, що безпосередньо впливає на оцінку ефективності роботи органу та його посадовців [20].

Добровільне прийняття державними службовцями етичних норм надає іміджу якісно нового змісту: воно демонструє не лише зовнішню відповідність певним стандартам, а й внутрішню духовну позицію, засвідчує

особисту гідність службовця, його усвідомлене ставлення до моральних вимог і готовність втілювати їх як реальні мотиваційні орієнтири професійної діяльності. Ухвалюючи етичний кодекс, державні службовці фактично звертаються до суспільства із посланням: «Ми прагнемо розширити рамки правового регулювання, піднявши його на рівень моральних стандартів». Такий підхід дозволяє говорити про високу етичну значущість інституціоналізації професійного кодексу як постійної практики державного управління.

Етичний кодекс, будучи загальновизнаним інструментом професійної самоорганізації, має двоїсту природу. З одного боку, це спосіб самооб'єднання та самоідентифікації державних службовців, що відповідає їхнім потребам у визнанні, самореалізації, внутрішньому зростанні та професійному самоствердженні. З іншого – це акт високої соціальної відповідальності, яким вони надають своїй діяльності сенсу служіння державі, суспільству і людині. Таке поєднання особистісного і суспільного виявляється формою свідомого самообмеження, необхідного для збереження демократичних засад публічного управління та утвердження у професійному середовищі цінностей, що відповідають сучасним цивілізаційним вимогам.

Власне процес створення етичного кодексу, його відкритого обговорення у колективах, урочистого ухвалення та подальшого практичного дотримання є проявом моральної автономії та свободи державних службовців.

Етичний кодекс державного службовця виступає концентрованим вираженням як його ділової етики, так і загальної етичної культури, які в сукупності визначають стандарти його професійної поведінки.

Ділова етика державного службовця – це цілісна система моральних цінностей, професійних принципів, нормативних орієнтирів та стандартизованих моделей поведінки, що вироблені та закріплені у практиці державної служби. Вона виявляється в усвідомлених діях службовця, у його

стильових особливостях спілкування, прийнятті рішень, у ставленні до службових обов'язків, повноважень і громадян, з якими він взаємодіє.

Важливо підкреслити, що ділова етика – це не лише сукупність формальних приписів. Це – ціннісна матриця, яка визначає якість професійної поведінки, забезпечуючи єдність норм, внутрішніх переконань та професійної компетентності.

Система етичних стандартів розглядається як оцінювальна категорія, що дозволяє визначити поведінку державного службовця з позицій загальнолюдських та суспільно визнаних моральних норм. Її дотримання забезпечує можливість виконувати професійний і громадянський обов'язок гідно, тобто бездоганно, чесно та відповідально.

Етичні стандарти формують межі допустимої поведінки; визначають якість професійних рішень; забезпечують довіру суспільства до влади; слугують підґрунтям для стабільного морального клімату у державній службі. Тому вони являються одним з найважливіших аспектів в формуванні іміджу державного службовця.

Таким чином, етичний кодекс та система нормативно оформлених стандартів професійної поведінки становлять ціннісно-нормативний каркас, який визначає етичну культуру державного службовця та значною мірою впливає на формування його позитивного іміджу – як у професійному середовищі, так і в очах громадськості.

Можна зробити висновок, що рівень довіри та оцінка ефективності державних службовців безпосередньо пов'язані з цілісним сприйняттям органу влади у суспільстві. Імідж окремого посадовця не лише відображає його особистий авторитет, а й узагальнюється до сприйняття інституту державної служби загалом. Важливою складовою формування позитивного іміджу є моральні якості державних службовців, здатність нести відповідальність за прийняті рішення, харизматичність, внутрішні та зовнішні компоненти позиціонування органу, комунікативні здібності та уміння ефективно презентувати себе.

1.2. Сучасний стан правового регулювання іміджу державного службовця

Важливою складовою суспільного сприйняття державного службовця є те враження, яке він справляє на громадськість – тобто його імідж. Незалежно від того, як сам службовець оцінює власну поведінку чи професійні якості, його імідж функціонує як об'єктивний соціальний чинник, що суттєво впливає на формування уявлень громадян про діяльність органів державної влади і якість управлінських процесів загалом.

Проведений вище аналіз показав, що під іміджем державного службовця доцільно розуміти сформоване в масовій свідомості уявлення про характерні риси, стиль поведінки та професійні особливості, притаманні представникам цієї категорії працівників. Такий образ формується у взаємодії реальної діяльності службовця, його особистих характеристик і очікувань суспільства, яке сприймає його як носія державної влади.

Імідж службовця проявляється через різні аспекти його професійної та соціальної поведінки, зокрема: у конкретних діях та вчинках, що демонструють його здатність реалізовувати повноваження та відповідально представляти орган державної влади; в умінні відстоювати й коректно виражати інтереси органу влади, в межах якого він здійснює свою діяльність; у рівні професійних знань, компетентностей і навичок, що визначають ефективність виконання службових завдань; в етичній культурі, професіоналізмі, зовнішньому вигляді та стилі комунікації, які формують загальне емоційно-психологічне сприйняття особи державного службовця громадськістю [69, с. 114].

Формування позитивного іміджу державного службовця нерозривно пов'язане зі створенням професійної, ефективної та етично орієнтованої державної служби. Одним із першочергових завдань органів державної влади у цьому контексті є забезпечення таких умов, за яких кожен державний службовець демонструватиме високий рівень професіоналізму, сумлінно

виконуватиме покладені на нього обов'язки, відповідально ставитиметься до дорученої справи та неухильно дотримуватиметься норм законності й етичної поведінки – як щодо своїх колег, так і у взаємодії з громадянами.

Імідж державного службовця формується під впливом цілого комплексу чинників. Він залежить від типу та професійного стилю службовців, з якими громадяни стикаються у повсякденному житті; від того, наскільки відкритим, доступним та ефективним є їхнє спілкування з населенням; а також від якості виконання службових завдань. Не менш значущу роль відіграють особистісні характеристики державного службовця – культура поведінки, комунікативні здібності, уміння слухати, толерантність, емоційна врівноваженість та здатність діяти доброчесно у складних професійних ситуаціях.

Таким чином, позитивний імідж формується не лише через формальні результати роботи, а й через щоденну поведінку та професійну етику державного службовця, яка визначає рівень довіри громадян до державних інституцій та відображає загальну якість управління.

Проблематика професійного іміджу державного службовця органічно пов'язана зі сферою професійної етики держслужби. Як засвідчує проведений аналіз, саме етичні засади професійної діяльності та рівень професіоналізму особи, уповноваженої представляти державу, є визначальними чинниками формування її іміджу. Етика поведінки державного службовця відіграє фундаментальну роль у тому, як громадяни сприймають діяльність органів влади та наскільки вони готові довіряти державним інституціям.

У цьому контексті важливим є звернення до нормативно-правових засад, які регулюють етичну складову державної служби в Україні. Етика державного управління розглядається як упорядкована й нормативно визначена моральна основа діяльності суб'єктів влади. Вона охоплює уявлення про належні моделі поведінки посадових осіб, співвідношення їхніх прав і обов'язків, засади взаємодії між службовцями та громадянами, а також

підґрунтя реалізації фундаментальних прав і свобод людини та безпосередньо впливає на імідж [18, с. 202].

До ключових завдань етики державного управління належать: підтримання та утвердження демократичних цінностей, поваги до прав і свобод людини; послідовне впровадження в управлінську практику моральних принципів та норм, що визначають професійну поведінку службовців; забезпечення гуманістичної спрямованості державного управління, орієнтованої на суспільну користь; створення умов для безперервності, наступності та еволюційного розвитку державного управління, що сприяє його стабільності та ефективності.

Таким чином, етичні стандарти державної служби виступають не лише моральним регулятором поведінки службовця, а й важливим інструментом підвищення якості державного управління, формування позитивного іміджу влади та зміцнення довіри громадян до її представників.

Виходячи з вище викладеного одним із ефективних механізмів підвищення репутації державної служби, запобігання проявам корупції та формування високої культури управління є законодавче закріплення морально-етичних основ діяльності держслужбовців. Таке законодавче регулювання одночасно демонструє прагнення держави інтегрувати моральні цінності у систему суспільних відносин та підносить право до рівня носія цих цінностей.

Правове закріплення моральних стандартів має подвійне значення. По-перше, воно забезпечує послідовність у діяльності державної служби та утверджує проголошені етичні принципи як обов'язкові для виконання. По-друге, право встановлює межі допустимої поведінки, не дозволяючи відхилятися від закріплених цінностей і стандартів. Невиконання цієї функції призводить до розвитку безвідповідальності у сфері державного управління, формування недовіри до держави серед населення та соціальної апатії [33, с.118].

Законодавство з етичних питань представлено системою нормативних актів, що визначають принципи та правила поведінки держслужбовців. Воно виконує роль важливого елементу етичної інфраструктури державної служби, концентруючи увагу на двох ключових аспектах.

Перший аспект полягає в адміністративно-правовому регулюванні належної поведінки службовців згідно з принципами позапартійності, лідерства, самостійності, ініціативності, справедливості, підзвітності, лояльності до держави та персональної відповідальності.

Другий аспект стосується забезпечення дотримання зазначених принципів у процесі реформування системи державного управління. Це сприяє формуванню сучасної моделі етики держслужбовців, де ключовими цінностями виступають законність, повага до людини, справедливість та солідарність [43, с. 269].

Таким чином, законодавче закріплення морально-етичних стандартів є фундаментальною передумовою стабільності, легітимності та суспільної довіри до державної служби, одночасно формуючи етичну рамку для діяльності державних службовців та формування їх позитивного іміджу.

Етичні принципи державної служби в Україні інтегровані в низку нормативно-правових актів, центральним із яких є Конституція України. Як і в більшості країн світу, саме основний закон держави визначає фундаментальні цінності, на яких базується діяльність посадовців, та встановлює етичні орієнтири для формування поведінки органів влади. Конституція України не лише формує правове поле діяльності, але й закладає морально-етичну основу державної служби, поєднуючи юридичну регламентацію із суспільними очікуваннями.

У ст. 3 Конституції проголошено: «людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю. Права і свободи людини та їх гарантії визначають зміст і спрямованість діяльності держави. Держава відповідає перед людиною за свою діяльність. Утвердження і забезпечення прав і свобод людини є

головним обов'язком держави» [24]. Цей нормативний підхід визначає людину як центральний пріоритет держави, а також як джерело влади та активного учасника суспільних процесів, що накладає на держслужбовців обов'язок діяти в інтересах громадян.

Конституція також закріплює такі етичні цінності, як свобода, рівність, соціальна справедливість і законослухняність. Вони виступають критеріями оцінки ефективності державного управління та гуманізації суспільних відносин. Реалізація цих принципів спрямована на формування єдності держави і суспільства на основі взаємної відповідальності громадянина та держави, створюючи умови для довіри, соціальної стабільності та прозорості управлінських процесів.

Особливу роль відіграє принцип верховенства права у діяльності органів державної влади та місцевого самоврядування, оскільки посадові особи зобов'язані діяти «лише на підставі, в межах повноважень та у спосіб, що передбачені Конституцією та законами України» [24]. Така нормативна фіксація забезпечує баланс між етичними очікуваннями суспільства та правовими рамками діяльності державних службовців, підкреслюючи взаємозалежність моральних цінностей та правової відповідальності у формуванні професійного та суспільно значущого іміджу державної служби.

В Україні законодавче забезпечення іміджу держслужбовців реалізується через низку нормативних актів, серед яких ключовими є: «Про державну службу», «Про службу в органах місцевого самоврядування», «Про запобігання корупції», «Про очищення влади», «Про Національне антикорупційне бюро України», «Про доступ до публічної інформації», «Про звернення громадян», «Про державну таємницю», а також Кодекс законів про працю України і Закон України «Про інформацію» [6, с.232]. Комплексність цього правового поля створює передумови для формування етичної культури державної служби та підвищує відповідальність посадових осіб перед суспільством.

Закон України «Про державну службу» займає центральне місце у формуванні іміджу держслужбовців, оскільки він закріплює ключові принципи професійної та моральної поведінки державних службовців. Серед них – верховенство права, законність, професіоналізм, патріотизм, відданість інтересам Українського народу, доброчесність, ефективність, забезпечення рівного доступу до державної служби, політична неупередженість, прозорість та стабільність. Ці принципи, викладені в ст. 4 Закону, виконують роль критеріїв оцінки професійної діяльності держслужбовця та визначають його ціннісні орієнтири, спрямовуючи поведінку на служіння суспільству та державі [19, ст. 4].

Таким чином, законодавче закріплення етичних стандартів не лише формує нормативний каркас поведінки службовців, але й слугує інструментом ціннісного орієнтування, що забезпечує баланс між правовою дисципліною та моральною відповідальністю посадовців у державному управлінні і забезпечує формування позитивного іміджу.

Професійні етичні цінності держслужбовців закріплюються також у статтях Закону України «Про державну службу», що регламентують їхні права та обов'язки (статті 7–8). Вони виступають як загальні орієнтири поведінки та критерії оцінки дій державного службовця, формулюючись як у позитивному ключі (дозволено, має право), так і в негативному (заборонено, не має права).

Зокрема, ст. 8 Закону визначає, що державний службовець зобов'язаний дотримуватися Конституції та законів України, діяти виключно в межах своїх повноважень, дотримуватися принципів державної служби та правил етичної поведінки, поважати гідність людини і не порушувати права та свободи громадян. Крім того, він має забезпечувати ефективне виконання завдань та функцій органів державної влади, сумлінно виконувати свої посадові обов'язки, дотримуватися антикорупційного законодавства, запобігати виникненню реального або потенційного конфлікту інтересів, а

також постійно підвищувати професійну компетентність та удосконалювати організацію службової діяльності [19, ст. 8].

Додаткові положення, що формують професійну етику службовця, а через неї і імідж, передбачають обмеження прав і свобод посадовців, необхідні для належного виконання службових функцій. Це стосується роботи за сумісництвом, ненормованого робочого часу, заборони участі у страйках та інших заходів, які можуть створювати конфлікт із службовими обов'язками. Значну частину етичних норм закріплено у вигляді правових обмежень щодо вирішення конфліктів інтересів: заборони на отримання подарунків або винагород, які пов'язані з виконанням службових повноважень, обмеження щодо зайняття посад у керівних органах політичних партій, а також обов'язок щорічного декларування доходів [35, с.249].

Ці законодавчі вимоги визначаються не лише як формальні правила, а як інструменти запобігання корупції, службовим зловживанням та хабарництву, забезпечуючи прозорість, підзвітність та доброчесність у діяльності державних службовців на всіх рівнях.

Окрім безпосередніх норм, що регламентують етичну поведінку державних службовців, яка безпосередньо впливає на імідж, Закон України «Про державну службу» містить положення, які опосередковано пов'язані з формуванням морально-етичних стандартів у державній службі. До таких норм належить, зокрема, ст. 36 – «Присяга державних службовців» [19]. Цей обов'язковий акт прийняття присяги стосується осіб, які вперше зараховуються на державну службу, і його можна розглядати як ключовий механізм забезпечення законності та етичності в діяльності службовців.

Присяга виконує роль моральної та професійної місії державного службовця, слугуючи фундаментом для виконання службових обов'язків. У її тексті визначено пріоритет Конституції України та закріплено базові цінності, яких державний службовець зобов'язаний дотримуватися під час виконання професійних функцій. Серед цих цінностей – вірне служіння

Українському народові, повага та охорона прав, свобод і законних інтересів людини, шанування честі держави, гідне виконання обов'язків та відповідальне ставлення до високого статусу державного службовця [35, с. 245].

Таким чином, Присяга втілює моральну місію державної служби – служіння суспільному благу, що є визначальною складовою етичних засад державної служби. Підписаний текст Присяги включається до особової справи службовця, а факт її складання фіксується в трудовій книжці. Важливо зазначити, що відмова від прийняття Присяги тягне за собою неможливість обіймати відповідну посаду, а в такому випадку право на посаду надається наступному кандидату за результатами конкурсу. Статус державного службовця формально набувається з моменту складання Присяги, що підкреслює її значущість як ритуалу легітимізації посадовця [19].

Аналогічна процедура передбачена і для держслужбовців місцевого рівня самоврядування. Так, у відповідності до ст. 11 Закону України «Про службу в органах місцевого самоврядування», громадяни нашої країни, які вперше обіймають або обираються на посади в органах місцевого самоврядування, складають Присягу. Текст Присяги акцентує на високій відповідальності посадової особи перед громадянами, закріплюючи морально-етичну основу їхньої діяльності. Підписаний документ зберігається за місцем роботи посадової особи, а новообрані сільські, селищні, міські голови або голови рад здійснюють цю процедуру публічно на сесії відповідної ради. Факт прийняття Присяги фіксується у трудовій книжці посадовця, що формалізує його етичну та професійну відповідальність [57].

Слід зауважити, що на сьогодні в Україні відсутній окремий закон, який би повністю регламентував професійно-етичні норми поведінки держслужбовців. Раніше, з 12 липня 2012 року до 26 квітня 2015 року, діяв Закон України «Про правила етичної поведінки», який встановлював керівні принципи для осіб, уповноважених на виконання функцій держави або

місцевого самоврядування, визначав норми поведінки під час здійснення службових обов'язків та порядок притягнення до відповідальності за їх порушення. Проте цей нормативний акт втратив чинність у зв'язку з прийняттям нового законодавства 14 жовтня 2014 року (Закон України «Про запобігання корупції»), залишивши пробіл у формальному закріпленні професійно-етичних стандартів на рівні окремого нормативного документа.

Таким чином, процедура складання Присяги виступає інструментом етичного регулювання діяльності посадових осіб органів місцевого самоврядування, забезпечуючи формалізовану основу їхньої відповідальності перед громадянами та державою, навіть за відсутності спеціального закону про етику. Цей механізм слугує не лише юридичною формальністю, але й засобом формування довіри суспільства до місцевих органів влади та підвищення морального рівня державної служби загалом

Закон України «Про запобігання корупції» приділяє значну увагу аспектам держслужби які безпосередньо впливають на імідж, зокрема через Розділ VI, присвячений правилам етичної поведінки державних і місцевих службовців. Закон надає можливість розробляти та впроваджувати галузеві кодекси або стандарти професійної етики, що слугує механізмом системного формування етичних норм у публічній сфері. Відтак, під час виконання службових обов'язків держслужбовці зобов'язані неухильно дотримуватися як вимог цього нормативного акту, так і загальновизнаних етичних стандартів, демонструючи ввічливість і повагу у взаємодії з громадянами, керівництвом, колегами та підлеглими [47].

Стаття 40 Закону визначає політичну нейтральність службовців як обов'язкову вимогу під час виконання службових функцій. Вони не повинні висловлювати власні політичні переконання або використовувати службові повноваження в інтересах політичних партій чи окремих політиків. Водночас це положення не поширюється на осіб, які обіймають виборні або політичні посади [47].

Додатково, стаття 42 встановлює, що держслужбовці зобов'язані виконувати свої обов'язки сумлінно, компетентно, своєчасно та ефективно, уникаючи будь-яких зловживань або неефективного використання державної чи комунальної власності [47]. Стаття 44 наголошує на необхідності утримуватися від виконання незаконних доручень, навіть якщо вони надходять від керівництва. У разі суперечності отриманого розпорядження чинному законодавству, службовець зобов'язаний відмовитися від його виконання та письмово повідомити керівництво органу або, у випадку виборних осіб, Національне агентство [47].

Крім того, закон забороняє службовцям використовувати свої повноваження для отримання неправомірної вигоди для себе або третіх осіб. Така норма підкреслює ключову роль державної служби у формуванні довіри громадян і забезпеченні інтересів суспільства, адже пріоритетом діяльності службовця має залишатися законність та суспільне благо, навіть у ситуаціях, коли керівництво видає незаконні розпорядження [47].

Отже, положення Закону України «Про запобігання корупції» не лише закріплюють професійні й етичні обов'язки службовців, але й створюють правову основу для формування іміджу через доброчесність, підкреслюючи, що відмова від незаконних доручень є не лише правом, а й моральним обов'язком кожного державного та місцевого службовця.

Спеціальним нормативно-правовим актом, що визначає базові вимоги до етичної поведінки державних службовців та посадових осіб органів місцевого самоврядування в Україні, є Загальні правила етичної поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування, затверджені наказом Національного агентства України з питань державної служби від 05 серпня 2016 року [18]. Цей документ узагальнює стандарти професійної етики, якими мають керуватися держслужбовці під час виконання своїх посадових обов'язків.

Зокрема, Загальні правила акцентують на необхідності сумлінного, відповідального та результативного виконання службових функцій, прояву

ініціативи, а також на уникненні ухилення від прийняття рішень і несення відповідальності за власні дії та рішення. Державні службовці та посадові особи місцевого самоврядування зобов'язані неухильно дотримуватися загально визнаних етичних норм, демонструвати доброзичливість, ввічливість та високий рівень культури комунікації, утримуючись від нецензурної лексики або підвищеної інтонації. Окрім того, вони повинні з повагою ставитися до прав, свобод і законних інтересів громадян, об'єднань громадян та інших юридичних осіб, не проявляти свавілля або байдужість щодо їхніх законних дій і запитів [18].

Особливу увагу Загальні правила приділяють питанню конфлікту інтересів, проте його розгляд обмежено лише одним абзацом. У ньому зазначено, що службовці зобов'язані запобігати виникненню конфліктів у стосунках із громадянами, керівництвом, колегами та підлеглими. Така обмеженість може пояснюватися тим, що більш детальне регулювання конфліктів інтересів закріплене у Законі України «Про запобігання корупції», який передбачає окремий розділ, присвячений цьому питанню.

Водночас практика демонструє, що саме держслужбовці часто стають каталізаторами конфліктних ситуацій, що вказує на наявність проблем у сфері професійної підготовки, виховання та формування етичної культури. Такий стан справ підкреслює, що формальні нормативні документи, хоча й визначають стандарти поведінки, не завжди забезпечують їхнє реальне дотримання. Це свідчить про необхідність системного підходу до професійного розвитку службовців, підвищення їхнього морального та етичного рівня, а також інтеграції практичних механізмів контролю та наставництва у повсякденну діяльність державної служби [59, с.127].

Особливу увагу в контексті формування іміджу держслужбовців України заслуговує пункт 8 Загальних правил етичної поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування, де чітко визначено обов'язки службовців щодо підтримання авторитету держслужби, формування позитивної репутації органів влади, дотримання правил етикету,

належного зовнішнього вигляду та забезпечення високої якості виконання службових завдань [18]. Авторитет державної служби безпосередньо корелює з рівнем довіри населення до органів влади, а отже, поведінка державних службовців стає критично важливим чинником у формуванні суспільної оцінки діяльності органів державного управління.

Загальні правила підкреслюють, що держслужбовці повинні демонструвати високий рівень загальної культури, порядності, чесності та толерантності, дотримуватися моральних норм та принципів неупередженості, що формує позитивний імідж. Громадянське суспільство очікує від державних службовців поведінки, яка не створює підстав для громадського осуду, а їхні дії оцінюються як керівниками, колегами, так і широким колом громадськості. Таким чином, документ відображає конкретні вимоги до етики службової діяльності, які вже закріплені у законодавчих актах України, водночас переводячи проблему службової етики з декларативної площини в практичну.

Таким чином, морально-етичні засади держслужби базуються на таких фундаментальних цінностях, як солідарність, справедливість, свобода, рівність, життя та гідність людини, а також на ключових принципах: верховенство права; законність; гуманізм; політична неупередженість; патріотизм; ефективність; професіоналізм; компетентність; доброчесність; відкритість; прозорість; персональна відповідальність; забезпечення рівного доступу до державної служби, що є невід'ємною складовою позитивного іміджу. Ці цінності та принципи закріплені в Конституції України, а також у законах України «Про державну службу», «Про службу в органах місцевого самоврядування», «Про запобігання корупції» та в Загальних правилах етичної поведінки.

1.3. Європейський досвід регулювання іміджу державного службовця

Попри різноманіття підходів до формування організаційної культури державної служби в різних країнах, її ключова мета залишається незмінною: забезпечити високий професійний рівень діяльності службовців у інтересах суспільства та мінімізувати ризики зловживань владними повноваженнями й порушення законодавства [17].

Міжнародна спільнота накопичила значний обсяг знань щодо формування та реформування іміджу державних службовців, причому досвід окремих країн може бути як демонстративним, так і практично застосовним. Проте спостерігається нерівномірність у досягненнях: одні держави вже досягли помітних результатів у цьому напрямі, тоді як інші ще перебувають на шляху реалізації поставлених цілей. Особливо показовими прикладами є країни Європейського Союзу, де формування професійного іміджу державних службовців здійснюється системно та комплексно.

Аналіз негативних чинників, що впливають на сприйняття іміджу державного службовця, проведений польським науковцем Р. Собехом, виділяє такі ключові проблеми: відсутність повної та прозорої звітності про діяльність органів влади та їх роль у соціальному та економічному розвитку суспільства, а також низький рівень поінформованості населення щодо результатів роботи державних службовців [70, с.53]. Ці фактори свідчать про те, що значна частина громадян у більшості держав не до кінця усвідомлює цілі та завдання державного управління, а також не оцінює його безпосереднього впливу на життя суспільства.

Сучасні тенденції в політиці держав ЄС демонструють прагнення до інтеграції цифрових технологій та активного залучення молоді. Зокрема, реалізація комунікаційних стратегій та цифрових ініціатив спрямована на встановлення ефективного діалогу між державними інституціями та молодим поколінням, яке зростає в умовах стрімкого розвитку інформаційних та

цифрових технологій. Такий підхід дозволяє підвищити рівень прозорості діяльності державних службовців та формувати позитивний суспільний імідж державної служби.

Слід відзначити, що підвищення позитивного іміджу органів державної влади через розвиток комунікаційних інституцій і цифрових платформ сьогодні розглядається як один із найефективніших механізмів зміцнення взаємодії між державою та громадянами у країнах Європи. Така стратегія пояснюється кількома ключовими чинниками:

- стрімким прогресом інформаційно-комунікаційних технологій, які значно розширюють поле впливу державних структур на громадську думку;
- зростанням ролі комунікаційних та цифрових інституцій у забезпеченні прозорості, ефективності та результативності державної політики [11, с. 100].

У країнах ЄС для підтримки та формування позитивного сприйняття влади систематично розробляються комплексні стратегічні плани, реалізуються спеціалізовані програми та проводяться інформаційні кампанії, спрямовані на підвищення обізнаності громадян щодо діяльності державних органів. Вони забезпечують більш прямий контакт між населенням та державними інституціями, сприяють формуванню довіри та зміцненню легітимності державної служби.

Як приклад ефективного підходу до підвищення іміджу державних органів можна навести досвід Республіки Польща, де значна увага приділяється соціальному захисту громадян і підвищенню їхнього добробуту. Зокрема, з 2018 року в Польщі діє закон, який дозволяє здійснювати реєстрацію народження дитини дистанційно. Така модернізація процедури забезпечує батькам зручність, скорочує бюрократичні бар'єри та, водночас, позитивно впливає на репутацію державних органів і формування довіри до них. Крім того, після подання відповідної заяви громадянин отримує копію свідоцтва про народження, номер PESEL (універсальна електронна система обліку населення) та довідку про реєстрацію, що доступні як у електронному, так і в паперовому форматі [17]. Цей комплекс заходів ілюструє, як

цифровізація державних послуг може безпосередньо підвищувати імідж органів влади та їхню ефективність у очах громадян.

Схожий підхід демонструє Естонія, де формування позитивного іміджу держави здійснюється через розвиток IT-інфраструктури та підготовку висококваліфікованих кадрів. До 2017 року увага була зосереджена на навчанні низькокваліфікованих і літніх громадян основам інформаційних технологій, однак ефективність цих заходів була обмеженою. У 2017 році держава змінила стратегію, орієнтуючись на формування IT-компетентності серед молодих фахівців, зокрема в галузях аналізу даних, аналітичного мислення та кібербезпеки.

Серед основних заходів, спрямованих на досягнення цієї мети, можна виділити:

- створення спеціалізованої академії, що забезпечує системну підготовку кадрів у сфері інформаційно-комунікаційних технологій і сприяє підвищенню їхньої життєздатності на ринку праці;
- внесення змін до законодавства, що створюють сприятливі умови для залучення висококваліфікованих фахівців, у тому числі з-за кордону.

Внаслідок цих заходів у Естонії підвищується довіра населення до державних інституцій, зміцнюється конкурентоспроможність IT-сектора, створюються передумови для збільшення іноземних інвестицій та посилюється авторитет органів державної влади [17; 11, с. 103]. Цей приклад свідчить про те, що комплексний підхід, поєднаний із цифровізацією та розвитком людського капіталу, є ефективним інструментом формування позитивного іміджу державних службовців і державних інституцій загалом.

Великобританія також активно впроваджує ініціативи, спрямовані на формування позитивного іміджу державних інституцій через роботу з молоддю. Так, у 2016 році Центр урядових комунікацій, відповідальний за захист інформації державних установ та збройних сил, організував фінальний етап учнівського конкурсу для школярів 13–14 років із Глостерширу. Конкурс був присвячений розробці інноваційних пристроїв та генерації

нових ідей у сфері інформаційно-комунікаційних технологій. Переможцем стала команда Cheltenham College із проектом Helm-i — багатофункціональним захисним шоломом, який забезпечує доступ до необхідної інформації під час руху. Після завершення конкурсу заступник головного технічного директора Центру підкреслив, що держава гордиться заохоченням школярів до інноваційної діяльності та командної роботи [70, с. 63].

Подібні заходи виконують не лише освітню функцію, а й формують у молодого покоління повагу до держави та її інституцій, сприяючи розвитку довірливих і партнерських відносин між громадянами та державними службовцями ще зі шкільного віку.

Схожу стратегію зосередження на роботі з молоддю обрала й Федеративна Республіка Німеччина. Починаючи з 2013 року, за підтримки Федерального міністерства транспорту та цифрової інфраструктури, у співпраці з професійними асоціаціями та профспілками, було започатковано щорічну церемонію нагородження за кращі освітні проекти та інноваційні розробки в національних навчальних закладах, зокрема у сфері транспорту та логістики. Так, у 2018 році темою конкурсу стала «Логістика в місті», а переможцями стали три команди, які продемонстрували найцікавіші освітні пропозиції та інноваційні рішення після 24-годинного інтенсивного марафону [17].

Подібні ініціативи не лише сприяють розвитку інтелектуального потенціалу молоді, а й закладають основу для формування позитивного сприйняття державних інституцій та підвищення рівня довіри до державних службовців у майбутньому.

У Фінляндії реалізація заходів щодо покращення комунікацій та цифровізації носить стратегічний характер і охоплює десятиліття наперед. Так, у 2017 році Міністерство транспорту та зв'язку затвердило довгострокові плани до 2050 року, спрямовані на інтеграцію сучасних технологічних інструментів у систему державних послуг та комунікацій.

Головною метою цих стратегій є перетворення Фінляндії на одну з провідних держав світу у сфері цифрових комунікацій, а також забезпечення стабільного економічного зростання, підвищення якості державних послуг та конкурентоспроможності сектору зв'язку.

Особливу увагу приділено тому, щоб позитивні зміни у сфері комунікацій відчувалися кожним громадянином, а умови життя ставали більш комфортними та зручними. Всі плани та стратегії були затверджені та отримали схвалення населення, їх публікація на офіційному порталі Міністерства сприяла прозорості процесу та ефективній взаємодії з громадянами. Такий підхід значно зміцнив довіру до Міністерства та підвищив загальний імідж державного апарату у Фінляндії [17; 11, с. 102].

Оскільки в ході проведення аналізу було виявлено, що проблематика професійного іміджу державного службовця органічно пов'язана зі сферою професійної етики державної служби доцільно розглянути також аспекти, що безпосередньо стосуються етичних стандартів державних службовців у країнах Європейського Союзу. Так, їх формування відбувається в контексті побудови комплексної етичної інфраструктури, яка відповідає потребам гармонізації службової етики та протидії корупції. Зокрема, Страсбурзька рекомендація Комітету міністрів Ради Європи (травень 2000 року) запропонувала модель Кодексу поведінки державних службовців, що слугувала орієнтиром для розробки національних кодексів у державах-членах. Впровадження цих рекомендацій сприяло не лише ухваленню національних кодексів етики, а й створенню спеціалізованих інституцій, які опікуються питаннями етичної поведінки, а також інтеграції етичної освіти у систему професійної підготовки службовців.

У більшості країн ЄС стандарти поведінки державних службовців формалізовані в спеціальних нормативних документах, відомих під загальною назвою «Кодекси поведінки державних службовців». Назви цих документів можуть відрізнятися залежно від держави: «Етичний кодекс», «Правила етичної поведінки», «Стандарти поведінки державних службовців»

тощо. Незалежно від назви, такі кодекси зазвичай містять чіткі та лаконічні настанови щодо очікуваної поведінки державного службовця та визначають етичні орієнтири організації [70, с.23].

Мета впровадження Кодексів поведінки є триєдиною:

1. Охарактеризувати етичний клімат, який панує у системі державної служби;
2. Визначити конкретні норми етичної поведінки, яких мають дотримуватися державні службовці;
3. Інформувати громадськість про очікувану поведінку службовців та правила взаємодії з ними.

Зміст кодексів умовно можна класифікувати на два блоки:

- загальні принципи поведінки, які включають такі цінності, як ввічливість, увага, чесність та порядність;
- правила, що безпосередньо регламентують службову діяльність, зокрема роботу з конфіденційною інформацією, запобігання конфліктам інтересів, порядок отримання подарунків та інші конкретні аспекти професійної поведінки.

Таким чином, Кодекси поведінки слугують як внутрішнім регулятором дій державних службовців, так і інструментом формування довіри та очікувань громадськості щодо державної служби.

За результатами численних досліджень встановлено, що основною метою прийняття Кодексів поведінки державних службовців є протидія корупційним практикам та запобігання конфліктам інтересів. Визнано, що ключовим чинником у боротьбі з корупцією виступає високий рівень професійної етики державного службовця. Саме тому міжнародні організації, зокрема Transparency International, Рада Європи та Організація Об'єднаних Націй, активно розробляють практичні рекомендації та стандарти для вдосконалення етичних кодексів службовців.

Важливе значення у цьому процесі має Модельний кодекс поведінки для державних службовців, затверджений як додаток до Рекомендацій

Комітету Міністрів Ради Європи від 11 травня 2000 року (№ R (2000) 10) [79]. Цей документ не лише став орієнтиром для розробки національних кодексів поведінки, але й сприяв створенню спеціалізованих державних органів, відповідальних за контроль дотримання етичних норм, а також впровадженню систем етичної освіти для службовців.

Вчені, які вивчали британську державну службу, підкреслюють, що її відмінною рисою є високий рівень корпоративної етики та строгий контроль за дотриманням кодексу адміністративної моралі. Історично високі моральні якості державних службовців завжди викликали особливу гордість у британського суспільства. Класичний образ британського держслужбовця включає такі характеристики, як самодисципліна, чесність, моральна відповідальність, професійна честь та прагнення ухвалювати оптимальні рішення у будь-яких обставинах.

У Великобританії державна служба й сьогодні сприймається як «почесний обов'язок» і знак довіри з боку корони та громадськості. Поведінка службовців регламентується Етичним кодексом державного службовця – унікальним у світовій практиці документом, який поєднує регламентацію професійної етики від надання послуг населенню до надання політичних консультацій міністрам, а також визначає взаємні обов'язки службовців і політичного керівництва [17].

Основу Кодексу становлять принципи порядності, чесності, об'єктивності та неупередженості, що слугують орієнтиром для професійної поведінки у всіх сферах державної служби.

Принципи відкритості та підзвітності у британській державній службі почали системно впроваджуватися з 1991 року через десятирічну програму «Громадянська хартія». Її головною метою було встановлення високих стандартів державного обслуговування для громадян, які користуються послугами держави, а також підвищення довіри до державних інституцій. Хартія охопила понад сорок сфер діяльності державних органів, включно з

оподаткуванням, що дозволило громадянам чіткіше усвідомлювати свої права та створило передумови для зміни організаційної культури службовців.

В 1994 році відбулося формування Комітету із стандартів у суспільному житті (Committee on Standards in Public Life), який займався аналізом етичних норм поведінки державних службовців, включаючи їх фінансові та комерційні аспекти. Результатом його роботи у 1995 році стало формулювання семи базових принципів державної служби, які фактично виконують роль етичного кодексу:

1. Служіння суспільним інтересам – пріоритет громадського блага над власними матеріальними та фінансовими інтересами особи чи її оточення.

2. Непідкупність – виключення будь-якого впливу зовнішніх осіб чи організацій, здатного змінити хід виконання службових обов’язків.

3. Об’єктивність – забезпечення неупередженого та справедливого прийняття рішень.

4. Підзвітність – готовність нести відповідальність перед суспільством та надавати повну інформацію у разі громадської перевірки.

5. Відкритість – прозоре інформування громадськості про прийняті рішення та дії, з можливим обмеженням інформації лише заради захисту важливих суспільних інтересів.

6. Чесність – належне повідомлення про приватні інтереси, які можуть впливати на службові обов’язки, та вживання заходів для уникнення конфлікту інтересів.

7. Лідерство – демонстрація високих стандартів поведінки через власний приклад і здатність мотивувати колег до дотримання етичних норм [75].

Ці принципи сформували міцну основу етичної культури британської державної служби, забезпечуючи баланс між суспільними потребами та професійними обов’язками службовців, а також створюють чіткі орієнтири для оцінки якості державного управління.

У системі державної служби Німеччини ключовим елементом професійної етики є урочиста присяга, яку зобов'язаний скласти кожен кандидат, що вступає на державну посаду. Відмова від цієї присяги автоматично означає неможливість подальшого перебування на службі, адже присяга трактується як символ лояльності не лише до держави, а й до суспільства загалом.

Нормативно-правове підґрунтя діяльності німецьких державних службовців визначається статтею 33 Основного закону ФРН, у якій наголошується, що «право публічної служби має ґрунтуватися на традиційних принципах професійного чиновництва». У межах цієї норми закріплюється також принцип рівного доступу громадян до державної служби, що є ключовим інструментом забезпечення демократизму та прозорості кадрової політики держави [74].

Згідно з Федеральним законом про державних службовців (Bundesbeamtengesetz), службовець зобов'язаний діяти не в інтересах політичної партії чи окремих осіб, а в інтересах усього народу [74].

На відміну від низки інших європейських країн, німецьке законодавство не передбачає жорсткої деполітизації державного апарату. Близько 40% чиновників є членами політичних партій, що свідчить про інституційну взаємодію політичної та адміністративної сфер. Така практика формує специфічну модель "партійно-бюрократичного симбіозу", яка, попри ризики політичного впливу, водночас забезпечує узгодженість державної політики з урядовими програмами. Характерним є й те, що зі зміною уряду зазвичай оновлюється близько 20% керівного складу міністерств і відомств, що вказує на відносну динамічність німецької бюрократії в межах стабільної адміністративної системи [70, с.54].

Особливу увагу німецька модель державної служби приділяє контролю за сумісництвом та запобіганню конфлікту інтересів. Для виконання будь-якої оплачуваної роботи поза межами службових обов'язків державний службовець зобов'язаний отримати дозвіл вищої інстанції. Виняток

становить лише академічна діяльність – викладання та наукові дослідження. Водночас службовцям категорично заборонено брати участь у підприємницьких структурах, обіймати посади у правліннях, наглядових радах або будь-яких органах комерційних товариств незалежно від їхньої організаційно-правової форми.

Таким чином, німецька модель етики державної служби поєднує жорстку нормативну дисципліну з високим рівнем моральної саморегуляції. Вона базується на принципах чесності, політичної лояльності до конституційних засад, професійної відповідальності та служіння суспільству. Саме така інтеграція правових і етичних вимірів забезпечує стабільність німецької державної служби, її ефективність і довіру громадян.

Особливу увагу приділено також регулюванню постслужбової діяльності. Якщо після припинення службових відносин колишній чиновник має намір займатися професійною діяльністю, пов'язаною з його попередніми службовими функціями, він зобов'язаний письмово повідомити про це свій колишній орган служби. У разі наявності ризику, що така діяльність може поставити під сумнів неупередженість чи об'єктивність державної служби, або завдати шкоди її репутації, вона може бути офіційно заборонена. Цей механізм запобігає виникненню конфлікту інтересів і підсилює довіру суспільства до державного апарату [17].

Таким чином, етика службовця в Німеччині виходить далеко за межі виконання посадових обов'язків, перетворюючись на невід'ємну складову особистої культури, правосвідомості та громадянської відповідальності.

Етичні принципи державних службовців Норвегії (*Etiske retningslinjer for statstjenesten*), ухвалені у 2012 році, становлять фундаментальний орієнтир для всіх працівників державного сектору. Вони покликані формувати довіру громадян до влади, забезпечувати ефективність державного управління та підкреслювати моральну відповідальність службовця перед державою, суспільством і кожним громадянином.

Відповідно до цих принципів, державний службовець Норвегії зобов'язаний:

1. Виконувати службові обов'язки чесно, відповідально та на високому професійному рівні, прагнучи до результативної роботи органу влади. Професіоналізм у цьому контексті означає глибоке усвідомлення відповідальності, зосередженість і сумлінність у виконанні завдань.

2. Діяти виключно в межах, визначених законом, забезпечуючи дотримання принципу законності у всіх сферах державної діяльності.

3. Уникати відстоювання інтересів будь-яких професійних, політичних чи соціальних груп, залишаючись неупередженим представником держави.

4. Не допускати впливу особистих, фінансових або майнових інтересів на прийняття службових рішень, що може зашкодити неупередженості чи доброчесності.

5. Дотримуватися норм професійної етики, корпоративних цінностей та правил ділової поведінки, демонструючи моральну зрілість і високу культуру спілкування.

6. Проявляти повагу, толерантність і коректність у взаємодії з громадянами, колегами та представниками організацій.

7. Не використовувати службове становище для впливу на рішення чи дії інших державних органів або посадових осіб у питаннях, що стосуються особистих інтересів.

8. Дотримуватися встановлених правил публічних виступів і розголошення службової інформації, забезпечуючи баланс між прозорістю та захистом державної таємниці [76].

Система дисциплінарної відповідальності в Норвегії відзначається виваженістю та спрямована передусім на забезпечення доброчесності у прийнятті рішень і виконанні службових обов'язків. Дисциплінарні заходи застосовуються лише у випадках, коли порушення етичних чи правових норм завдають шкоди публічним інтересам або підривають довіру до державної служби.

До найбільш поширених видів неетичної чи протиправної поведінки, що підлягають покаранню, належать:

1. Несанкціоноване вилучення, знищення чи спроби знищення офіційних документів, матеріалів або будь-яких юридичних інструментів, до яких службовець має доступ за посадою.
2. Використання конфіденційної інформації, отриманої під час виконання службових обов'язків, як у період служби, так і після її завершення, з метою особистої вигоди або в інтересах третіх осіб.
3. Прийняття подарунків, послуг чи будь-яких форм винагороди, які можуть створити моральну або матеріальну залежність і поставити під сумнів неупередженість службовця [17].

Норвезька модель етики державної служби базується на поєднанні правової визначеності, моральної відповідальності та внутрішньої культури довіри. Вона спрямована не лише на запобігання порушенням, а й на формування середовища, де доброчесність стає органічною частиною професійної ідентичності кожного державного службовця.

Однією з ключових рис сучасної системи державного управління Нідерландів є розвинений інститут забезпечення етики та доброчесності. Центральне місце в цій системі посідає Бюро з питань доброчесності у сфері державного управління, (BIOS) виступає відкритою платформою для поширення знань і практичних рішень у цій галузі [73].

Бюро було створене у 2006 році як структурний підрозділ Міністерства внутрішніх справ і королівських відносин Нідерландів у відповідь на суспільні занепокоєння щодо потенційного проникнення корупційних механізмів у державне управління. Хоча ці підозри не отримали документального підтвердження, сам факт їхнього виникнення став поштовхом до системного зміцнення етичних засад функціонування державного апарату.

Діяльність Бюро зорієнтована на формування цілісної, стратегічно вивіреної політики доброчесності в усіх ланках державної служби.

Мета діяльності BIOS полягає у створенні системного середовища, в якому кожен орган державної влади реалізує комплексну та збалансовану стратегію доброчесності, орієнтовану на превенцію корупційних ризиків, підвищення відкритості та формування етичної культури в управлінні [73].

З моменту заснування Бюро стало ініціатором і розробником низки ефективних механізмів забезпечення етики державної служби. Одним із найбільш відомих серед них є:

1. SAINT (Self-Assessment INTEgrity) – інструмент самооцінки доброчесності, розроблений спільно з муніципалітетом Амстердама та Національною Рахунковою палатою. Цей інструмент дозволяє державним і муніципальним органам самостійно ідентифікувати ключові ризики, слабкі місця та визначати напрями подальшого удосконалення політики доброчесності.

2. Рамкові положення щодо адміністративного розслідування порушень етичних стандартів, які встановлюють процедури реагування на випадки порушень і забезпечують їх прозорий розгляд у межах внутрішніх структур державного управління [73].

Таким чином, нідерландська модель базується на принципі профілактичного управління ризиками, де головна увага приділяється не стільки покаранню за неетичну поведінку, скільки створенню умов, що унеможливають її виникнення. BIOS у цьому контексті виступає не лише контролюючим, а й освітньо-консультативним центром, який формує культуру довіри, відкритості та відповідальності у публічному секторі.

Французький підхід до етики державної служби, як і в більшості країн Європи, ґрунтується насамперед на непорушній повазі до закону. Водночас, подібно до британської традиції, у Франції вважають, що успішне реформування державної служби неможливе без моральної мотивації службовців, без внутрішнього переконання в необхідності служити суспільному благу.

У 1990-х роках Франція зіткнулася з потребою модернізувати систему державного управління. Зниження суспільного авторитету державної служби, поява нових комплексних викликів і посилення вимог до прозорості діяльності урядових інституцій зумовили необхідність посилення етичного контролю та практичного впровадження норм поведінки державних службовців [70, с.82].

З цією метою у 1991 році було створено низку спеціалізованих органів, покликаних не лише виявляти і попереджати порушення, а й забезпечувати невідворотність відповідальності за них. До таких структур належать:

1. Центральний департамент із запобігання корупції, який координує політику протидії корупційним ризикам;
2. Міжвідомча комісія з розслідування контрактів, що контролює дотримання службовцями правил укладання угод;
3. Вища рада з етики національної поліції, що опікується питаннями моральної доброчесності у правоохоронних структурах [17].

Ключовим нормативним актом, який визначає морально-етичні стандарти поведінки французьких державних службовців, став Закон «Про етику, права та обов'язки державних службовців» (*Loi relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires*). Він системно закріплює засадничі принципи діяльності державного апарату – неупередженість, сумлінність, чесність, повагу до громадян та служіння інтересам Республіки [78].

Особливої уваги Закон приділяє захисту так званих “викривачів” – державних службовців, які повідомляють про факти корупції або конфлікту інтересів. Для таких осіб передбачено правові гарантії недопущення переслідування чи дискримінації.

Перший розділ документа формулює основні принципи етичної поведінки державних службовців, серед яких:

1. Запобігання конфлікту інтересів (ст. 1-5), що зобов'язує службовців уникати будь-яких дій, які можуть поставити під сумнів їхню об'єктивність або незалежність;

2. Заборона займатися іншими видами діяльності (ст. 7), окрім державної служби, з метою запобігання комерційному чи політичному впливу;

3. Положення про створення Комітету з етики державної служби (ст. 8-9), який виконує консультативно-наглядові функції, забезпечуючи практичне застосування етичних норм [78].

Отже, французька модель етики державної служби є поєднанням правової відповідальності та морального обов'язку, де акцент робиться не лише на дотриманні норм, а й на формуванні внутрішньої культури служіння державі. Етична поведінка у Франції розглядається як невід'ємна складова професійної гідності державного службовця, що забезпечує довіру громадян до інститутів влади.

У Литовській Республіці етичні засади діяльності державних службовців закріплені в Етичних правилах для державних службовців (*Valstybės tarnautojų veiklos etikos taisyklės*). Основна мета цього документа – визначити морально-правові орієнтири поведінки службовців, забезпечити високий рівень професійної культури в органах влади та зміцнити довіру громадян до державної служби [80].

Етичні правила визначають низку базових норм, яких повинен дотримуватися кожен державний службовець:

1. Повага до людини та закону (ст. 2) – службовець має діяти гуманно, дотримуючись законності у всіх рішеннях;

2. Справедливість (ст. 3) – кожне рішення повинно бути неупередженим і морально виваженим;

3. Пріоритет суспільного інтересу (ст. 4) – службовець зобов'язаний уникати будь-яких проявів конфлікту інтересів і не використовувати службове становище для особистої вигоди;

4. Непідкупність (ст. 5) – забороняється прийняття подарунків, грошей чи інших благ;

5. Об'єктивність і законність (ст. 6) – усі дії мають ґрунтуватися виключно на правових нормах і фактах;

6. Відповідальність (ст. 7) – службовець несе повну відповідальність за результати своєї діяльності;

7. Повага та професіоналізм (ст. 9) – вимога бути ввічливим, виконувати обов'язки вчасно, компетентно і якісно [80].

У Литві функціонує система підготовки та підвищення кваліфікації державних службовців, у межах якої особлива увага приділяється навчанню з питань професійної етики, практичному розв'язанню морально-правових дилем і формуванню культури публічної відповідальності.

У 2012 році в країні було ухвалено новий Кодекс етики посадових осіб та державних службовців (*Etický kodex úředníků a zaměstnanců veřejné správy*), покликаний оновити нормативну базу з урахуванням сучасних вимог прозорості та доброчесності [77].

Попри позитивні наміри законодавців, Transparency International висловила критичні зауваження до документа. Основною проблемою експерти назвали відсутність чітко визначеного механізму врегулювання конфлікту інтересів, що ускладнює практичне застосування кодексу у спірних ситуаціях.

Новий документ закріплює такі ключові етичні вимоги до державних службовців:

- при ухваленні рішень необхідно враховувати суспільні інтереси (ст. 2);
- рішення мають бути об'єктивними, неупередженими та справедливими (ст. 4);
- поставлені завдання повинні виконуватися оперативно та ефективно (ст. 5);
- суворо забороняється отримання грошей чи подарунків (ст. 8);
- службовці зобов'язані дотримуватися конфіденційності щодо фактів і відомостей, отриманих у процесі виконання службових обов'язків (ст. 9) [77].

Таким чином, етична модель державної служби Литви характеризується поєднанням правових норм та моральних засад поведінки, що мають забезпечити професійну доброчесність і публічну довіру. Водночас дискусії навколо Кодексу 2012 року свідчать про прагнення литовського суспільства до вдосконалення етичної системи, аби зробити державну службу максимально відкритою, відповідальною та підзвітною громадянам.).

Отже, європейські держави, починаючи з перших етапів реформування системи державної служби, послідовно рухаються у напрямі формування демократичної, відкритої та підзвітної моделі державного управління, де ключову роль відіграє етичний вимір діяльності службовців. Одним із визначальних векторів цих трансформацій стало утвердження нової культури державної служби, заснованої на пріоритеті загальнолюдських цінностей, моральної відповідальності та служіння суспільству.

Узагальнюючи європейський досвід, можна стверджувати, що формування етичної культури державної служби розглядається як стратегічний чинник ефективності державного управління та довіри громадян до інституцій влади. Ключовою тенденцією є інституціоналізація етики – поступове перетворення моральних норм і цінностей на системний компонент управлінських процесів, кадрової політики та професійного розвитку службовців.

РОЗДІЛ 2. СТРУКТУРНА ХАРАКТЕРИСТИКА ІМІДЖУ ДЕРЖАВНОГО СЛУЖБОВЦЯ В УКРАЇНІ

2.1. Принципи і механізми формування іміджу державних службовця

Імідж державного службовця є потужним інструментом впливу на ефективність його діяльності, оскільки формує сприйняття, переконання та поведінку як окремих громадян, так і суспільства загалом. Він виконує роль своєрідного «мосту» між державою та населенням, дозволяючи не лише досягати організаційних і державних цілей, а й підтримувати високий рівень довіри до органів влади. У цьому контексті вивчення процесів формування іміджу набуває особливої актуальності для політичних наук та державного управління.

Варто зазначити, що імідж не виникає випадково: його створення потребує системного планування, продуманих дій та усвідомленого підходу до кожного рішення. Навіть невелика помилка може підірвати сформований образ, тому підтримка позитивного іміджу є постійним процесом, що включає багатовекторну роботу службовця [18, с.47].

Система суб'єктів формування іміджу державної служби є комплексним, багаторівневим і динамічним конструктом, який охоплює інституційних, персональних та зовнішніх агентів впливу, об'єднаних функціональними та комунікаційними зв'язками. Імідж державної служби є соціально-психологічним феноменом, що відображає узагальнене уявлення суспільства про ефективність, етичність та професіоналізм органів влади.

Суб'єкти, що беруть участь у формуванні іміджу, можуть бути поділені за критерієм приналежності до системи (внутрішні/зовнішні) та рівнем впливу (первинні/вторинні).

Система суб'єктів іміджеформування є відображенням якісного стану державного управління та вимагає узгодженої та цілеспрямованої політики

управління іміджем, що включає як внутрішні реформи (підвищення професіоналізму та етики), так і зовнішню проактивну комунікацію (робота з ЗМІ та громадськістю).

Ефективно сформований імідж полегшує комунікацію з населенням, сприяє поширенню державної політики та підвищує легітимність влади. Дослідження типів, функцій і принципів його формування стає необхідним інструментом для підвищення професійної культури держслужбовців і забезпечення сталого розвитку державних інституцій.

У процесі створення іміджу державний службовець виступає як активний «індуктор», образ якого формується та підтримується в свідомості громадян. Суспільство, у свою чергу, є реципієнтом, який оцінює і сприймає цей образ. Таким чином імідж виникає як результат динамічної взаємодії між службовцем та населенням, де ключовим чинником успіху є одночасно професіоналізм державного службовця та сприйняття його діяльності громадськістю [21, с.82].

Не варто применшувати роль іміджу та його вплив на ефективність діяльності державних службовців – це очевидно вже хоча б із розгляду численних функцій, які виконує імідж як соціальне явище.

Технологічна складова функцій іміджу державного службовця відображає його безпосередній вплив на ефективність виконання службових обов'язків та реалізацію посадових повноважень. Позитивний імідж виступає своєрідним «каталізатором» для взаємодії з громадськістю, спрощуючи процес налагодження довірливих стосунків і водночас забезпечуючи економію часу, що може бути ефективно спрямовано на виконання службових завдань.

Належно сформований імідж полегшує інтеграцію службовця у нове соціальне або професійне середовище, сприяючи встановленню стабільних і продуктивних взаємин із колегами. Він також відіграє роль інструменту фокусування уваги аудиторії на ключових компетенціях та позитивних

особистісних якостях службовця, що підсилює довіру до його професіоналізму і зміцнює репутацію як надійного експерта [25, с.7].

Крім того, позитивний імідж дозволяє ефективно зменшувати значущість недоліків особи, оскільки громадськість, зосереджуючи увагу на сильних сторонах, менш схильна фокусуватися на потенційних слабкостях. Унаслідок цього службовець із високим рівнем іміджевої привабливості легше викликає схвалення та готовність до співпраці у громадян, порівняно з тими, хто демонструє нейтральний або негативний образ.

Формування ефективного іміджу вимагає від службовця високої адаптивності – здатності коригувати власну поведінку відповідно до очікувань аудиторії та конкретної ситуації. Такий підхід дозволяє долати потенційні соціальні бар'єри, пов'язані з віковими, професійними або статусними відмінностями, і забезпечує ефективне донесення власних професійних якостей та авторитету в очах громадян [26, с.15].

Ціннісна складова функцій іміджу відображає його значення для підтримки внутрішньої гармонії особи та стабільності її психологічного стану. Імідж, будучи відображенням внутрішніх якостей і духовного світу людини, стає джерелом підвищення самооцінки: отримання схвалення з боку громадськості стимулює впевненість у собі, посилює ініціативність у професійній діяльності та сприяє отриманню задоволення від виконаної роботи, що в довгостроковій перспективі формує стійку відданість своїй справі.

Комунікативна функція проявляється у процесі взаємодії з оточенням. Правильно вибудований імідж перетворює особу на бажаного співрозмовника, забезпечуючи позитивний емоційний контакт та формування прихильності з боку співрозмовників.

Психотерапевтичний аспект функції іміджу полягає у зміцненні соціальної та емоційної компетентності: отримання позитивного зворотного зв'язку від населення сприяє розвитку комунікабельності та самовпевненості, що підвищує ефективність виконання службових обов'язків.

Функція особистісного зростання проявляється у підвищенні професійної та соціальної привабливості особи. Гарна репутація та позитивний імідж створюють ауру довіри та симпатії, що, у свою чергу, стимулює активність, ініціативність та самореалізацію в роботі, відкриваючи нові можливості для професійного розвитку. [28, с. 73].

Ефективне управління іміджем та його функціями дозволяє досягати бажаного результату, який у подальшому проявляється у формуванні одного або декількох типів іміджу. Це, у свою чергу, дає особі можливість оцінити власну поведінку, визначити, які її аспекти потребують корекції, а які можна залишити без змін.

Отже, імідж виступає багатовимірним і динамічним явищем, що потребує постійної уваги, аналізу та своєчасної регуляції. Щоб запобігти можливим проблемам чи непорозумінням, фахівці з іміджології виокремили ключові принципи, дотримання яких є необхідним при формуванні іміджу. Сучасні дослідження в цій сфері надають державним службовцям надійний інструментарій для побудови позитивного та ефективного іміджу [36, с. 337–338]. Основні принципи формування іміджу: далекоглядності, справедливості, стабільності.

Принцип далекоглядності передбачає, що будь-який орган державної влади повинен будувати свою діяльність із урахуванням прогнозованих тенденцій та майбутніх потреб суспільства. Такий підхід забезпечує готовність оперативно реагувати на нові виклики та ефективно долати виникаючі труднощі. Він також свідчить про здатність організації розробляти перспективні програми та стратегії, які спрямовані на розв'язання соціально-політичних і економічних проблем та підвищення якості життя громадян, роблячи його більш комфортним і безпечним.

Принцип справедливості визначає діяльність державних службовців через об'єктивність рішень та відсутність корисливих мотивів. Робота органів державної влади має ґрунтуватися на засадах законності, прозорості та відкритості, а головним орієнтиром їхньої діяльності є захист прав і

свобод людини та громадянина. Дотримання етичних норм та правових стандартів стає необхідною умовою формування позитивного іміджу організації: у випадку їх порушення репутація державних службовців може постраждати, а самі вони асоціюватимуться з непрофесійністю, бюрократією та корупцією.

Стабільність функціонування державних органів виступає ключовим чинником формування довіри населення. Коли громадяни можуть передбачати дії влади і розраховувати на їхню послідовність, вони відчують себе більш захищеними та спокійними. Цей принцип є одним із фундаментальних показників ефективності державної політики, адже забезпечує передбачуваність рішень і дій органів влади, що, у свою чергу, сприяє формуванню довірчих і результативних комунікацій між владою та суспільством [39, с.157].

Для запобігання поширенню корупції в органах державної влади важливо, щоб фінансування заходів із висвітлення їхньої діяльності та інформаційної політики здійснювалося виключно за державні кошти. Це гарантує об'єктивність державних органів і зменшує ризик їхньої залежності від неуповноважених суб'єктів, підвищуючи довіру громадян до державної служби та підтримуючи високі етичні стандарти [63, с.216].

Рішення одного органу державної влади можуть безпосередньо відображатися на діяльності інших структур, тому державні службовці, здійснюючи свої функції, повинні усвідомлювати взаємозалежність у системі державного управління. Кожен їхній вчинок може мати наслідки не лише для окремого підрозділу, а й для авторитету всієї системи в цілому, тому необхідно уникати дій, які здатні завдати шкоди іміджу органу влади або підірвати довіру до державних інституцій.

Створення та підтримка позитивного іміджу є складним і багатовимірним процесом, що потребує застосування спеціальних теоретичних знань, професійних навичок та системного підходу. Імідж, як соціально-психологічне явище, підкоряється базовим законам соціальної

психології, тому його формування вимагає врахування таких ключових аспектів:

- людина за своєю природою інтегрована в соціальне середовище, що визначає її залежність від оточення;
- соціальна поведінка регулюється існуючими в суспільстві стереотипами та нормами;
- ставлення більшості членів соціуму до конкретної особи визначає реакцію на неї нових, раніше незнайомих людей;
- поведінка людини в різних соціальних групах може відрізнятися, що впливає на формування різноманітних іміджів та репутацій;
- позитивне сприйняття з боку оточення стимулює впевненість, розкутість і сприяє ефективнішому вирішенню поставлених завдань [68, с. 95].

Імідж не виникає миттєво: він є результатом комплексної взаємодії поведінкових проявів, особистісних характеристик та зовнішніх подій, що впливають на суб'єкта. Усі ці фактори в сукупності формують цілісну уяву про особу в свідомості суспільства, створюючи стійкий і впізнаваний образ.

Формування іміджу є поступальним, поетапним процесом, який передбачає реалізацію низки взаємопов'язаних кроків, спрямованих на створення цілісного, переконливого й стійкого образу особи. У сучасній іміджелогії не існує єдиного універсального підходу до визначення фаз формування іміджу, адже кожен дослідник акцентує увагу на власних аспектах цього процесу. Проте наукова практика дозволяє виділити кілька базових етапів, що становлять методологічну основу будь-якої іміджевої стратегії [22, с.178]. Вони є взаємозалежними, а тому ігнорування хоча б одного з них може призвести до зниження ефективності всієї системи формування іміджу.

1. Аналіз цільової аудиторії та визначення її очікувань. Першочерговим етапом є вивчення потреб, цінностей і соціальних установок аудиторії, на яку спрямований імідж. Від точності і повноти цього аналізу безпосередньо залежить успішність усієї іміджевої кампанії. Соціальні групи мають відмінні

культурні коди, поведінкові стереотипи та уявлення про авторитет, які необхідно враховувати при побудові привабливого образу державного службовця. Адекватне розуміння очікувань реципієнтів дозволяє створити імідж, що викликає довіру, повагу та емоційну прихильність.

2. Виявлення сильних і слабких сторін об'єкта. На цьому етапі здійснюється всебічний аналіз особистості, визначаються її професійні, моральні та комунікативні характеристики. Такий аналіз допомагає окреслити спектр якостей, на яких варто акцентувати увагу, а також виявити риси, що потребують вдосконалення або приховування. Своєчасне усвідомлення власних недоліків виконує превентивну функцію – запобігає репутаційним ризикам і знижує вірогідність зовнішніх атак з боку опонентів.

3. Визначення іміджевих характеристик і розроблення моделі бажаного образу. Цей етап передбачає співвіднесення наявних якостей особистості з тими, які є бажаними або соціально очікуваними. Результатом є створення аналітичної моделі іміджу, що включає три групи характеристик: позитивні риси, які слід активно демонструвати; небажані, які необхідно нейтралізувати або мінімізувати; та відсутні, які варто розвинути. Така структуризація допомагає вибудувати послідовну стратегію іміджевого самовдосконалення.

4. Вибір інструментів і технологій формування іміджу. На цьому етапі обираються конкретні комунікаційні, психологічні та організаційні засоби, що забезпечують ефективне втілення іміджевої концепції. Йдеться про оптимальне поєднання традиційних і сучасних технологій – від публічних виступів та візуального самопозиціонування до використання цифрових платформ і стратегічного PR.

5. Реалізація, оцінка результатів та корекція іміджу. Фінальна фаза полягає у практичному втіленні побудованого образу та моніторингу його сприйняття аудиторією. Особливу роль відіграє зворотний зв'язок із громадськістю, який дозволяє своєчасно коригувати іміджеву стратегію відповідно до суспільних очікувань. Аналіз емоційних реакцій, рівня довіри

та ставлення до об'єкта стає основою для підтримання стійкого позитивного іміджу в довгостроковій перспективі [20; 28; 30].

Формування іміджу державного службовця є комплексним процесом, у якому задіяно не лише фахівців у сфері іміджмейкінгу, а й експертів із PR, адже саме їх інструментарій є одним із найефективніших у створенні позитивного образу представників влади. Ця діяльність має міждисциплінарний характер і тісно пов'язана з соціологією, політологією та психологією, які забезпечують наукове підґрунтя для формування громадської думки. Зокрема, численні дослідження в цих галузях підтверджують, що візуальна інформація сприймається людиною найкраще, тому під час розроблення іміджу важливо структурувати й трансформувати дані у формат, оптимальний для зорового сприйняття – графічні елементи, символіку чи візуальні метафори. Хоча такі методи потребують додаткових ресурсів і часу, вони забезпечують швидше досягнення комунікаційного ефекту порівняно з традиційними способами впливу.

Реалізація всіх етапів формування іміджу державного службовця здійснюється з урахуванням його ключових структурних компонентів, серед яких науковці виокремлюють професіоналізм, управлінську культуру та психологічний клімат організації [34, с. 45]. Саме ці елементи визначають рівень довіри громадян до влади та формують підґрунтя для створення стійкого позитивного образу.

Важливою складовою процесу є також вибір відповідної техніки та інструментарію формування іміджу, які мають відповідати визначеним стратегічним цілям. Залежно від поставлених завдань виділяють три основні напрями іміджевої діяльності:

1. Підвищення іміджу – спрямоване на зростання авторитету та суспільної значущості державного службовця, а також на посилення симпатії до нього з боку громадян;

2. Формування впізнаваного бренду – має на меті створення позитивного, емоційно привабливого образу, який би закарбувався у свідомості громадськості;

3. Розвиток позитивних асоціацій – орієнтоване на формування довіри, лояльності та стійкого позитивного сприйняття об'єкта з боку населення [37].

Таким чином, ефективне формування іміджу державного службовця є результатом синергії професійних комунікаційних технологій, психологічного розуміння суспільства та стратегічного управління публічним образом, що разом створюють потужний ресурс для зміцнення репутації державної влади.

Для державних службовців пріоритетною метою є вибудовування довірливих взаємин із населенням, заснованих на повазі, підтримці та відчутті справедливості. Це, своєю чергою, зумовлює потребу у володінні базовими техніками формування позитивного іміджу, які діють як практичні засоби перетворення комунікаційних намірів на стійку громадську довіру. Ключовими інструментами для цього виступають [4, с.352]:

1. Зовнішня привабливість та візуальне середовище. Початкове враження формується в перші секунди візуального контакту, тому охайність, доречний дрес-код і невербальна відкритість підсилюють готовність громадян до взаємодії. Важливо доповнювати персональну презентацію якісним простором обслуговування: естетично продуманий, доступний і дружній інтер'єр установи знижує напругу, підвищує відчуття безпеки та комфорту.

2. Позитивна комунікативна установка. Доброзичливість, коректність і стійкий «тон служби» формують ефект взаємності: громадяни схильні симпатизувати тим, хто ставиться до них з повагою. Навпаки, різкість чи зневага миттєво руйнують накопичений іміджевий капітал і шкодять репутації установи загалом.

3. Системні позитивні меседжі для спільноти. Регулярні, змістовні публічні звернення (привітання зі святами, подяки волонтерам, пояснення

рішень у зрозумілому форматі) створюють комунікаційний ритуал турботи. Такі меседжі мають бути конкретними, емпатійними та релевантними локальному контексту.

4. Особистий внесок і видима залученість. Оперативний відгук на запити громади, участь у розв'язанні локальних проблем, персоналізований зворотний зв'язок і публічне звітування про результати формують капітал довіри, що підкріплює заявлені цінності практичними діями.

5. Швидке розмежування з негативними чинниками (кризова прозорість). У разі компрометуючих інцидентів ефективною є проактивна комунікація: своєчасне інформування, визнання факту, пояснення причин, окреслення заходів реагування та запобігання повторенню. Акцент варто робити на засудженні конкретного вчинку, не дискредитуючи всю систему, і демонструвати інституційні механізми відповідальності.

Таким чином, формування іміджу постає як цілісна, алгоритмізована система, що поєднує продумані тактичні кроки (щоденні стандарти комунікації, візуальне середовище, меседжі) та стратегічні рішення (політика прозорості, культура сервісу, механізми відповідальності). Використання спеціального інструментарію, розробленого саме для публічної сфери, дає змогу оперативно долати перешкоди на кожному етапі побудови образу державного службовця та органу, який він представляє.

Отже, ефективне формування позитивного іміджу державного службовця передбачає системне впровадження комплексу заходів, які доцільно поділяти на дві взаємопов'язані групи.

До першої групи належать заходи, спрямовані на підвищення рівня результативності діяльності державних службовців. Їхня реалізація передбачає вдосконалення кадрової політики, зокрема оптимізацію процесів добору, професійного навчання, оцінювання й просування кадрів. Такий підхід забезпечує не лише підвищення професіоналізму працівників, а й формування в суспільстві уявлення про державну службу як про компетентний, ефективний і орієнтований на результат інститут влади.

До другої групи належать заходи, що пов'язані з розробленням, нормативним закріпленням і практичним упровадженням етичних стандартів державної служби. Саме етична культура є фундаментом довіри до представників влади, адже визначає межі відповідальної поведінки, орієнтованої на служіння суспільним інтересам [10, с.345]. Формування етичних норм і стандартів має спиратися на принципи доброчесності, прозорості, справедливості та відкритості.

Важливою складовою сучасної іміджевої політики держави є використання засобів масової комунікації. Своєчасне, достовірне та людяно подане висвітлення професійних викликів, досягнень і щоденної роботи державних службовців сприяє не лише формуванню позитивного іміджу окремих посадовців, а й підвищенню престижу державної служби загалом. Демонстрація реальних успіхів, прикладів ефективного врегулювання проблем громадян та соціальної відповідальності створює в суспільстві образ порядного, компетентного та надійного державного управлінця, що посилює довіру до інституцій влади [62, с.99].

Ключовими елементами формування позитивного іміджу української державної служби мають стати високий професіоналізм державних службовців, а також двостороння комунікація між владою та громадянами, побудована на принципах чесності, відкритості та поваги. Така модель комунікації сприяє формуванню спільного інформаційного простору довіри, у якому громадяни сприймають державу не як віддалену структуру, а як партнера [65, с.75].

Оцінювання іміджу органів державної влади доцільно здійснювати у двох вимірах – діяльнісному та поведінковому. Перший вимір охоплює оцінку якості виконання функціональних обов'язків і впливу результатів управлінської діяльності на суспільство. Другий – стосується стилю поведінки посадовців, їхніх комунікативних навичок, манери взаємодії з громадянами. Обидва аспекти формують цілісне сприйняття державної

служби як системи, у якій поєднуються ефективність, моральна надійність і соціальна відповідальність.

Зрештою, імідж державного службовця – це соціально детермінований феномен, що формується під впливом не лише нормативних і організаційних чинників, а й культурно-ціннісних настанов суспільства, які відображаються у законах, підзаконних актах і суспільних очікуваннях щодо діяльності державної влади.

Отже, імідж державного службовця можна визначити як комплексне уявлення суспільства про певну особу, що формується на основі аналізу її зовнішніх і внутрішніх характеристик, поведінки, професійних дій і результатів діяльності. Кожен державний службовець уособлює не лише конкретний орган влади, а й державу загалом, тому його особистий імідж є віддзеркаленням іміджу державної служби в очах громадськості.

Ефективність створення іміджу значною мірою залежить від дотримання ключових принципів – стабільності, далекоглядності, системності, справедливості та державної підтримки. Їхня практична реалізація має спиратися на професійний досвід, етичну культуру та сучасні інструменти комунікації. Водночас важливу роль відіграють технології іміджмейкінгу, у яких поєднуються зусилля фахівців із публічних комунікацій, PR і соціальної психології, що забезпечує комплексний підхід до формування образу посадовця [72, с.58].

Отже, формування позитивного іміджу державного службовця – це не лише комунікаційна стратегія, а й важливий чинник підвищення ефективності всієї системи державного управління. Саме образ державного службовця стає вихідною точкою для формування іміджу державного органу загалом, що вимагає подальшого аналізу взаємозв'язку між індивідуальним і колективним образом влади та визначення дієвих заходів для їхнього гармонійного розвитку.

2.2. Дотримання правил етичної поведінки державним службовцем

Морально-професійні норми становлять складову частину загальної системи моралі суспільства, відображаючи специфіку тієї чи іншої сфери діяльності та визначаючи етичні межі професійної поведінки. Витоки професійної моралі сягають ще античних філософських учень про чесноти, обов'язок і справедливість, проте впродовж історичного розвитку ці ідеї набули системного оформлення у вигляді професійної етики, яка сьогодні закріплена не лише на теоретичному, а й на нормативно-правовому рівні.

Професійна мораль відображає особливості моральної свідомості, характер взаємовідносин і поведінкові моделі, що формуються під впливом специфіки професійної діяльності. У цьому контексті державна служба як окремий різновид державної служби є етично вразливою сферою, оскільки пов'язана з реалізацією публічного інтересу, владних повноважень і відповідальності перед громадянами. Саме тому від державних службовців вимагається суворе дотримання морально-етичних стандартів під час виконання завдань і функцій держави [3].

Етика державної служби виступає одним із головних маркерів професіоналізму. Дотримання етичних стандартів є не менш важливим, ніж фахова компетентність чи досвід роботи. Адже навіть найвищий рівень кваліфікації не може компенсувати брак поваги до прав, свобод і законних інтересів громадян. Тому вимоги й обмеження, що визначають етичні рамки поведінки службовців, закріплені у правових актах усіх демократичних держав, а також регламентуються на міжнародному рівні відповідно до загальноприйнятих принципів доброчесності та прозорості [8, с.62].

Україна, як незалежна демократична держава, послідовно інтегрує у своє законодавство позитивний досвід європейських країн у сфері забезпечення етичності державної служби. Імплементация міжнародних стандартів спрямована на гармонізацію вітчизняної практики з кращими

світовими підходами, що дозволяє зміцнити довіру до публічних інституцій і сприяти формуванню культури відповідального управління.

За своєю суттю професійна етика державної служби ґрунтується на системі цінностей і норм, які взаємодіють на кількох рівнях:

- на загальносуспільному рівні, що відображає цінності українського народу як соціокультурної спільноти;
- на соціально-груповому рівні, пов'язаному з традиціями і моральними орієнтирами певного професійного середовища;
- на інституційному рівні, який характеризує специфіку державної служби як особливої соціально-професійної групи;
- на індивідуальному рівні, що визначає особисті моральні переконання, ціннісні орієнтири та внутрішні мотиви службовця [67, с.188].

Професійна етика державних службовців акумулює низку ключових категорій морального змісту – професійна честь, гідність, справедливість, відповідальність, професіоналізм, гуманність, репутація.

Кожна з них відображає не лише індивідуальну характеристику службовця, а й є складовою етичного профілю державної служби, що визначає її моральну цілісність і довіру з боку суспільства.

У зв'язку з цим доцільно детальніше проаналізувати сутність і значення кожної з цих категорій для функціонування державної служби як соціально значущого інституту, що покликаний забезпечувати баланс між владою, мораллю та відповідальністю.

Отже, такі категорії, як «професійна гідність», «професійна честь», «відповідальність», «справедливість», «гуманність», «професіоналізм» та «репутація», є базовими складовими морально-етичних засад державної служби. Вони формують етичне підґрунтя державного управління, визначаючи моральні орієнтири поведінки службовців у процесі реалізації владних повноважень.

Ключовим призначенням держслужбовця є служіння суспільному благу. Саме навколо цієї місії вибудовується етична архітектоніка державної

служби – система цінностей, принципів, норм, стандартів поведінки та моральних вимог до фахових і особистісних якостей державних службовців. Вона спрямована на утвердження пріоритету громадських інтересів над особистими, на розвиток професійної відповідальності, моральної самодисципліни та почуття обов’язку перед суспільством [2].

До основних принципів, що становлять фундамент морально-етичних основ державної служби, належать: верховенство права, законність, політична неупередженість, гуманізм, патріотизм, ефективність, професіоналізм, компетентність, доброчесність, відкритість, прозорість, персональна відповідальність і рівний доступ до служби. Ці принципи забезпечують не лише стабільність функціонування державного апарату, а й підвищують довіру громадян до влади, адже спрямовані на утвердження моральної культури державного управління [61, с.108].

Принцип верховенства права є універсальною засадою, що проголошує пріоритет прав і свобод людини над будь-якими іншими суспільними інтересами чи нормами. Його сутність полягає в обмеженні свавілля публічної влади, у підпорядкуванні державних інституцій і посадових осіб вимогам права та захисті людини від необґрунтованого втручання у її життя. Таким чином, цей принцип є гарантією збереження людської гідності, справедливості та правової безпеки [62, с.258].

Принцип законності, тісно пов’язаний із верховенством права, визначає етичну межу професійної діяльності держслужбовця. Він зобов’язує діяти виключно в межах наданих законом повноважень, не виходити за рамки службових обов’язків і забезпечувати реалізацію правових норм на практиці [19]. Законність передбачає свідоме дотримання Конституції та законів України, а також рішуче неприйняття будь-яких антиконституційних чи протиправних дій.

У процесі формування морально-етичних засад державної служби принцип політичної неупередженості займає одне з провідних місць. Він слугує важливим етичним орієнтиром, що гарантує стабільність і професійну

незалежність державного апарату. Неупередженість як моральна вимога означає рівне, справедливе ставлення до всіх громадян, незалежно від їхніх політичних переконань, соціального статусу чи поглядів, а також демонстрацію однакової поведінки в аналогічних ситуаціях. Такий підхід забезпечує довіру до державної влади й утворює авторитет державної служби як інституції, орієнтованої на забезпечення суспільного блага [9].

Закон України «Про державну службу» визначає цей принцип як заборону впливу політичних переконань на дії та рішення держслужбовця, а також вимогу утримуватися від демонстрації власних політичних симпатій чи антипатій під час виконання службових обов'язків [263]. Це означає, що державний службовець повинен діяти виключно в інтересах держави і громадян, не допускаючи жодних проявів політичної заангажованості, не брати участі в страйках або політичних акціях, не демонструвати партійної символіки та не висловлювати упереджених оцінок.

Принцип політичної нейтральності виконує подвійну функцію: по-перше, він захищає самих службовців від зовнішнього політичного тиску, а по-друге – запобігає політизації державного апарату, забезпечуючи його ефективне функціонування незалежно від зміни політичних режимів [60]. Такий підхід сприяє зміцненню інституційної стійкості державної служби та підвищує рівень довіри суспільства до управлінських рішень.

Тісно пов'язаний із цим принципом принцип патріотизму, що безпосередньо впливає з місії служіння суспільному благу. Його зміст розкривається через усвідомлення державним службовцем своєї відповідальності перед народом і державою, готовність діяти в інтересах України, дотримуючись її законів, Конституції та демократичних цінностей. Цей принцип закріплений у текстах Присяги державного службовця та Присяги посадової особи місцевого самоврядування, які визначають основоположні моральні орієнтири професійної поведінки: вірно служити Українському народові, поважати та охороняти права, свободи й законні

інтереси людини і громадянина, захищати честь держави та сумлінно виконувати покладені обов'язки [19; 24].

Згідно з Академічним тлумачним словником української мови, патріотизм визначається як «любов до своєї Батьківщини, відданість своєму народові, готовність до жертв і подвигів заради них» [1]. Ця дефініція підкреслює не лише емоційно-моральний вимір патріотизму, а й його практичну спрямованість – готовність діяти в інтересах держави та суспільства.

Серед сучасних морально-етичних засад державної служби особливе місце посідає принцип доброчесності, який вважається одним із найновіших і водночас найактуальніших елементів системи етичного регулювання державної служби. Відповідно до Закону України «Про державну службу», доброчесність розуміється як «спрямованість дій держслужбовця на захист публічних інтересів та відмова від переваги приватного інтересу під час здійснення наданих повноважень» [19].

За своєю суттю доброчесність є моральним антиподом корупції, адже вона орієнтує службовця на служіння суспільству, а не особистим вигодам. Цей принцип безпосередньо пов'язаний із законодавством про запобігання та протидію корупції, слугуючи етичним бар'єром на шляху виникнення конфлікту інтересів, зловживання владою чи несанкціонованого використання службового становища [35, с. 61].

Доброчесність можна розглядати як наріжний камінь професійної етики державного управління. Вона не лише визначає моральні межі поведінки службовця, а й забезпечує стійкість інституційної довіри до державних органів. Дотримання цього принципу сприяє побудові професійної, неупередженої, прозорої та орієнтованої на громадян державної служби, що діє виключно в інтересах держави й суспільства [21, с. 87].

Таким чином, патріотизм і доброчесність – це взаємопов'язані моральні засади, які утворюють духовно-етичний каркас держслужби. Патріотизм формує внутрішню мотивацію до служіння суспільству, тоді як

добročесність забезпечує чистоту цього служіння, уберігаючи його від деформацій, зумовлених приватними інтересами. Разом вони створюють передумови для ефективного функціонування державної влади, заснованої на довірі, відповідальності та моральному авторитеті.

Принципи відкритості та прозорості посідають важливе місце в системі морально-етичних засад державної служби, оскільки вони визначають рівень довіри громадян до влади та ефективність функціонування державного управління. Ці принципи є ключовими показниками демократичності держави, адже саме через них реалізується право суспільства на інформацію, участь та контроль за діяльністю органів влади.

Принцип прозорості полягає у забезпеченні можливості будь-якої зацікавленої особи отримати, у передбаченому законом порядку, повну та достовірну інформацію про діяльність органів публічної влади та прийняті ними рішення, за винятком тих даних, доступ до яких обмежено законодавством.

Натомість відкритість має більш активний характер і розглядається як функціональна характеристика публічного управління, яка визначає рівень участі громадян у процесах прийняття рішень та здійснення контролю за діями держслужбовців. Цей принцип передбачає реальне залучення громадян до формування публічної політики, до діалогу з владою, до спільного вироблення управлінських рішень [7; 26, с. 88]. Відкритість влади означає її готовність поділитися владними повноваженнями з народом, забезпечивши участь громадськості в управлінні державними справами, зокрема через громадські ради, консультаційні платформи чи механізми електронної демократії.

Взаємозв'язок цих принципів полягає у тому, що прозорість забезпечує інформованість суспільства, тоді як відкритість створює умови для його активної участі. У поєднанні вони формують основу для розвитку публічного контролю, підзвітності влади та ефективної комунікації між державними інституціями та громадянами [2]. Реалізація принципів відкритості та

прозорості сприяє зміцненню легітимності державних рішень, зменшенню соціальної напруги, а також підвищенню рівня громадянської відповідальності.

Особливо важливо підкреслити, що впровадження цих принципів є дієвим механізмом протидії корупції. Відкритість і прозорість формують нову політичну культуру, в якій пріоритет надається чесності, підзвітності та взаємоповазі між владою й суспільством. У такій системі влада перестає бути закритим інститутом і перетворюється на спільного партнера громадян у розбудові демократичної держави.

Принцип забезпечення рівного доступу до державної служби є одним із базових етичних та правових орієнтирів сучасного державного управління, тісно пов'язаним із принципом професіоналізму. Його нормативне підґрунтя закріплено у статті 38 Конституції України, де визначено, що «громадяни мають рівне право доступу до державної служби, а також до служби в органах місцевого самоврядування» [24]. Такий підхід передбачає усунення будь-яких форм дискримінації та створення справедливих умов для участі кожного громадянина, який відповідає встановленим законодавчим вимогам, у процесі добору, проходження та просування по службі.

Згідно з цим принципом, не допускається дискримінація за ознаками віку, статі, інвалідності, раси, кольору шкіри, етнічного чи культурного походження, статевої орієнтації, сімейного стану або будь-якими іншими характеристиками, що не мають жодного відношення до професійних якостей кандидата. Водночас рівний доступ не означає повної відсутності обмежень: певні критерії добору – такі як наявність громадянства України, володіння державною мовою, досягнення встановленого віку, відсутність судимостей чи корупційних правопорушень – мають об'єктивний характер і покликані забезпечити належне виконання службових повноважень.

Таким чином, принцип рівного доступу сприяє формуванню професійного, компетентного та морально стійкого кадрового корпусу державної служби, унеможливаючи довільне або упереджене ставлення під

час призначення на посади, проведення конкурсів, оцінювання результатів роботи чи визначення рівня оплати праці [59, с. 69].

Варто підкреслити, що реалізація цього принципу нерозривно пов'язана з принципом професіоналізму, який передбачає добір кадрів не за політичними чи особистими симпатіями, а за рівнем знань, компетентності, доброчесності та готовності неухильно дотримуватись етичних стандартів. Професіоналізм виступає гарантом того, що рівний доступ до служби не перетворюється на формальність, а сприяє відбору найкращих фахівців, спроможних ефективно реалізовувати завдання держави.

Отже, поєднання принципів рівного доступу та професіоналізму забезпечує формування якісно нового типу держслужбовця – компетентного, неупередженого, морально відповідального, здатного діяти в інтересах громадян і держави. Саме на цих принципах, поряд із гуманізмом, доброчесністю та відповідальністю, ґрунтуються основні норми й стандарти поведінки держслужбовця, які формують цілісну етичну модель сучасної державної служби.

Закон України «Про запобігання корупції» [47] є основоположним правовим актом, що закріплює етико-правові стандарти для держслужбовців. Його положення виходять за межі суто юридичної відповідальності, формуючи ідеологічний каркас доброчесності, який є ключовим превентивним інструментом протидії корупції.

Хоча даний закон безпосередньо не дає визначення терміну «доброчесність», увесь Розділ VI «Правила етичної поведінки» є його практичним втіленням. У контексті антикорупційного законодавства, доброчесність розглядається як комплексна морально-правова категорія. Вона передбачає послідовне дотримання держслужбовцями норм закону, етичних стандартів та свідоме утримання від будь-яких дій, що можуть скомпрометувати їхню репутацію чи інтереси держави. Доброчесність є інструментом превенції, що вимагає від держслужбовця діяти чесно, прозоро та неупереджено навіть за відсутності прямого контролю.

Етичні вимоги, закріплені Законі України «Про запобігання корупції» [47], не є абстрактними, а мають чітке функціональне призначення – усунення умов для виникнення корупції.

Провівши аналіз даного нормативно-правового акту були виділені наступні правила та принципи етичної поведінки:

1. Додержання вимог закону та етичних норм (Стаття 38). Це правило є базовим імперативом. Воно зобов'язує службовця неухильно дотримуватися як юридичних норм, так і загальноновизнаних етичних правил (ввічливість, повага).

2. Пріоритет інтересів (Стаття 39). Цей принцип встановлює чітку ієрархію: публічний інтерес має пріоритет над приватним інтересом. Службовець зобов'язаний діяти виключно в інтересах держави чи територіальної громади.

3. Політична нейтральність (Стаття 40). Принцип вимагає, щоб нейтральність переважала прихильність. Службовець зобов'язаний уникати демонстрації власних політичних переконань або поглядів та не використовувати службові повноваження в інтересах політичних партій.

4. Неупередженість (Стаття 41). Об'єктивність має бути вищою за суб'єктивізм. Службовець діє неупереджено, незважаючи на приватні інтереси, особисте ставлення, політичні, ідеологічні чи релігійні переконання.

5. Компетентність і ефективність (Стаття 42). Ця вимога передбачає сумлінне, добросовісне та професійне виконання службових обов'язків. Хоча це більш професійна вимога, у контексті Закону України «Про запобігання корупції» вона є етичним обов'язком, оскільки некомпетентність або недбалість часто створюють умови для зловживань та корупційних ризиків.

6. Нерозголошення інформації (Стаття 43). Цей принцип забороняє розголошення та використання конфіденційної інформації в особистих цілях. Він захищає як державні інтереси, так і права громадян на приватність.

7. Утримання від виконання незаконних рішень (Стаття 44). Правило базується на тому, що верховенство права вище за наказ керівника. Службовець зобов'язаний утриматися від виконання рішень чи доручень керівництва, якщо вони суперечать закону. Це є ключовим механізмом внутрішнього захисту системи від корупційних схем [47].

Всі етичні вимоги тісно пов'язані з регулюванням конфлікту інтересів (Розділ V Закону України «Про запобігання корупції»). Етичні принципи слугують світоглядною основою для виявлення та врегулювання конфлікту, запобігаючи перетворенню приватного інтересу на корупційну діяльність.

Важливість даного закону полягає у юридизації етичних норм. Порушення правил етичної поведінки, закріплених законом, визнається дисциплінарним проступком (ч. 2 ст. 65), за що передбачена відповідальність. Таким чином, етика стає обов'язковою, контролюваною і караною категорією в державній службі, а не лише рекомендацією [47].

Система етичних вимог та принципів, закріплених у Законі України «Про запобігання корупції», є системно організованим комплексом норм, спрямованим на формування обов'язкової професійної доброчесності держслужбовців. Вони виконують функцію ранньої превенції корупції, оскільки обмежують суб'єктивні мотиви на користь об'єктивного публічного інтересу, тим самим зміцнюючи легітимність та довіру до державної влади.

Наказ Національного агентства України з питань державної служби (НАДС) від 05.08.2016 № 158 «Про затвердження Загальних правил етичної поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування» [51] є ключовим інструментом імплементації антикорупційної політики на рівні поведінкових стандартів. Цей акт має статус підзаконного нормативно-правового регулятора, що здійснює конкретизацію та функціональну деталізацію загальних етичних принципів, закріплених Законом України «Про запобігання корупції»

Основна мета прийняття та застосування Правил полягає у формуванні уніфікованого інституціонального середовища доброчесності та стандартизації етичної поведінки серед усієї когорти держслужбовців.

Правила виконують функцію трансляції абстрактних юридичних норм у площину практичної службової діяльності. Вони визначають не лише те, що заборонено, а й те, як саме має діяти службовець для забезпечення неупередженості, прозорості та ефективності. Відтак, порушення цих Правил розцінюється як дисциплінарний проступок, що підкреслює їхню обов'язковість та правову вагу.

Система етичних вимог, викладена у Правилах, може бути класифікована за трьома основними векторами, що охоплюють професійну діяльність, управління ресурсами та комунікаційний простір.

Вимоги, що стосуються безпосередньої діяльності, є ядровим елементом Правил. Фундаментальним тут є принцип доброчесності та законності (Розділ II), який вимагає від службовця діяти виключно на підставі, в межах повноважень та у спосіб, що передбачені Конституцією та законами. Цей принцип встановлює правовий ліміт службової активності. Оскільки службова діяльність має бути суворо правомірною, наступний рівень вимог стосується якості та неупередженості цієї діяльності [51].

Вимоги щодо використання майна (Розділ III) безпосередньо стосуються забезпечення матеріальної доброчесності. Службовець зобов'язаний здійснювати раціональне та цільове використання державного/комунального майна. Це включає не лише фізичні об'єкти (техніка, транспорт), але й нематеріальні ресурси (службовий час, інформаційні бази). Суворі заборони зловживань та використання ресурсів для приватної вигоди є прямим антикорупційним обмеженням, що мінімізує ризик неправомірного збагачення [51].

Вимоги до публічної поведінки (Розділ IV та V) регулюють інтерфейс взаємодії державної служби із суспільством, що є критичним для формування її іміджу та легітимності.

Окрім внутрішньої доброчесності, для державної служби необхідна етична зовнішня комунікація. Основою є ввічливість, коректність, толерантність та повага до прав громадян. Ці норми спрямовані на створення сприятливого психологічного клімату у відносинах «влада–суспільство». Вимога щодо відкритості та прозорості забезпечує інформаційну підзвітність, тоді як суворе дотримання конфіденційності захищає інтереси держави та приватних осіб. Крім того, вимога до зовнішнього вигляду та уникнення компрометуючих дій у позаслужбовий час має на меті підтримку позитивної репутації органу влади як соціального капіталу [51].

Таким чином, Правила є невід'ємним елементом антикорупційної інфраструктури, що забезпечує глибинну превенцію шляхом формування інституційної культури доброчесності та підвищення якості публічного управління.

Поведінка держслужбовців має бути спрямована на досягнення найвищого суспільного блага та відповідати моральним цінностям, визнаним у суспільстві як загальноприйняті норми. Її основою виступає усвідомлення службовцем власної відповідальності перед державою та громадянами, а також розуміння того, що будь-які його дії впливають на рівень довіри до органів влади в цілому.

Норми та стандарти поведінки держслужбовців виступають конкретними орієнтирами, які визначають допустимі межі та способи взаємодії службовців з різними суб'єктами суспільного життя. Вони охоплюють широкий спектр вимог:

- ставлення до виконання службових обов'язків;
- правила поведінки у взаєминах з громадянами, засобами масової інформації, представниками громадських і релігійних організацій;
- норми внутрішньої службової етики – зокрема, стосунки між керівниками, колегами та підлеглими;
- вимоги щодо політичної нейтральності, конфлікту інтересів, антикорупційної поведінки;

- стандарти роботи з конфіденційною чи службовою інформацією [63, с. 15].

Таким чином, етичні стандарти не лише визначають рамки поведінки службовців, але й формують моральну культуру державної служби, що забезпечує узгодженість між професійними завданнями, особистими переконаннями та суспільними очікуваннями.

Етичне законодавство у сфері державної служби становить цілісну систему нормативно-правових актів, які закріплюють моральні орієнтири та правила поведінки державних службовців. Воно є одним із ключових елементів етичної інфраструктури держави, спрямованої на забезпечення доброчесності, підзвітності та довіри до влади.

Як зазначають дослідники, етичне законодавство виконує дві фундаментальні функції.

По-перше, воно забезпечує адміністративно-правове регулювання належної поведінки, спираючись на такі засадничі принципи, як позапартійність, справедливість, лояльність до держави, самостійність, ініціативність, підзвітність і персональна відповідальність.

По-друге, його дотримання створює інституційне підґрунтя для модернізації державного управління, сприяючи побудові сучасної моделі етики державної служби, центральними цінностями якої виступають законність, людяність, справедливість і солідарність [62, с. 269].

Отже, норми та стандарти поведінки держслужбовців є не лише формальним регламентом їхньої діяльності, а насамперед – моральним імперативом, який визначає якість управлінських рішень, рівень професійної культури та ступінь довіри громадян до держави. Вони становлять морально-правову основу сучасної державної служби, що поєднує професіоналізм із гуманістичними ідеалами служіння суспільству.

Етична поведінка держслужбовців, поряд із сумлінним виконанням професійних обов'язків, виступає індикатором зрілості та розвитку системи державної служби в Україні. Якщо дотримання функціональних обов'язків можна перевірити через об'єктивні показники результативності, то

вимірювання морально-етичних орієнтирів значно складніше, оскільки вони стосуються сфери внутрішніх переконань, особистої відповідальності та моральної свідомості службовця.

Контроль є фундаментальною складовою будь-якої управлінської системи, що виконує функцію зворотного зв'язку між прийнятими рішеннями та їх реалізацією. Його головне завдання полягає у виявленні відхилень від установлених норм, оцінці ефективності діяльності та коригуванні управлінських рішень. Контроль забезпечує відповідність дій держслужбовців стратегічним цілям держави, вимогам законодавства та етичним стандартам. Ефективність контрольних механізмів залежить від своєчасного отримання, достовірності та раціонального використання інформації про стан керованої системи та результати діяльності її учасників [4, с. 126].

Згідно з науковими підходами, контроль у сфері публічного управління є функцією як держави, так і громадянського суспільства. Він реалізується через різноманітні наглядові, аналітичні та оціночні механізми, що забезпечують підзвітність органів влади, виявлення порушень і встановлення відповідальності осіб, які їх допустили [10, с. 88]. Контроль не лише фіксує відхилення від етичних та правових норм, а й виконує попереджувальну, виховну та профілактичну функції, стимулюючи службовців до сумлінного виконання своїх обов'язків і недопущення зловживань.

Особливої актуальності контроль набуває в умовах соціально-політичної нестабільності та трансформаційних процесів, які переживає Україна. Саме завдяки ефективним контрольним механізмам можливо забезпечити дотримання морально-етичних цінностей у діяльності органів влади, утвердження принципів доброчесності, прозорості й підзвітності, а також запобігання проявам корупції, неетичної поведінки та професійної недбалості.

Таким чином, контроль виступає невід'ємним елементом етичного управління, що забезпечує гармонійне функціонування державної служби,

підвищує рівень довіри громадян до державних інституцій і сприяє формуванню морально відповідального корпусу держслужбовців, зорієнтованих на служіння суспільному благу.

У сучасній практиці державного управління застосовується розгалужена система контролю, що охоплює різні його види, кожен з яких виконує власну функціональну роль у забезпеченні етичності та ефективності діяльності держслужбовців. Науковці традиційно виокремлюють чотири основні види контролю: запобіжний, поточний, підсумковий та активний [17, с. 132].

Запобіжний контроль здійснюється ще на етапі вступу особи на держслужбу та під час початкового періоду професійної адаптації. Його метою є оцінка моральної стійкості, доброчесності та відповідності кандидата етичним вимогам служби, що дає змогу запобігти появі на державних посадах осіб із сумнівною репутацією чи низькими моральними якостями. Таким чином, запобіжний контроль виступає інструментом профілактики потенційних етичних ризиків.

Поточний контроль є найпоширенішим видом нагляду і здійснюється впродовж виконання службовцями їхніх посадових обов'язків. Він спрямований на оперативне виявлення відхилень від норм професійної етики, що дозволяє своєчасно вжити коригувальних заходів, запобігаючи системним порушенням. Поточний контроль, як правило, реалізується через безпосереднє керівництво, моніторинг результатів діяльності, оцінювання службової поведінки та періодичну атестацію кадрів.

Підсумковий контроль проводиться після завершення виконання складних індивідуальних або колективних завдань, програм чи проектів. Його головна мета полягає у зіставленні очікуваних результатів із фактичними досягненнями та у визначенні рівня засвоєння працівниками етичних стандартів за певний період. Завдяки цьому контролю виявляються розбіжності між задекларованими цінностями державної служби та реальною практикою їх застосування. Водночас використання механізмів зворотного

зв'язку на цьому етапі дозволяє підвищити ефективність управлінських рішень у майбутньому.

Активний контроль є динамічною формою регуляції процесів, що тривають, і передбачає негайне реагування на виявлені морально-етичні відхилення. Він поєднує риси запобіжного й поточного контролю, адже дозволяє одночасно виявляти ризики, усувати їх причини та запроваджувати механізми самокорекції у діяльності держслужбовців.

За організаційною формою та характером взаємозв'язку між суб'єктом і об'єктом перевірки виділяють внутрішній та зовнішній контроль, які відіграють особливо важливу роль у моніторингу морально-етичної складової державної служби.

Внутрішній контроль здійснюється безпосередньо в межах органу публічного управління або в рамках єдиної системи підпорядкування. Він полягає у самоаналізі, службовому моніторингу, оцінюванні доброчесності, перевірці дотримання етичних норм і, за потреби, застосуванні дисциплінарних або організаційно-правових заходів для усунення порушень. Цей тип контролю сприяє формуванню культури відповідальності, забезпечує зворотний зв'язок між керівництвом і працівниками, дозволяє оперативно реагувати на внутрішні етичні аномалії.

Зовнішній контроль, на відміну від внутрішнього, здійснюється незалежними суб'єктами, які не входять до структури органу, що перевіряється. Його мета полягає у незалежній оцінці відповідності дій держслужбовців етичним стандартам та у виявленні системних проблем морального характеру. Контролюючі суб'єкти діють у межах наданих законом повноважень – шляхом надання рекомендацій, фіксації етичних порушень, подання матеріалів компетентним органам або ініціювання адміністративних заходів впливу.

У сукупності ці види контролю формують комплексну систему етичного нагляду, що забезпечує постійне вдосконалення державної служби,

підтримує високий рівень моральної культури службовців і зміцнює довіру громадян до державних інституцій.

Внутрішній контроль за морально-етичними аспектами діяльності держслужбовців посідає особливе місце в системі управління людськими ресурсами, адже він дає можливість керівництву приймати обґрунтовані рішення щодо мотивації, професійного розвитку, підвищення кваліфікації та формування етичної культури персоналу. У цьому контексті внутрішній контроль виступає не лише засобом адміністративного нагляду, а й важливим інструментом етизації державної служби, який сприяє формуванню корпоративних цінностей і підвищенню моральної стійкості державних службовців [35, с.302].

Оцінювання діяльності держслужбовців є невід'ємним елементом системи внутрішнього контролю, оскільки воно дає змогу визначити рівень професійних компетенцій, моральних установок, відповідальності та доброчесності працівників. Саме знання, вміння, культура поведінки, дотримання службовцями етичних принципів і норм законодавства безпосередньо формують авторитет державної влади в очах громадян. Таким чином, внутрішній контроль виконує роль дієвого механізму забезпечення репутаційного капіталу публічних інституцій [37].

Відповідно до «Порядку проведення оцінювання результатів службової діяльності державних службовців» від 23 серпня 2017 року (в редакції від 12.08.2025), головною метою оцінювання є «визначення якості виконання державним службовцем поставлених завдань, а також прийняття рішення про його преміювання, планування службової кар'єри, визначення потреб у професійному навчанні» [49].

У чинній редакції Закону України «Про державну службу» (ст. 44) та згаданому Порядку проведення оцінювання наголошується, що аналіз ефективності службової діяльності повинен проводитися не лише на основі кількісних показників результативності, а й із урахуванням етичних аспектів поведінки. Зокрема, під час оцінювання враховуються:

- дотримання правил етичної поведінки;
- виконання вимог антикорупційного законодавства;
- реалізація індивідуальної програми професійного розвитку;
- дотримання умов контракту про проходження державної служби (у разі його укладення) [19, ст. 44; 270, п. 7].

Внутрішній контроль, зокрема у формі щорічного оцінювання, є одним із ключових інструментів підвищення етичної зрілості державної служби, сприяє розвитку культури доброчесності, утверджує принципи відкритості та справедливості у кадровій політиці, а також забезпечує формування морально відповідального управлінського корпусу.

Державний контроль за дотриманням держслужбовцями професійної етики є складовою системи етичного управління, спрямованою на забезпечення відповідності службової поведінки морально-правовим вимогам, закріпленим у нормативно-правових актах, етичних кодексах і стандартах державної служби. Його сутність полягає в аналізі, моніторингу та зіставленні повсякденної діяльності службовців із нормами доброчесності, гідності, справедливості, відповідальності, а також у виявленні відхилень і причин морально-етичних девіацій у їхній поведінці.

Залежно від суб'єктів контролю та конституційного принципу розподілу влади, державний контроль поділяють на політичний, адміністративний (виконавчий) і судовий [59, с.325].

Політичний контроль реалізується на трьох рівнях:

1. Президентський контроль – через діяльність Президента України та створених ним спеціальних органів і комісій, уповноважених здійснювати моніторинг етичних стандартів на державній службі;

2. Парламентський контроль – здійснюється Верховною Радою України, зокрема через парламентські слухання, депутатські запити, комітети з питань державного управління, прав людини, антикорупційної політики;

3. Контроль органів місцевого самоврядування, який полягає у забезпеченні дотримання посадовими особами місцевих рад норм етичної поведінки, передбачених законами та локальними регламентами.

Адміністративний або виконавчий контроль зосереджений у межах системи органів виконавчої влади і має дві форми:

1. Ієрархічний контроль, який здійснюють вищі органи або посадові особи щодо підлеглих структур та працівників з метою перевірки дотримання ними етичних і професійних норм;

2. Спеціальний контроль, що реалізується уповноваженими контролюючими органами – органами державного нагляду, Національним агентством з питань державної служби (НАДС), Національною поліцією, Службою безпеки України, Міністерством внутрішніх справ тощо. У межах цього виду контролю проводяться перевірки, аудити, службові розслідування, а також моніторинг морально-етичних стандартів у державних органах.

Судовий контроль є важливим елементом забезпечення верховенства права у сфері державної служби. Його здійснюють усі суди України в межах своєї компетенції через перевірку законності та конституційності правових актів органів виконавчої та законодавчої влади, а також розгляд справ, пов'язаних із порушенням етичних норм, зловживанням владою або недоброчесною поведінкою службовців.

Зовнішній контроль за дотриманням держслужбовцями етичних норм є невід'ємною функцією держави, яка реалізується через уповноважені інституції. Центральне місце у цій системі належить Національному агентству України з питань державної служби (НАДС) – центральному органу виконавчої влади, відповідальному за реалізацію державної політики у сфері державної служби. На НАДС покладено контролюючу функцію щодо додержання морально-етичних норм, проведення моніторингу результатів оцінювання державних службовців, а також розроблення та впровадження

методичних рекомендацій щодо визначення ключових показників ефективності, результативності та якості службової діяльності [60].

Важливим елементом демократичного публічного управління виступає громадський контроль. Його роль полягає у забезпеченні прозорості та підзвітності влади, а також у формуванні довіри суспільства до державних інституцій. Участь громадськості у контролі за дотриманням етичних норм службовцями реалізується через громадські ради, засоби масової інформації, інститути громадських слухань, антикорупційні організації та ініціативи з моніторингу відкритих даних.

Саме громадський контроль є одним із найефективніших способів налагодження діалогу між державою та суспільством, формування спільних етичних стандартів і підвищення рівня політичної культури. Як справедливо зазначається в наукових джерелах, безконтрольна влада, що спирається не на закон, а на страх і примус, становить загрозу суспільній стабільності. Тому здатність громадянського суспільства здійснювати контроль за владою є не лише показником демократії, а й гарантією моральної зрілості держави.

Предметом громадського контролю є діяльність органів державної влади та місцевого самоврядування, їхні рішення, нормативно-правові акти, програми, звіти про виконання повноважень, а також поведінка держслужбовців, що безпосередньо впливає на реалізацію суспільних інтересів [10, с. 291]. Важливим аспектом цього виду контролю виступає забезпечення морально-етичних основ держслужби, адже саме вони формують довіру громадян до держави та визначають рівень її демократичної зрілості.

До суб'єктів громадського контролю, які беруть участь у забезпеченні етичності державної служби, належать громадські об'єднання та організації, громадські ради (колегії) при органах влади, професійні спілки, політичні партії (поза парламентом), молодіжні та правозахисні ініціативи, територіальні громади, органи самоорганізації населення, трудові колективи та окремі громадяни [12, с. 120].

Особливо важливу роль у цьому процесі відіграють засоби масової інформації (ЗМІ), які виконують функцію посередника між суспільством і владою. Вони здатні оперативно виявляти факти порушення етичних норм, розкривати зловживання, формувати громадську думку й стимулювати владу до прозорості. Проте в українських реаліях ефективність ЗМІ у сфері громадського контролю часто залишається низькою, оскільки значна частина мас-медіа орієнтована на обслуговування політичних інтересів або бізнес-груп, що обмежує їх незалежність. За таких умов самі медіа мають дотримуватись професійного кодексу честі та етичних стандартів журналістики, нести відповідальність за достовірність поширюваної інформації й за дотримання принципів суспільної неупередженості.

Громадський контроль може здійснюватися у різних організаційно-правових формах – від громадських слухань, експертних обговорень, звернень і петицій до участі в антикорупційних розслідуваннях, незалежних аудитах чи спостережних радах. Конкретний вибір форми контролю залежить від соціально-політичного контексту, рівня розвитку громадянського суспільства та сфери державної управління [15, с.184].

Разом з тим, слід зазначити, що громадський контроль має переважно рекомендаційний характер, а тому не передбачає прямої юридичної відповідальності органів влади за виявлені морально-етичні порушення. Попри це, його вплив не можна недооцінювати, адже громадський контроль формує атмосферу нетерпимості до корупції, конфлікту інтересів, зловживань і проявів недоброчесності, змушує владу враховувати позицію суспільства при прийнятті управлінських рішень.

Таким чином, громадський контроль виступає одним із ключових інструментів демократизації системи державної управління, який сприяє формуванню відкритої, відповідальної та морально зрілої державної влади. Досвід європейських країн підтверджує, що саме розвинені механізми участі громадськості є одним із найефективніших засобів запобігання корупції та підвищення етичної культури державної служби.

Відповідно до чинного законодавства України у сфері державної служби, у разі порушення вимог проходження служби до державних службовців можуть застосовуватися такі види юридичної відповідальності: адміністративна, цивільно-правова (матеріальна), кримінальна та дисциплінарна. Однак у контексті порушення етичних норм та стандартів професійної поведінки доречно розглядати лише окремі з цих видів відповідальності, передусім дисциплінарну та адміністративну, оскільки кримінальна відповідальність стосується правопорушень із високим рівнем суспільної небезпеки, що виходять за межі етичних девіацій [13, с.169].

Система етичних правил і вимог тісно переплітається з антикорупційним законодавством, що зумовлює її законодавче забезпечення та функціонування в межах єдиної системи запобігання недоброчесній поведінці. Таким чином, етика державного службовця може бути визначена як усвідомлена система професійно-етичних цінностей і норм, що відображаються у свідомості держслужбовців, спрямовують їхню діяльність та регулюють службові відносини, забезпечуючи моральну стабільність державної служби.

Водночас особлива увага має приділятися розвитку самоконтролю держслужбовців, який виступає проявом їхньої духовної зрілості та професійної свідомості. Самоконтроль є вищим рівнем етичної регуляції, що забезпечує узгодженість внутрішніх переконань із зовнішньою поведінкою та підтримує моральну рівновагу особистості навіть у складних управлінських ситуаціях.

Отже, ефективна система контролю етичної поведінки держслужбовців має базуватися на поєднанні інституційних і особистісних механізмів, а також передбачати: наявність чіткої системи оцінювання з об'єктивними критеріями професійної компетентності та моральної відповідності посаді; гласність і прозорість контролюючих процедур; можливість кількісного та якісного моніторингу результатів діяльності; порівняння ціннісних орієнтацій і мотиваційних установок службовців із цілями держслужби.

2.3. Вимоги до зовнішнього вигляду державного службовця

У системі державного управління особистість службовця неминуче сприймається крізь призму інституції, яку він представляє. Зовнішній вигляд державного службовця виходить далеко за межі особистих естетичних уподобань і набуває статусу важливого каналу соціальної комунікації. У науковій літературі з державного управління та психології іміджу візуальний образ розглядається як семіотичний код, що транслює суспільству повідомлення про стабільність, правопорядок та професіоналізм.

У суспільній свідомості державний службовець є не просто найманим працівником, а уособленням держави. Зовнішній вигляд чиновника виступає первинним каналом невербальної комунікації, який формує довіру (або недовіру) громадян ще до початку вербального діалогу. В епоху цифровізації та прозорості влади, коли будь-яка публічна поява може стати предметом обговорення в соціальних мережах, вимоги до зовнішнього вигляду набувають стратегічного значення для репутації інституцій.

В українському законодавстві вимоги до зовнішнього вигляду держслужбовців носять здебільшого рамковий характер, базуючись на принципах етики. Ключовим документом є Закон України "Про державну службу" та "Загальні правила етичної поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування", затверджені Наказом НАДС.

У наукових джерелах поняття «дрес-код» трактується як система норм і вимог, що регулюють зовнішній вигляд працівників, насамперед у частині одягу. Зокрема, дрес-код визначається як «сукупність вимог щодо дотримання певних правил зовнішнього вигляду, переважно у виборі одягу, його кольору, фасону, довжини та стилістичних характеристик. Інакше кажучи, це перелік дозволених або заборонених елементів гардеробу відповідно до службового статусу та ситуації» [63, с. 85].

Разом з тим, у вітчизняному нормативно-правовому полі спостерігається тенденція до ототожнення понять «зовнішній вигляд» і

«дрес-код», що не є коректним. Наприклад, у наказі Державної міграційної служби України від 05.11.2012 № 263 «Про затвердження рекомендацій щодо зовнішнього вигляду (дрес-коду) працівників Державної міграційної служби України» ці терміни використано як взаємозамінні [54]. Такий підхід свідчить про недостатній рівень опрацювання нормативних вимог, адже дрес-код є лише одним зі складників зовнішнього вигляду державного службовця, тоді як останній охоплює також його невербальну поведінку, манеру спілкування, культуру поведінки та жестикуляції.

Таким чином, зовнішній вигляд державного службовця має розглядатися не лише як елемент етикету чи дисципліни, а як інструмент формування позитивного іміджу органу влади, засіб комунікації з громадськістю та відображення внутрішньої культури державної служби. Вимоги до нього потребують чіткого нормативного регулювання, системного узгодження та адаптації до сучасних стандартів державного управління й суспільних очікувань.

В Україні питання дрес-коду держслужбовців регулюється як прямими, так і опосередкованими нормами права.

Фундаментом є Закон України «Про державну службу» (№ 889-VIII від 10.12.2015). Стаття 8 цього Закону встановлює загальний обов'язок державного службовця "дотримуватися правил етичної поведінки" [19]. Ця норма є бланкетною, тобто відсилає правозастосувача до підзаконних актів. Важливо зазначити, що порушення етичних норм (до яких належить і неналежний зовнішній вигляд) є підставою для притягнення до дисциплінарної відповідальності згідно зі ст. 65 цього ж Закону (за "дії, що шкодять авторитету державної служби").

Основним регуляторним документом є «Загальні правила етичної поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування», затверджені Наказом НАДС від 05.08.2016 № 158. Розділ II, пункт 2 цих Правил містить ключову правову конструкцію: «Одяг

державних службовців... повинен бути офіційно-ділового стилю і не суперечити загальноприйнятим вимогам пристойності» [54].

Науковий аналіз цього положення дозволяє виокремити дві складові:

1. Формальна вимога. Обов'язковість "офіційно-ділового стилю". Це звужує коло вибору одягу, виключаючи спортивний, пляжний, клубний стилі як такі, що суперечать суті державної служби.

2. Оціночна категорія. "Вимоги пристойності". Це динамічне поняття, яке змінюється разом із суспільною мораллю, проте стабільно забороняє провокативність, вульгарність та неохайність.

Важливим аспектом є антикорупційна складова іміджу. Використання держслужбовцем предметів розкоші (годинників, прикрас, брендових аксесуарів), вартість яких явно дисонує з офіційними доходами, порушує етичні норми та підриває принцип доброчесності, навіть якщо формально не є злочином.

Вимогам до зовнішнього вигляду державних службовців присвячено дуже мало наукових робіт. Найбільш змістовніший аналіз був проведений Ю.С. Даниленко-Негарою.

В своїй роботі автор звертає увагу, що державна служба в Україні традиційно структурується на адміністративну, спеціалізовану та мілітаризовану. Такий поділ має не лише науково-теоретичне, а й прикладне значення, оскільки відображає різні правові режими регулювання, специфіку вступу на службу, вимоги до кандидатів, особливості проходження кар'єри та підстави припинення службових відносин. Хоча законодавство не містить прямої норми, яка б чітко закріплювала цю класифікацію, вона імпліцитно присутня в нормативних актах і визнана доктриною службового права як базова модель функціонування системи державної служби [12, с.476].

Зазначений триподіл має і практичну цінність у контексті аналізу вимог до зовнішнього вигляду та дрес-коду державних службовців, адже кожен із типів служби має свої візуальні та поведінкові стандарти, які відображають її природу, функціональні завдання та організаційну культуру. Вимоги до

зовнішнього вигляду стають не лише елементом дисципліни, а й індикатором професійної належності, способом маркування соціально-службового статусу й складовою офіційного іміджу держави [12, с.476].

Варто розрізняти поняття «дрес-код» і «уніформа», які в офіційній та повсякденній практиці часто помилково вживаються як синоніми.

Дрес-код – це нормативно-етичний орієнтир, що визначає зовнішній вигляд службовця відповідно до вимог професійної етики, корпоративної культури та ділового етикету. Він задає рамки гармонійності, стриманості й охайності, але водночас залишає простір для індивідуальності, що не суперечить офіційності [28, с.67].

Уніформа, натомість, має жорстко регламентований характер і є символом інституційної приналежності. Це стандартизоване службове вбрання, розроблене для певного державного органу чи відомства, покликане забезпечити єдність зовнішнього вигляду, функціональну доцільність і візуальну впізнаваність представників держави [8, с.97].

Однострій є невід’ємним атрибутом мілітаризованих та спеціалізованих служб – поліції, прикордонників, військових формувань, рятувальних служб тощо. Він символізує державну владу, порядок і дисципліну, а його носіння регламентується урядовими постановами або наказами профільних міністерств, що надає йому правового статусу. Натомість у сфері адміністративної державної служби переважає дрес-код як елемент корпоративного іміджу, який має переважно етично-репрезентативний характер і спрямований на підтримання довіри громадян до органів влади.

Таким чином, дрес-код і уніформа, попри схожість зовнішніх функцій, мають різну правову природу та символічне навантаження. Якщо уніформа є знаком офіційної приналежності до державного інституту, то дрес-код – це інструмент формування внутрішньої культури служби та зовнішнього іміджу публічного управління. Їх чітке розмежування є необхідною умовою розвитку сучасної культури держслужби, орієнтованої на етичність,

візуальну гармонію та повагу до держави як інституції, що служить суспільному благу.

Зовнішній вигляд державного службовця в Україні регулюється комплексом правових та етичних норм, які визначають його як частину професійної компетенції. Неохайність чи невідповідність дрес-коду може кваліфікуватися як дисциплінарний проступок.

Ю.С. Даниленко-Негара наголошує, що розглядаючи особливості зовнішнього вигляду державних службовців, доцільно охарактеризувати вимоги до дрес-коду в розрізі видів державної служби [12, с.476].

Так, адміністративна державна служба, що регулюється положеннями Закону України «Про державну службу» [19], охоплює більшість посад у державних органах, для яких чинним законодавством не встановлено додаткових спеціальних кваліфікаційних вимог. Цей різновид служби є класичним проявом реалізації функцій держави через щоденне практичне виконання управлінських завдань.

Характерною рисою нормативного регулювання є те, що у законодавстві відсутні прямі приписи щодо дрес-коду державних службовців. Єдиним положенням, яке опосередковано стосується зовнішнього вигляду, виступає обов'язок службовців дотримуватися правил етичної поведінки [19, п. 2 ч. 1 ст. 8]. Саме тому аналіз вимог до дрес-коду неможливий без звернення до етичних норм, які визначають стандарти поведінки представників державної влади.

На виконання абз. 1 ч. 2 ст. 37 зазначеного Закону Національним агентством України з питань державної служби (НАДС) 05 серпня 2016 року видано наказ № 158 [51], яким затверджено Загальні правила етичної поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування. У цьому документі систематизовано професійно-етичні вимоги до службовців, діяльність яких спрямована на служіння народові України та забезпечення прав і свобод громадян.

Хоча поняття «дрес-код» у Загальних правилах прямо не використовується, пункт 6 розділу II фактично визначає вимоги до зовнішнього вигляду: «Одяг державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування повинен бути офіційно-ділового стилю і відповідати загальноприйнятим вимогам пристойності» [51]. Отже, саме це формулювання можна вважати нормативним ядром дрес-коду адміністративної державної служби.

Разом з тим, відсутність законодавчого визначення понять «офіційно-діловий стиль» та «загальноприйняті вимоги пристойності» надає їм оціночного характеру, що відкриває можливість для різнотлумачень і суб'єктивного застосування у кожному конкретному випадку. Для прикладу, у Правилах носіння форменого одягу посадовими особами Державної митної служби України зазначено, що офіційно-діловий стиль передбачає акуратність, стриманість, охайність, забороняє носіння джинсового, спортивного чи яскравого одягу, а також речей із великими логотипами або візерунками [53].

Таким чином, державні службовці, які проходять адміністративну державну службу, використовують звичайний цивільний одяг, з урахуванням офіційно-ділового стилю та вимог пристойності.

До спеціалізованої державної служби належать такі її різновиди, як дипломатична служба, служба в митних і податкових органах, органах прокуратури, Національній поліції, службі цивільного захисту, Службі судової охорони, Бюро економічної безпеки України та інші види, для яких законодавством передбачено особливі умови вступу, проходження та припинення служби. Від адміністративної служби вони відрізняються підвищеним рівнем спеціалізації та наявністю додаткових професійних, фізичних або морально-етичних вимог до кандидатів.

Однією з характерних особливостей спеціалізованої служби є наявність нормативно закріпленого дрес-коду, який здебільшого має форму спеціального форменого одягу. Такий одяг виконує не лише функцію

уніфікації зовнішнього вигляду, а й виступає знаком службової приналежності, символом державного авторитету та інструментом підтримання службової дисципліни [12, с.477].

Так, відповідно до ст. 552 Митного кодексу України, працівники митних органів забезпечуються форменим одягом із відповідними знаками розрізнення, який видається безоплатно [31]. Аналогічна норма міститься у п. 343.4 ст. 343 Податкового кодексу України, згідно з якою посадові особи контролюючих органів отримують службовий одяг також за рахунок кошторисних витрат держави [38]. Поліцейські, відповідно до ч. 1 ст. 20 Закону України «Про Національну поліцію», мають єдиний однострій, який є офіційно затвердженим елементом їхнього службового статусу [56]. Особи рядового й начальницького складу служби цивільного захисту згідно з ч. 1 ст. 111 Кодексу цивільного захисту України забезпечуються форменим одягом і знаками розрізнення. [23]. Схожий підхід застосовується й до працівників Бюро економічної безпеки України, для яких передбачено формений одяг, символіку, відомчі відзнаки та службові посвідчення (ч. 1 ст. 27 Закону України «Про Бюро економічної безпеки України») [43].

У свою чергу, співробітники Служби судової охорони забезпечуються державною уніфікованим одностроєм (абз. 1 ч. 8 ст. 163 Закону України «Про судоустрій і статус суддів»). [58]

Попри обов'язковість уніформи, законодавство допускає використання цивільного одягу в окремих випадках. Наприклад, посадові особи Державної митної служби України можуть, за письмовим дозволом керівництва, носити цивільний одяг офіційно-ділового стилю (п. 8 розд. I Правил носіння форменого одягу посадовими особами Державної митної служби України). [53]. Це свідчить про гнучкість правового підходу, який дозволяє поєднати дисципліну форменого дрес-коду з вимогами сучасного етикету.

Варто зазначити, що дипломатична служба є певним винятком із загального правила: положення Закону України «Про дипломатичну службу» не містять прямих вимог до форменого одягу. Проте, враховуючи публічний

характер представництва держави за кордоном, відсутність таких норм радше свідчить про законодавчу прогалину, ніж про свідому відмову від формалізованого дрес-коду, оскільки дипломатичний корпус традиційно дотримується строгого міжнародного етикету та офіційно-ділового стилю одягу [46].

Зразки форменого одягу, як правило, затверджуються на рівні центральних органів влади. Так, відповідно до ч. 2 ст. 552 Митного кодексу України [31] та абз. 2 п. 343.4 ст. 343 Податкового кодексу України [38], форму затверджує Кабінет Міністрів України, тоді як правила її носіння визначає Міністерство фінансів України. Аналогічний підхід закріплений у ч. 2 ст. 20 Закону «Про Національну поліцію» [56], де Кабінет Міністрів затверджує зразки предметів поліцейського однострою.

В окремих випадках регламентація здійснюється безпосередньо самими органами. Наприклад, згідно з ч. 4 ст. 27 Закону «Про Бюро економічної безпеки України», питання опису, зразків форменого одягу, відомчих відзнак та службових посвідчень визначаються безпосередньо Бюро економічної безпеки України [43].

Отже, спеціалізована державна служба характеризується високим рівнем формалізації дрес-коду, що проявляється у впровадженні форменого одягу, знаків розрізнення, символіки та відомчих атрибутів. Водночас система дрес-коду залишається гнучкою, допускаючи носіння цивільного одягу в окремих ситуаціях, що забезпечує баланс між службовою уніфікацією, етичними стандартами та практичними вимогами сучасного державного управління.

До мілітаризованої державної служби належать служба у Збройних Силах України, а також в інших військових формуваннях і правоохоронних органах, діяльність яких передбачає можливість застосування зброї, спеціальних засобів примусу або фізичної сили. До таких органів належать, зокрема, Державна прикордонна служба України, Служба безпеки України, Національна гвардія України, Управління державної охорони, розвідувальні

органи та інші структури, що забезпечують обороноздатність і захист Вітчизни.

Спільною рисою всіх цих видів служби є обов'язковість носіння форменого одягу, який виконує як функціональну, так і символічну роль – забезпечує впізнаваність службовців, дисциплінує особовий склад і підкреслює належність до єдиного державного інституту.

Згідно з ч. 1 ст. 7 Закону України «Про військовий обов'язок і військову службу», для військовослужбовців устанавлюється військова форма одягу та знаки розрізнення, які визначають службове становище, звання і належність до певного роду військ [44]. Відповідно до ч. 3 цієї ж статті, військова форма одягу – це комплект одноманітних за конструкцією та регламентованих за зовнішнім виглядом предметів одягу, взуття і спорядження, встановлений для військовослужбовців Збройних Сил України та інших військових формувань [48].

Аналіз нормативно-правової бази свідчить, що вимоги до дрес-коду у мілітаризованій службі мають відсильний характер, тобто їх конкретизація здійснюється у підзаконних нормативних актах. Закони лише визначають загальні принципи, тоді як зразки форми, правила носіння, кольорова гама та система відзнак встановлюються уповноваженими органами державної влади.

Так, згідно з ч. 5 ст. 7 Закону «Про військовий обов'язок і військову службу», зразки військової форми затверджуються Міністерством оборони України. Для військовослужбовців Національної гвардії України, відповідно до ч. 3 ст. 20 Закону «Про Національну гвардію України», зразки спеціального одягу, спорядження, взуття та знаків розрізнення встановлюються спільним наказом Міністерства оборони України та Міністерства внутрішніх справ України.

Для військовослужбовців Управління державної охорони України, відповідно до ч. 8 ст. 16 Закону України «Про державну охорону органів державної влади України та посадових осіб», форму та правила її носіння

розробляє Управління державної охорони і затверджує Міністерство оборони України.

Для мілітаризованої державної служби також характерна багаторівнева символічна система, що поєднує елементи історичної спадщини, державної символіки й сучасних стандартів військової уніформи. Форма виступає не лише зовнішнім атрибутом дисципліни, а й носієм ідентичності, ознакою честі, вірності присязі та державі.

Таким чином, мілітаризована державна служба вирізняється найвищим рівнем регламентації дрес-коду серед усіх видів державної служби. Це пояснюється не лише потребою в однострої, але й необхідністю підтримання організаційної єдності, дисципліни та бойової готовності.

З 24 лютого 2022 року українська державна служба зіткнулася з безпрецедентними викликами, що вплинули на візуальний етикет. Відбувся перехід від формалізму до функціоналізму.

Легітимізація одягу в стилі мілітарі (колір оливи, хакі, койот, тактичний крій) на найвищому рівні державного управління стала символом мобілізації суспільства. Це приклад того, як екстралінгвістичні фактори (війна) змінюють семіотику одягу. Флісова кофта кольору хакі перестала бути ознакою туристичного походу і стала символом виконавчої влади воєнного часу.

Разом з тим, виникла необхідність чіткого розмежування понять "військова форма" та "одяг у стилі мілітарі".

Стаття 114-1 Кримінального кодексу України передбачає відповідальність за незаконне носіння військової форми одягу із знаками розрізнення військовослужбовців.

Державний службовець, який не є військовослужбовцем (навіть якщо він працює в Міністерстві оборони, але є цивільним персоналом), не має права носити піксельний камуфляж (ММ-14) та шеврони ЗСУ.

В умовах війни український протокол демонструє високу адаптивність. Відбувається зміщення акцентів з естетики на функціональність та безпеку.

Проте, після завершення воєнного стану прогнозується поступове повернення до класичних європейських стандартів ділового стилю, як невід'ємної частини євроінтеграційних процесів у сфері державного управління.

На основі проведеного у другому розділі дослідження можна зробити висновок, що принципи та методологічні засади формування позитивного іміджу державного службовця ґрунтуються на сукупності ключових орієнтирів, серед яких провідне місце займають прозорість і відкритість, етичність і доброчесність, професіоналізм, активна комунікація, соціальна відповідальність, а також індивідуальний і системний підходи.

Взаємодіючи між собою, ці принципи формують цілісну модель ефективного іміджотворення, де кожен елемент виконує власну функцію: прозорість забезпечує довіру громадян, етика та чесність створюють моральне підґрунтя, професіоналізм і саморефлексія визначають якість державної служби, активна комунікація сприяє взаєморозумінню, а соціальна відповідальність – стабільності суспільних відносин.

Загалом, така система принципів дозволяє підтримувати й посилювати позитивний імідж державного службовця, сприяє зміцненню взаємодії між владою і громадянами та підвищенню рівня довіри до державних інститутів.

У контексті аналізу етичних вимог поведінки держслужбовців доцільно виокремити три основних аспекти:

Нормативно-правовий – низка етичних приписів фактично збігається з антикорупційними обмеженнями (зокрема, щодо врегулювання конфлікту інтересів, нерозголошення інформації, декларування доходів), що відповідає європейській практиці державного управління.

Законодавчо-концептуальний – чинні Загальні правила етичної поведінки розроблені на основі положень розділу VI Закону України «Про запобігання корупції», який, відповідно, виступає базовим джерелом визначення стандартів моральної поведінки державних службовців.

Соціально-поведінковий – частина етичних вимог поширюється на позаслужбову діяльність службовців, оскільки навіть поза межами робочого часу вони залишаються носіями авторитету держави.

У ході дослідження встановлено, що вимоги до зовнішнього вигляду державних службовців мають комплексний характер, охоплюючи всі аспекти зовнішнього сприйняття особи: одяг (дрес-код), зачіску, макіяж, манікюр, аксесуари, елементи самопрезентації тощо. Наголошено на неприпустимості ототожнення понять «зовнішній вигляд» та «дрес-код», оскільки перше поняття має ширший зміст і включає весь спектр візуальних характеристик службовця.

Проведений аналіз дозволив виокремити особливості дрес-коду державних службовців залежно від виду державної служби: адміністративна служба – передбачає використання цивільного одягу офіційно-ділового стилю, що відповідає загальним вимогам охайності та пристойності; спеціалізована служба – характеризується впровадженням форменого одягу та відомчих знаків розрізнення, які підкреслюють приналежність до відповідного органу; мілітаризована служба – має найбільш деталізовані правила носіння військової форми, чітко визначені зразки, кольори, символіку та порядок застосування знаків розрізнення.

Отже, імідж державного службовця формується на основі поєднання морально-етичних, професійних і візуальних чинників, що у своїй сукупності визначають рівень його авторитету та сприйняття в суспільстві. Системне впровадження зазначених принципів сприятиме зміцненню позитивного образу державного апарату, підвищенню ефективності державного управління й формуванню довіри громадян до влади як інституту служіння суспільству.

ВИСНОВКИ

В роботі визначено, що державний службовець є безпосереднім репрезентантом держави, відображаючи у своїй діяльності сутність і цінності державної влади. Саме через його професіоналізм, моральну стійкість і доброчесність формується довіра громадян до влади та загальний образ держави як інституту. Імідж державного службовця стає не лише персональним показником ефективності, а й символом авторитету державної влади загалом.

Встановлено, що попри тривалу наукову дискусію, поняття «імідж» і досі не має єдиного трактування, адже поєднує у собі психологічний, соціальний, комунікативний та етичний виміри. З узагальнення наукових підходів можна зробити висновок, що імідж – це суспільна оцінка, емоційно-когнітивний образ об'єкта, який формується під впливом комплексу чинників: індивідуальних рис, поведінкових проявів, соціальних очікувань і комунікативних стратегій. Його зміст не є сталим – він еволюціонує під впливом соціально-політичного контексту, змінюється відповідно до нових викликів та очікувань суспільства.

Обґрунтовано, що позитивний імідж державної влади має стратегічне значення для державного управління: він підвищує ефективність прийняття й реалізації управлінських рішень, зміцнює соціальний капітал довіри, стимулює громадянську активність і забезпечує стабільність суспільних процесів. Такий імідж сприяє формуванню моделей конструктивної взаємодії між державою та громадянами, створюючи баланс між суспільними очікуваннями й реальними управлінськими практиками.

Встановлено, що імідж державного службовця, будучи центральною ланкою у формуванні образу влади, потребує системного підходу до свого створення та підтримання. Він має бути структурованим, керованим і адаптивним, відображати не лише офіційно-ділові якості, а й етичні, комунікативні та культурні компетентності. Формування такого іміджу

передбачає дотримання установчих, обмежувальних і рекомендаційних вимог, що визначають стандарти поведінки службовця як у професійному, так і в особистісному вимірі.

Високий рівень критичних оцінок та негативного ставлення з боку громадськості до діяльності органів влади та державних службовців безпосередньо впливає на сприйняття державної служби загалом. Імідж державного службовця виступає своєрідним індикатором суспільної довіри та показником ефективності управлінських процесів. Саме через цей імідж суспільство оцінює, наскільки дії державних органів відповідають очікуванням і потребам різних соціальних груп. У цьому контексті позитивне сприйняття службовця є необхідною умовою належного функціонування державних інституцій та задоволення інтересів громадян.

Виявлено, що поведінка державного службовця, його ставлення до людей, а також професійна підготовка та етичні стандарти суттєво впливають не лише на його особистий імідж, а й на загальний образ державної установи. Репутація окремого посадовця формує загальне уявлення про державну владу, її відкритість, компетентність і надійність. У результаті позитивний імідж державного службовця сприяє зростанню рівня довіри до органів влади на всіх її рівнях та налагодженню ефективної взаємодії між державою та громадянами.

Встановлено, що у європейській практиці ефективність іміджу органів влади оцінюється за трьома ключовими параметрами: якість державних послуг як основний критерій ефективності управління; професійна компетентність і результативність службовців; репутаційна привабливість державної служби як сфери кар'єрного зростання.

Відповідно, пріоритетними напрямками формування позитивного іміджу державної влади мають бути: розвиток відкритої комунікації з громадськістю; підвищення ефективності державного управління; професійний і моральний розвиток службовців; створення етичних

інституційних механізмів контролю; забезпечення політичної нейтральності державної служби.

З'ясовано, що визначальним чинником стійкості іміджу влади є довіра громадян, яка прямо залежить від етичної обґрунтованості управлінських рішень, моральних принципів і культури поведінки державних службовців.

Обґрунтовано, що професійна етика сучасного державного службовця постає як інституціоналізована система моральних орієнтирів, що забезпечує узгодженість дій влади з принципами справедливості, законності та служіння суспільству. Вона ґрунтується на принципі самообмеження та самоконтролю, вимагає від посадовця високої внутрішньої культури, готовності до підзвітності та відповідальності перед громадянами.

У процесі оцінювання професіоналізму державного службовця необхідно враховувати його моральні якості і зовнішню культуру поведінки, що є невід'ємними складниками публічного іміджу. Так, адміністративна служба передбачає діловий стиль і охайність, спеціалізована – регламентований формений одяг із відомчими знаками, а мілітаризована – найвищий рівень уніфікації дрес-коду, правил носіння та символіки.

Встановлено, що попри відсутність універсальної моделі підвищення іміджу державного службовця, адаптація європейських практик дозволяє сформувати дієві орієнтири для української системи державного управління. Їх упровадження сприятиме зміцненню авторитету держави, розвитку культури держслужби й відновленню довіри громадян до влади.

Водночас варто підкреслити, що іміджева політика держави є складовою національної безпеки, адже спотворене суспільне сприйняття влади підриває легітимність управлінських інститутів. Тому державні органи мають розробляти зважені, стратегічно орієнтовані програми формування позитивного іміджу державних службовців, засновані на етичних, правових та комунікативних принципах сучасного демократичного врядування.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Академічний тлумачний словник української мови. URL: <http://sum.in.ua/> (дата звернення: 28.10.2025).
2. Антонова С. Є., Корбутяк В. І. Моніторинг дотримання принципів прозорості та відкритості у діяльності органів влади в Україні // Державне управління: удосконалення та розвиток. 2020. № 10. URL: http://www.dy.nayka.com.ua/pdf/10_2020/36.pdf (дата звернення: 26.10.2025).
3. Балдинюк В., Балдинюк В. Морально-етичні засади функціонування територіальних громад // Економіка та суспільство. 2025. № 72. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/5659> (дата звернення: 30.10.2025).
4. Біла-Тіунова Л. Р. Державна служба України. Загальна частина: навч. посіб. Одеса, 2020. 511 с.
5. Біла-Тіунова Л. Р., Стець О. М. Службове право України: підручник Одеса: Фенікс, 2022. 771 с.
6. Білоус В. М., Щербіна О. С. Імідж державного службовця як підґрунтя формування іміджу державного органу влади // Прикладні аспекти сучасних міждисциплінарних досліджень. 2022. С. 12–14.
7. Бліхар М. М., Хомишин І. Ю. Службове право України : підручник / Нац. ун-т «Львів. політехніка». Львів : Растр-7, 2024. 365 с.
8. Боковець В. В., Ласий Т. П. Комунікаційні механізми формування позитивного іміджу органів публічного управління // Інфраструктура ринку. 2020. Вип. 49. С. 88–91. URL: http://www.marketinfr.od.ua/journals/2020/49_2020_ukr/19.pdf (дата звернення: 15.10.2025).
9. Богданенко А. І., Романенко Є. О. Професійна етика державного службовця. Понятійно-термінологічний словник: навч. посіб. Київ : Ліра-К, 2024. 136 с.

10. Войтенко А. Б., Якобчук В. П., Пугачова Н. С. Професійна етика державного службовця в контексті ефективності публічного управління // Державне управління: удосконалення та розвиток. 2020. № 2. URL: http://www.dy.nayka.com.ua/pdf/2_2020/38.pdf (дата звернення: 29.10.2025).
11. Галай В. О. Сучасна концепція принципів публічної служби в адміністративному праві України: дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.07. Ірпінь, 2020. 581 с.
12. Ганущин С. Н. Імплементація досвіду Європейського Союзу в українську реальність формування взаємодії між громадянським суспільством та публічним управлінням // Публічне управління і адміністрування в Україні. 2022. № 31. С. 97–101. URL: <http://www.pag-journal.iei.od.ua/archives/2022/31-2022/17.pdf> (дата звернення: 18.10.2025).
13. Даниленко-Негара Ю. С. Вимоги до дрес-коду державних службовців у законодавстві про державну службу // Юридичний науковий електронний журнал. 2024. № 9. С. 475–478.
14. Державна служба і державний службовець в Україні: навч. посіб. : конспект лекцій та комент. / упоряд.: М. Токар, В. Пересоляк, В. Легеза; Ужгород. нац. ун-т. Ужгород : РІК-У, 2024. 198 с.
15. Державне управління: підручник / В. А. Бортняк та ін. ; за заг. ред. В. П. Петкова. Київ : КНТ, 2025. 214 с.
16. Етика спілкування і діловий етикет державного службовця, посадової особи місцевого самоврядування: дистанційний курс. URL: <https://pdp.nacs.gov.ua/courses/etyka-spilkuvannia-i-dilovyi-etyket-derzhavnoho-sluzhbovtsia> (дата звернення: 30.10.2025).
17. Євдокимов П. В. Адміністративно-правове регулювання реалізації кадрового забезпечення в органах публічної адміністрації в Україні: дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. Запоріжжя, 2020. 237 с.

18. Європейський досвід етизації державної служби та її актуальність для України. URL: http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe (дата звернення: 20.10.2025).
19. Загальні правила етичної поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування: наказ Нац. агентства України з питань державної служби від 05.08.2016 № 158. Дата оновлення: 28.10.2025 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1203-16> (дата звернення: 28.10.2025).
20. Загорський В. С., Сидорчук О. Г., Бліщук К. М. Менеджмент для публічних службовців: навч. посіб. Львів : ЛРІДУ НАДУ, 2021. 171 с.
21. Іванова Л. М. Шляхи формування позитивного іміджу державного службовця. URL: https://bogodukhiv.rda.gov.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=6844:shljahi-formuvannjapozitivnogo-imidzhu-derzhavnogo-sluzhbovtstva&catid=17:vistupi-v-zmi&Itemid=67 (дата звернення: 15.10.2025).
22. Імідж і репутація: сучасні тенденції і виклики : матер. Міжнар. наук.-практ. конф., 18–19 берез. 2021 р. / редкол.: М. М. Поплавський та ін. Київ : КНУКіМ, 2021. 237 с.
23. Каламан О. Б., Пурцхванідзе О. В. Інформаційна культура як фактор формування позитивного іміджу державного службовця // Публічне управління та адміністрування в Україні. 2020. Вип. 20. С. 83–88.
24. Калениченко Р. А., Телебенева Є. О. Іміджелогія : навч. посіб. Київ : Компринт, 2023. 130 с.
25. Кириченко Г. В. Інформаційно-комунікаційні механізми формування позитивного іміджу органів державної влади в Україні: автореф. дис. ... канд. наук з держ. упр. : 25.00.02 / Міжрегіон. Акад. упр. персоналом. Київ, 2020. 20 с.
26. Кодекс професійної етики та поведінки прокурорів: затв. Всеукр. конф. прокурорів від 27.04.2017 р. URL:

- <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/n0001900-17#Text> (дата звернення: 18.10.2025).
27. Кодекс цивільного захисту України: Закон України від 02.10.2012 № 5403-VI. Дата оновлення: 21.08.2025 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5403-17#top> (дата звернення: 20.10.2025).
28. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. Дата оновлення: 01.01.2020 р. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/254к-96вр> (дата звернення: 25.10.2025).
29. Котляревський Б. Д. Основні фактори формування іміджу державних службовців: автореф. дис. магістра публічного управління / Чорномор. нац. ун-т ім. Петра Могили. Миколаїв, 2020. 12 с.
30. Лубченко О. В. Імідж та ділова репутація в сфері державної служби: кваліфікаційна робота / наук. керівник С. О. Заїка. Харків, 2023. 118 с.
31. Мармаза О. Теорія професійного іміджу: особливості, іміджотворчі елементи, іміджмейкінг // Джерело інновацій. Професійний розвиток: нові вимоги та нові рішення. 2024. Вип. 1 (45). С. 27–32.
32. Марченко Р. В. Вплив ключових чинників на формування іміджу та ділової репутації державної установи у контексті воєнного стану // Сталий розвиток економіки: тренди та перспективи : матер. всеукр. наук.-практ. конф. (Умань, 15 жовт. 2024 р.). Умань, 2024. С. 106–108.
33. Митний кодекс України: Закон України від 13.03.2012 № 4495-VI. Дата оновлення: 24.10.2025 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4495-17#top> (дата звернення: 02.11.2025).
34. Мошенський С. З., Нонік В. В., Сергієнко І. Г. Правовий механізм регулювання професійної етики в системі державного управління // Інвестиції: практика та досвід. 2020. № 6. С. 116–121.

35. Мушенюк В. В., Грабовська Г. М. Формування правової культури і правової свідомості державних службовців // Вісник Національної академії керівних кадрів культури і мистецтв. 2020. № 3. С. 43–46.
36. Науково-практичний коментар до Закону України «Про державну службу» / ред. кол.: К. О. Ващенко, І. Б. Коліушко, В. П. Тимошук, В. А. Дерещ. Київ : Москаленко О. М., 2020. 796 с.
37. Палюх С. Й. Формування позитивного іміджу органів публічної влади // Актуальні проблеми менеджменту та публічного управління в умовах інноваційного розвитку економіки : зб. матеріалів доп. всеукр. наук.-практ. конф. (Тернопіль, 15 трав. 2020 р.). Тернопіль, 2020. С. 334–338.
38. Пасемко Г., Таран О., Бабак Д. Професіоналізм у системі публічного управління як основа розвитку персоналу публічної служби // Економіка та суспільство. 2022. № 42. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/1650/1587> (дата звернення: 20.10.2025).
39. Податковий кодекс України: Закон України від 02.12.2010 № 2755-VI. Дата оновлення: 05.10.2025 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2755-17#top> (дата звернення: 02.11.2025).
40. Полехіна І. С. Механізми розвитку корпоративної культури публічного управління в Україні: дис. ... канд. наук з держ. упр. : 25.00.02 / Нац. ун-т цивільного захисту України. Харків, 2020. 229 с.
41. Правила адвокатської етики: затв. з'їздом адвокатів України від 09.06.2017. Дата оновлення: 15.02.2019 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/n0001891-17#Text> (дата звернення: 01.11.2025).
42. Право в публічному управлінні: навч. посіб. / В. В. Баштанник та ін. Херсон : Олді-Плюс, 2020. 408 с.
43. Про Бюро економічної безпеки України: Закон України від 28.01.2021 № 1150-IX. Дата оновлення: 30.06.2024 р. URL:

- <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1150-20#top> (дата звернення: 02.11.2025).
44. Про військовий обов'язок і військову службу: Закон України від 25.03.1992 № 2232-XII. Дата оновлення: 22.09.2025 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2232-12#top> (дата звернення: 04.11.2025).
45. Про державну охорону органів державної влади України та посадових осіб: Закон України від 04.03.1998 р. № 160/98-ВР. Дата оновлення: 17.04.2022 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/160/98-%D0%B2%D1%80#top> (дата звернення: 01.11.2025).
46. Про державну службу: Закон України від 10.12.2015 № 889-VIII. Дата оновлення: 07.09.2025 р. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19> (дата звернення: 15.10.2025).
47. Про дипломатичну службу: Закон України від 07.06.2018 № 2449-VIII. Дата оновлення: 15.11.2024 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2449-19#Text> (дата звернення: 25.10.2025).
48. Про запобігання корупції: Закон України від 14.10.2014 № 1700-VII. Дата оновлення: 12.09.2025 р. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1700-18> (дата звернення: 20.10.2025).
49. Про затвердження Зразків військової форми одягу та загальних вимог до знаків розрізнення військовослужбовців та ліцеїстів військових ліцеїв: наказ М-ва оборони України від 18.07.2017 № 370. Дата оновлення: 03.06.2025 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1047-17#Text> (дата звернення: 02.11.2025).
50. Про затвердження Порядку проведення оцінювання результатів службової діяльності державних службовців: постанова Кабінету

- Міністрів України від 23.08.2017 № 640. Дата оновлення: 12.08.2025 р.
URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/640-2017-%D0%BF#Text> (дата звернення: 21.10.2025).
51. Про затвердження Правил етичної поведінки працівників Державної служби України з надзвичайних ситуацій...: наказ М-ва внутр. справ України від 16.11.2018 № 932. Дата оновлення: 04.03.2022 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1376-18#Text> (дата звернення: 28.10.2025).
52. Про затвердження Правил носіння форменого одягу посадовими особами Державної митної служби України: наказ М-ва фінансів України від 24.06.2021 № 368. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1101-21#Text> (дата звернення: 02.11.2025).
53. Про затвердження Правил поведінки працівника суду: рішення Ради суддів України від 06.02.2009 № 33. Дата оновлення: 01.01.2021 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/vr03341409#Text> (дата звернення: 30.10.2025).
54. Про затвердження рекомендацій щодо зовнішнього вигляду (дрес-коду) працівників Державної міграційної служби України: наказ Державної міграційної служби України від 05.11.2012 № 263. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0263839-12#Text> (дата звернення: 02.11.2025).
55. Про Національну гвардію України: Закон України від 13.03.2014 № 876-VII. Редакція від 27.06.2024 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/876-18#top> (дата звернення: 04.11.2025).
56. Про Національну поліцію: Закон України від 02.07.2015 № 580-VIII. Дата оновлення: 12.09.2025 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/580-19/conv#Text> (дата звернення: 04.11.2025).

57. Про службу в органах місцевого самоврядування: Закон України від 07.06.2001 № 2493-III. Дата оновлення: 01.08.2021 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2493-14#Text> (дата звернення: 30.10.2025).
58. Про судоустрій і статус суддів: Закон України від 02.06.2016 № 1402-VIII. Дата оновлення: 25.04.2025 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1402-19#top> (дата звернення: 29.10.2025).
59. Публічна служба в Україні. Курс лекцій: навч. посіб. / М. М. Їжа та ін.; Нац. ун-т «Одес. політехніка». Одеса : Олді+, 2024. 591 с.
60. Гончарук Н. Т., Сорокіна Н. Г. Публічна служба : навч. наоч. посіб. Дніпро: ГРАНІ, 2023. URL: https://palsg.nmu.org.ua/ua/literature/Навч_посіб_Публічна_служба_Гончарук,_Сорокіна.pdf (дата звернення: 28.10.2025).
61. Публічне управління в Україні: історичний досвід та перспективи розвитку : матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. (Київ, 18 лют. 2025 р.) / за заг. ред. Л. Г. Комахи, Н. М. Корчак, Л. В. Гонюкової. Київ : ННПУДС КНУ ім. Тараса Шевченка, 2025. 545 с.
62. Рачинська О. Вплив громадської думки на оптимізацію комунікативної взаємодії у сфері публічного управління // Аспекти публічного управління. 2020. № 2. С. 98–108.
63. Інструментальні аспекти демократичного лідерства: відповідь на виклики сучасності : монографія / О. Г. Романовський та ін. Харків : НТУ «ХП», 2022. 340 с.
64. Серих О. В. Професійна етика державних службовців: поняття, особливості // Нове українське право. 2021. Вип. 4. С. 104–110.
65. Сидоренко Н. С., Шевченко С. О., Липовська Н. А. Публічна служба : навч. посіб. Дніпро : ДДУВС, 2022. 263 с.
66. Службове право України : навч. посіб. / А. І. Берлач та ін. ; за заг. ред. А. І. Берлача. Київ : Київський університет, 2023. 479 с.

67. Сорокіна Н. Г. Особливості етикету публічного службовця в сучасних умовах реформування публічної служби // Ефективність державного управління. 2020. № 63. С. 185–198.
68. Сорокіна Н. Г. Формування морально-етичних основ публічної служби в Україні // Аспекти публічного управління. 2020. Т. 8, № 6. С. 90–97.
69. Сухая В. Ю. Формування позитивного іміджу державного службовця в умовах військового стану // Інтеграція науки та практики управління в умовах соціокультурних трансформацій: зб. матеріалів міжнар. наук.-практ. конф. (Полтава, 25 трав. 2023 р.). Полтава : ЛНУ ім. Тараса Шевченка, 2023. С. 171–174.
70. Україна на порозі членства в ЄС: правові виклики та перспективи. До 31-ї річниці заснування Європейського Союзу: матеріали наук.-практ. кругл. столу (Київ, 1 листоп. 2024 р.). Київ ; Запоріжжя : ТанDEM, 2024. 111 с.
71. Устинов С. С. Основи дипломатичного протоколу та етикету: навч. посіб. 2-ге вид., допов. Київ : НУОУ, 2024. 192 с.
72. Шевчишин О. І. Сучасні тенденції формування іміджу державного службовця: кваліфікаційна магістерська робота. Київ, 2023. 72 с.
73. BIOS. URL: <http://www.integriteitoverheid.nl/> (дата звернення: 20.10.2025).
74. Bundesbeamtengesetz. URL: <https://dejure.org/gesetze/BBG> (дата звернення: 20.10.2025).
75. Committee on Standards in Public Life. URL: <https://www.gov.uk/government/organisations/the-committee-on-standards-in-public-life> (дата звернення: 20.10.2025).
76. Etiske retningslinjer for statstjenesten. URL: <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/etiske-retningslinjer-for-statstjenesten/id88164/> (дата звернення: 19.10.2025).

77. Etický kodex úředníků a zaměstnanců veřejné správy. URL: https://cs.wikipedia.org/wiki/Etick%C3%BD_kodex_%C3%BA%C5%99edn%C3%ADka (дата звернення: 19.10.2025).
78. Loi relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires. URL: <http://www.senat.fr/dossier-legislatif/pjl15-041.html> (дата звернення: 20.10.2025).
79. Model Code of Conduct for Public Officials. URL: <http://workspace.unpan.org/sites/internet/Documents/UNPAN038306.pdf> (дата звернення: 19.10.2025).
80. Valstybės tarnautojų veiklos etikos taisyklės. URL: <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.59D1FFDA35ED> (дата звернення: 20.10.2025).