

НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ОДЕСЬКА ЮРИДИЧНА АКАДЕМІЯ»

Центр підготовки магістрів публічної служби і професійних суддів

Кафедра політичних теорій

МАГІСТЕРСЬКА РОБОТА

на тему:

**«ПОЛІТИЧНА КУЛЬТУРА ДЕРЖАВНОГО СЛУЖБОВЦЯ:
ТРАДИЦІЇ ТА СУЧАСНІСТЬ»**

Виконав: здобувач вищої освіти 2 курсу
заочної форми навчання

галузь знань 28 – «Публічне управління
та адміністрування»

спеціальність 281 – «Публічне
управління та адміністрування»

Фатенков Євгеній Олексійович

Керівник – д.і.н., проф. Кормич Л.І.

Рецензент–д.політ.н., проф. Вітман К.М.

Одеса – 2024

ЗМІСТ

ВСТУП	3
 РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ПОЛІТИЧНОЇ КУЛЬТУРИ ДЕРЖАВНОГО СЛУЖБОВЦЯ	
1.1. Вітчизняна традиція політичної культури державного службовця.....	5
1.2. Світові тренди політичної культури державного службовця.....	14
 РОЗДІЛ 2. ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА ПОЛІТИЧНОЇ КУЛЬТУРИ ДЕРЖАВНОГО СЛУЖБОВЦЯ.....	21
2.1. Державний службовець як суб'єкт політичної культури.....	21
2.2. Поняття та ознаки політичної культури державного службовця.....	29
2.3. Добросесність та етичні засади культури державного службовця.....	40
 РОЗДІЛ 3. ЗАКОРДОННИЙ ДОСВІД ФОРМУВАННЯ ПОЛІТИЧНОЇ КУЛЬТУРИ ДЕРЖАВНОГО СЛУЖБОВЦЯ ТА ЙОГО ЗНАЧЕННЯ ДЛЯ УКРАЇНИ.....	51
3.1. Основні параметри політичної культури державного службовця європейських країн.....	51
3.2. Перспективи розвитку політичної культури державного службовця: виклики та можливості.....	57
 ВИСНОВКИ.....	66
 СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	69

ВСТУП

В умовах формування інформаційного суспільства в Україні, забезпечення відкритості і прозорості державної служби неможливе без належної кваліфікації державних службовців та морально-етичних якостей їх політичної культури. Політична культура державного службовця є однією з умов забезпечення легітимності управлінської діяльності, правового статусу всіх акторів системи врядування і демократичності публічного управління, передусім його державних інституцій. Державний службовець як посередник між суспільством та інститутами державної влади повинен володіти необхідними навиками і знаннями комунікації з громадянами, дотримуватись відповідної моделі соціально-політичної поведінки. Серед кваліфікаційних вимог морально-етичні посідають провідне місце, забезпечуючи відповідність державних службовців сучасним реаліям життєдіяльності соціуму і виступаючи важливою гарантією реалізації основних прав і свобод людини і громадянина при їх взаємодії з органами державної влади. В умовах війни та перспектив повоєнного відновлення політична культура державних службовців є вкрай важливою. Це і обумовлює актуальність даного магістерського дослідження.

Окремі проблеми політичної культури державних службовців, її поняття, ознак та різновидів досліджували такі вчені як В.О. Атаманчук, Ю. П. Битяк, Л. Р. Біла-Тіунова, Є. І. Бородін, А. М. Бритько, Л. І. Кормич, В. В. Німець, О. Ю. Оболенський та інші, проте ряд питань залишаються дискусійними та потребують подальшого дослідження.

Мета роботи – характеристика політичної культури державних службовців, її поняття, ознак та різновидів. Для досягнення поставленої мети в даній роботі необхідно вирішити низку завдань, а саме:

- розглянути вітчизняну традицію політичної культури державного службовця;
- дослідити світові тренди політичної культури державного службовця;

- охарактеризувати державного службовця як суб'єкта політичної культури;
- здійснити аналіз поняття та ознаки політичної культури державного службовця;
- з'ясувати загальні засади доброчесності та етики культури державного службовця;
- надати характеристику основних параметрів політичної культури державного службовця європейських країн;
- визначити перспективи розвитку політичної культури державного службовця;
- узагальнити матеріал та зробити висновки.

Об'єктом роботи виступають суспільні відносини, які виникають з приводу формування політичної культури державного службовця.

Предметом дослідження є поняття, ознаки та види політичної культури державного службовця.

Методологічну основу дослідження складає сукупність загально-наукових та спеціальних методів наукового пізнання: історичного, аналітичного, формально-логічного, порівняльно-правового, моделювання тощо.

Інформаційною базою роботи є чинне законодавство України, навчальна та періодична література, а також Інтернет-ресурси.

Структура роботи складається зі вступу, трьох розділів, поділених на підрозділи; висновків та списку використаних джерел. Обсяг роботи складає 80 сторінок, список використаних джерел містить 114 найменувань.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ПОЛІТИЧНОЇ КУЛЬТУРИ ДЕРЖАВНОГО СЛУЖБОВЦЯ

1.1. Вітчизняна традиція політичної культури державного службовця

Вітчизняна традиція політичної культури державного службовця тісно пов'язана із її історією, а також її історичними аспектами тих країн, влада яких довгий час панувала на території України. Взагалі історія політичної культури державного службовця саме й є підґрунтям становлення та формування вітчизняних традицій політичної культури державного службовця, які, також пов'язана із історією поняття «політична культура», її виникненням, формуванням та подальшим розвитком, а також із застосуванням до державного службовця як різновиду політичної культури особистості. У загальному сенсі «термін «культура» (від лат. *cultura* — догляд, освіта, розвиток) спершу означав функцію, пов'язану з набуттям знань, досвіду. Протягом історичного розвитку в нього вкладався не лише духовний зміст, а й практичний, культура наближалася до людини, розумілася як міра олюдненості суспільних відносин. Культура не є суто духовною субстанцією, обмеженим чинником, який існує лише завдяки свідомості. Це особливого роду об'єктивна дійсність, яка, на відміну від природної дійсності, має суб'єктивне (у розумінні не "свідоме", а "діяльне") джерело походження» [75, с. 344]. Тобто, саме через діяльність – здійснення своїх повноважень можемо говорити про культуру державного службовця, на яку впливають оточуючі чинники, як правило, соціально-політичного характеру.

Декілька цікавих історичних аспектів щодо політичної культури можливо виокремити дослідивши певні історичні події через формування певних самостійних верств населення з метою з'ясування її вітчизняних традицій. Слушною є думка про те, що «політична культура, як історичний феномен має

досить архетипний характер. Відповідно зміна типу політичної культури є складним процесом, що відбувається протягом значного часового проміжку. Проте, українські реалії державобудівництва в силу умов, що диктує глобалізований світ, створюють ситуацію коли культурні зміни відстають від вимог часу і здебільшого хронологічно не збігаються зі змінами у механізмах функціонування політичної системи» [69, с. 32]. Так, українська шляхта формувала свої політично-культурні цінності, які у подальшому були запозичені сучасністю. На думку фахівців саме «українська шляхта в розглядуваний час усвідомлювала свою належність до шляхетського «політичного народу» Речі Посполитої, була носієм спільної для шляхетства політичної культури, сповідувала традиційні для свого середовища цінності, виявляла станову елітарність і солідарність, патріотизм і любов до «політичної» вітчизни, демонструвала відданість існуючій політичній системі» [53, с. 6]. П. Сас вказує на те, що «це досить добре видно з системи ціннісних засад шляхетства України. Йдеться насамперед про їхню виразну спрямованість на категорії вольності, свободи, рівності, яким надавалось пріоритетного значення» [86]. Зазначені засади є актуальними й на сьогоднішній день та є головними чинниками традицій політичної культури.

Суворість козацьких покарань пояснювалася військовим характером організації Запорозької Січі, що вимагало від кошових застосовувати досить радикальні заходи проти злочинців, які порушували козацькі звичаї й розхищували усталені норми січового життя. Прикметною була й незмінність системи репресивних заходів у Січі протягом XVI–XVIII ст., коли Запорозький Кіш і кошові отамани виносили або ж санкціонували смертні вирoki. Зокрема, 1584 р., коли під час переговорів із татарськими посланцями під Аслан-городком один козак вистрелив у татарина, то кошовий одразу ж наказав винуватця інциденту скарати «на горло». У 1691 р. смертний вирок було винесено козакам

Матвійцю і Остапу за спробу організувати заборонений кошовим отаманом морський похід. Крім рядових козаків, судова влада кошового поширювалася і на козацьку старшину. Так, у 1701 р. таким чином було заарештовано і взято від варту чотирьох курінних отаманів, яким кошовий висунув звинувачення у неналежному керуванні своїми куреннями, відсутність дисципліни в останніх та грабежах проїжджих купців. А в 1763 р. за отаманства Григорія Федорова (Лантуха) в Січі за образу представником полкової старшини козаком Товстиком «генерала-межовщика» перший «при зібранню Коша жорстоко був відчитаний і за звичаєм його тримали на базарі публічно на гарматі цілий тиждень» [30, с. 159]. Важливим посадовцем з-поміж січової військової старшини, яка мала прямий стосунок до судочинства у Січі, був кошовий осавул. Він стежив за дотриманням правопорядку та благочинною поведінкою січовиків, не лише в Січі, а й у всьому Запорозжі; організовував супровід посольських місій, купецьких караванів, промислових ватаг; забезпечував доставку та розподіл жалування поміж січовою старшиною; у військовому поході організовував розвідку та вибір місця встановлення табору, слідкував за порядком та охороною останнього тощо. Разом із тим значний відсоток повноважень військового осавула займали судові справи. Він активно виїжджав у хутори, слободи й паланки як для розгляду незначних цивільно-майнових конфліктів і скарг, так і для розслідування кримінальних злочинів. Важливою місією осавула була організація реалізації судових вироків, які виносилися рішенням всього Коша чи волею кошового отамана, та контроль за правильністю їхнього виконання. Тому в підпорядкуванні вказаного посадовця перебували підосавул та обозний. Зовнішнім владним символом осавула був дерев'яний жезл, обкований із двох кінців срібними кільцями. За виконання своїх обов'язків осавул, як і інша старшина в Січі, зазвичай отримував відсотки відторгівців та промисловиків, певні судові виплати (за виїзд на місце, розгляд справи, освідчення збитків чи злочину тощо) та жалування в 40 рублів [70, с. 157].

Закріплення морально-етичних принципів у правовідносинах державного управління містять «Договори і постанови прав і свобод військових між Ясновельможним Його Милості паном Пилипом Орликом, новообраним гетьманом Війська Запорізького і між генеральними особами, полковниками та генеральними особами, полковниками і тим же Військом Запорізьким з повною згодою з обох сторін». У документі вказуються такі свідчення: «Якщо від Ясновельможного гетьмана до загальної ради надійде яка-небудь пропозиція, то всі добропорядно, без своєї чи чужої користі, без душо губних заздрощів та ворогування зобов'язані будуть радити так, щоб ці поради не призвели до шкоди для честі гетьманської, загальних тягарів Вітчизни, розорення та, не дай Боже, згуби»; «...загальним договором встановлюється та неодмінно узаконюється такий порядок, щоб після звільнення, дасть Бог, Вітчизни нашої від ярма московського, за згодою гетьмана та загальним рішенням був обраний генеральний підскарбій – людина значна, заслужена, маєтна та добросовісна, яка б наглядала за військовим скарбом, млинами та завідувала усілякими прибутками державними і з гетьманського відома направляла їх на потреби громадські та військові, а не на приватні» [35]. Тобто, мова йдеться про професійно-моральні якості державного службовця, які становлять засади його поведінки при виконанні їм встановлених повноважень. Таким чином, «вищезазначений нормативно-правовий акт як джерело права свідчить про важливість чесної служби, порядності та непідкупності посадової особи, що загалом можна вважати проявами доброчесної поведінки представника держави» [99, с. 149]. Порядність та непідкупність на сучасному етапі становлять вимоги щодо неупередженості та доброчесності державного службовця.

В певні історичні періоди можливо говорити про відсутність політичної культури вітчизняних державних службовців в силу політично-соціальних чинників, які існували на той момент. Так, «в період радянської України

запанувала нова модерна на той час система державного управління, яка була зовсім новою (революційною), бо відображала інтереси панівного класу (робітників та селян), керована комуністичною пар-тією. Першим, що сталося, було повне знищення старого законодавства, яке існувало до цього, та руйнування управлінської вертикалі. На його зміну прийшло нове, а саме, «Тимчасові правила про службу в державних установах і підприємствах» від 7 лютого 1923 р. Потрібно зазначити, що в цей період відбувається побудова держави за моделлю Радянського Союзу в Україні. Особливий склад державних органів саме і був державним апаратом в юридичному розумінні, а його службовці здійснювали функції обліку, планування, контролю, переконання та державного примусу.

Ознакою державної служби вважалась можливість: а) працювати в державній установі або на підприємстві; б) займати певну посаду в державній установі або підприємстві; в) одержувати заробітну плату за виконану роботу. Під радянською державною службою слід розуміти окремий вид трудової діяльності особи, що займає в державному апараті посаду за обранням або призначенням, здійснює певні державні обов'язки за винагороду від держави. Радянський період можна класифікувати як ленінський – модерновий, сталінський – диктаторський, брежнєвський – адміністративно-командний. Характерною рисою радянського періоду є те, що комуністична партія керує апаратом державної служби та є її складовою частиною в результаті чого тільки збільшується число чиновників, а ефективність управління досягається насильством та прямим примусом» [71]. Тобто, мова йдеться про виключно владно-розпорядчий імператив щодо всіх інституцій влади, у тому числі й стосовно державної влади та стану політичної культури.

Надалі, на думку А. Сушко «розпочатий в 90-х роках ХХ ст. процес конструювання нової політичної реальності українського суспільства послідовно

змінює всі характеристики його життя і відбивається у політичній культурі, вимагає її адаптації до вимог реалій сучасності. Сама політична культура більш інерційна і тому завжди залишаються сегменти і носії політичних традицій, що дозволяє зберігати певну стабільність у політичному житті України. Зрозуміло, що зміни політичної культури не можуть бути повними і безповоротними. Більше того, є ситуації коли інертність і традиціоналізм політичної культури здатні відкинути в минуле процес модернізації, зменшуючи діапазон структурних перетворень. Так, радянські норми політичного життя стали неформальними, але використовувались як засіб регулювання суспільної і зокрема, політичної діяльності, що спричиняє архаїзацію політичного життя, ускладнюючи оновлення всіх елементів політичної культури» [94, с. 198].

Б. Цимбалістий виокремлює три особливості історії України, які мали важливий вплив на розвиток української політичної культури:

1. багатовікова бездержавність, тобто відсутність нагоди здобувати досвід влади, бути нарівні у стосунках з іншими народами й почуватися вільним господарем на своїй землі;
2. розчленування української території та включення її частин у різні держави з різними культурами, політичними системами, що призвело до психологічного, побутового і політичного відчуження між різними частинами українського народу;
3. багатократна денаціоналізація провідної верстви України, у XVI–XVII ст. наша боярська і шляхетська верства спольщилася. У XVIII–XIX ст. нащадки козацьких старшин стали на бік росії. У XX ст. пролетарська провідна верства була знищена або здебільшого пішла на службу інтересів советсько-російської імперії [87, с. 102]. Саме «корупція, непотизм, популізм, бюрократизм, нав'язування проросійського політичного курсу, відсутність справжніх державницьких еліт, які б виробили філософію цінностей національного розвитку – усі ці «девіантні»

формати політичної активності детерміновані тривалим розривом і невідновленим зв'язком із традиціями української родинності та її аксіологічним «ядром». Ці традиції вдалося зберегти у кількох областях країни, зокрема західному (галицькому) регіоні, який був виразником самостійницьких прагнень і оплотом національно-демократичних сил, проте за часів незалежності ці області втратили динаміку впливу на політичні процеси у всеукраїнському масштабі, не визначали характер дій центральної влади. Натомість часто окремі політичні сили акцентували увагу на культурній відмінності та регіональному партикуляризмові, підживлюючи тим самим колабораціоністські та українофобські настрої великої частини жителів нашої країни. Як наслідок, маємо жахливу війну, і макарівські тези про «наше майбутнє горе», «наші сльози», «нашу провину перед ... усією країною» дуже добре сьогодні резонують та адресуються не лише корумпованій владі та проросійським політикам, які зробили чимало для цього, але й тим батькам, що не змогли привити своїм дітям ідеали миру, гуманізму, справедливості, любові до рідної мови, Батьківщини та рідної землі, а, отже, послабили національну та громадянську ідентичність модерної української нації та спричинили суголосся амбівалентностей та девіацій в рамках політичної поведінки» [12, с. 135].

Генезис вітчизняної політичної культури базується на певних традиціях, адже саме «українська політична традиція з причин тривалої бездержавності народу, його пригнобленого стану та фактів геноциду зазнала істотної деформації і не мала можливості розвинути всі складові модерного політичного життя. Перебування окремих частин українського етносу та й нації в цілому у складі різних держав, які характеризуються своєрідною політичною культурою, а також розташування українського краю на межі між східною та західною макроцивілізаціями також мало істотний вплив на структуру і зміст українських політичних традицій.

В цілому вони характеризуються поєднанням демократичних засад суспільного життя з істотними проявами анархії й охлократії, крайнім індивідуалізмом і конформізмом, схильністю надіятися не так на власні сили, як на зовнішнє сприяння, розпорошеністю політичних сил, їх взаємопоборюванням, незважаючи на загрози втрати суверенітету, заідеологізованістю мислення і поведінки, протистоянням Сходу і Заходу країни Разом з тим українство пам'ятає і шанує свободолюбиві традиції Київської Русі та Запорозького козацтва, самовіддану боротьбу за свободу рідного краю у першій половині XX ст.» [84].

Взагалі виокремлення політичних стереотипів та традицій, їхній аналіз є необхідними для осмислення проблем становлення політичної культури. Багато науковців описували традиційні стереотипи, що закладені в політичній свідомості українського населення, і на основі яких і сформована сучасна політична культура. Особливості цього питання детально вивчала Н. Тархова, вона виділяє ряд стереотипів, що заважають процесові розвитку культури: традиція «політичного ідеалізму», традиції панполітизму, політичної інерції, консервативної статичної традиції, безконфліктності та маргінальності. Вважаємо за належне висвітлити подані науковцем основні політичні традиції, які є суперечливою базою, на якій сформована і продовжує своє формування українська політична культура [95, с. 255]. Саме «традиція «політичного ідеалізму» - особливий тип мислення, що відображається у виведенні на перший план ідеалізованих економічних, політичних, правових та інших систем, які не є реальними, оскільки їхні справжні особливості та проблеми не враховуються, а це в результаті призводить до їхнього неефективного функціонування. Це гальмує розвиток галузей та закладає хибне уявлення про стан речей» [57, с. 603].

Західноєвропейські філософські системи Нового часу, ідеї французької революції та німецького романтизму суттєво вплинули на народознавчі студії та суспільно-політичну поведінку українських інтелектуалів середини XIX ст.

Перш за все, йдеться про провідні постаті Кирило-Мефодіївського товариства – М. Костомарова, В. Білозерського, М. Гулака й Т. Шевченка. В документах Товариства та творі Миколи Костомарова (1817–1885 рр.) «Закон Божий (Книга буття українського народу)» з позицій християнського соціалізму розкриті такі цінності українського народу та всього слов'янства, як свобода і справедливість, демократичний республіканський лад, федеративна загальнослов'янська держава, рівність і братерство між громадянами і народами [49, с. 28]. Єдність духовної культури, національного характеру та політичного життя М. Костомаров переконливо розкрив у творі «Дві руські народності» (1861 р.). Базуючись на історичному та етнопсихологічному підходах, мислитель виокремив культурні відмінності між російською (великоруською) та українською (південноруською) народностями. З точки зору політичної культури важливим є те, що М. Костомаров з'ясував не лише вплив психологічного складу, народної вдачі, моральності, релігійного, естетичного, сімейно-побутового та господарського чинників на суспільно-політичний стан народу, а й розкрив зміст основних компонентів політичної культури українців.

Українські науковці розпочали активне вивчення політичної культури на початку 1990-х років та наприкінці 90-х років було запропоновано визначення політичної культури, згідно з яким політична культура становить владний аспект усякої національної культури, відображений у системі поглядів, почуттів, цінностей та уявлень, які реалізуються в політичних відносинах і діяльності політичних суб'єктів [101, с. 7].

Дослідження історичного феномену політичної культури взагалі та політичної культури державного службовця дозволяє виокремити певні традиції та відіграє важливу роль для формування сучасних догм та постулатів, адже саме «становлення суверенної Української держави неможливе без урахування історичного досвіду державотворення, відновлення національних традицій,

ідейної та культурної спадщини минулого. Формування демократичної політичної свідомості громадян, набуття ними досвіду та навичок активної політичної поведінки, подолання панівної фрагментарності історичної пам'яті і становлення на цій основі громадянської політичної культури набуває першорядного значення на шляху політичного розвитку України. Ці завдання мають вирішуватись конкретними шляхами загальної політичної соціалізації, політичного виховання та політичної освіти громадян» [102, с. 70].

Таким чином, історичний традиційний досвід є вельми цінним для формування сучасних догм та постулатів стосовно політичної культури будь-якого державного службовця з метою законного, гідного та неупередженого його статусу.

1.2. Світові тренди політичної культури державного службовця

У світі історично накопичений значний досвід виникнення, формування та розвитку політичної культури державного службовця, який становить його світові тренди. Певні традиції також заклали фундамент щодо виникнення та подальшого розвитку політичної культури, а саме – політичні, які на сучасному етапі можливо визначити як тренди політичної культури державного службовця. Світові політичні традиції є надзвичайно складним і багатогранним явищем, яке склалося під впливом різноманітних історично-соціальних подій та думок. Їх вивчення є необхідним для розуміння сучасного світу та розробки ефективних політичних стратегій, у тому числі поведінкової стратегії державного службовця, яка становить його політичну культуру, формує та впливає на його тренди.

Значну кількість політико-культурних ідей було сформовано у філософії Стародавнього Сходу, для якої характерне виявлення єдиного духовного канону

життя, традиціоналізм – поцінування старого, освяченого віками, прагнення віддатись природному ходу речей, джерелом якого є взаємодія двох протилежних начал – Інь і Ян. Згідно з Конфуцієм (551–479 рр. до н.е.) базовим принципом суспільного та державного устрою є шанування традицій. «Той, хто повторює старе і довідується про нове, може бути поводитирем», – зазначав мислитель. Особлива увага має проявлятися до моральних засад політичного життя. «Якщо ж наставляти людей за допомогою моральних вимог і встановлених правил поведінки відповідно до лі, – писав Конфуцій, – то люди не лише будуть соромитися поганих справ, але й щиро повернуться на праведний шлях» [45, с. 28]. Інший видатний китайський філософ Мо-Дзи (479–400 рр.) критикував конфуціанців за абсолютизацію давніх звичаїв. «Я вважаю, – писав він, – всього доброго та корисного, що дійшло до нас із давнини, треба дотримуватись, але треба створювати також нові корисні та хороші речі» [59, с. 31].

У Середньовіччі культура трактувалася з позицій провіденціалізму – розуміння історії як виявлення волі Бога та реалізацію Божого плану спасіння людства. Видатний християнський теолог Августин Блаженний (354–430 рр.) розвинув ідею історичного процесу як шляху до «царства Божого», виявляючи та засуджуючи пороки «царства земного». «...Два царства, – писав він, – створені двома видами любові: земною любов'ю до себе, що породжує зневагу до Бога, і небесною – любов'ю до Бога» [10, с. 118]. Поганській Римській імперії Августин протиставив «царство Боже» – християнську общину, об'єднану любов'ю до Бога та християнськими чеснотами. Епоха Відродження (кінець XIII – XVI ст.) заклала підвалини нового етапу в історії світової культури, серед яких базовими є секулярне світобачення, пантеїзм, антропоцентризм, ідеал сильної особистості, яка, прагнучи щастя на землі, розвиває творчі здібності своєї активної натури. Суть нової епохи визначили друкарський верстат, компас і артилерія. Остання,

руйнуючи стіни колись неприступних лицарських замків, клала край феодальній роздробленості і зумовила формування національних монархій.

Для розуміння цивілізованих форм внутрішньонаціональних і міжнародних політичних відносин важливе значення має творча спадщина фундатора німецької класичної філософії Іммануїла Канта (1724–1804 рр.). Важливою умовою повсюдної реалізації «категоричного імперативу» в умовах свободи є право, яке передбачає примусовість, що забезпечується державою. І мораль, і право («правова держава») – важливі чинники людської практики, особливо політичного життя [85, с. 17].

Особливе теоретико-методологічне значення для дослідження політичної культури мають праці відомого німецького соціолога й політолога Макса Вебера (1844–1920 рр.). По-перше, він означив усі гуманітарні дисципліни як «культурні науки», а культуру розумів як «спосіб життя людей». Не лише господарську етику світових релігій, а й політичне панування, право і державу та їхнє функціонування науковець інтерпретував як культурні феномени – «методику способу життя». По-друге, вчений застерігав від догматизації наукових понять. «...У науках про людську культуру, – зазначав він, – утворення понять залежить від місця, яке займає в даній культурі проблема, що розглядається, а вона може змінюватися разом із зміною самої культури» [110, с. 407]. По-третє, М. Вебер пояснює евристичну роль у дослідницькій діяльності «ідеальних типів» як мисленнєвих образів «з якими дійсність співставляється, порівнюється для того, щоб зробити яскраво вираженими значущі компоненти її емпіричного змісту» [110, с. 393].

На думку І. Поліщука «особливо слід виокремити американського вченого Г. Алмонда, який створив оригінальну концепцію політичної культури, яка до теперішнього дня встигла стати класичною. В розробці цієї концепції брали участь співробітники очолюваного Г. Алмондом Комітету з порівняльної

політики при Дослідницькій раді з соціальних наук С. Верба, Л. Пай та Дж. Пауел.

Тож важливою обставиною, що безпосередньо вплинула на значну активізацію досліджень феномена політичної культури стало формування після Другої світової війни компаративістського напрямку в політичній науці, в рамках якого вчені сконцентрували свою увагу на вивченні різних факторів політичних систем. Основними працями, де містяться концептуальні підходи щодо вивчення феномена політичної культури є: роботи Г. Алмонда і С. Верби «Громадянська культура» (1956), «Порівняльні політичні системи» (1956), в яких викладається їх концепція, що спирається на загальну теорію дії Т. Парсонса, яка була розроблена ним у праці «Структура соціальної дії» (1937). Крім названих праць, концептуальні положення зустрічаємо в роботі Л. Пая та С. Верби «Політична культура і політичний розвиток» (1965), Г. Алмонда та Дж. Пауела «Порівняльна політика» (1966), в дослідженні антрополога К. Гірца «В напрямку інтерпретаційної теорії культури» (1973), в роботах Р. Такера «Політична культура і керівництво в Радянській Росії» (1987), Р. Мерельмана «Про культуру і політику в Америці: структурно – антропологічний підхід» (1989). Значну увагу означеній проблемі приділяє Р. Інглехарт, який використовує поняття політичної культури у своєму порівняльному дослідженні «Політичні ціннісні орієнтації» (1989).

У ході своїх досліджень політологи – компаративісти наштовхнулися на одне вельми складне питання, яке було обумовлене практичним досвідом багатьох країн: «Чому ідентичні політичні системи та їхні базові інституції в різних країнах працюють по-різному, а деякі з них не працюють взагалі?» Наприклад, політична система Сполучених Штатів Америки, яку намагалися привнести в деякі азійські країни, виявилася там абсолютно неієздатною, хоча власне у США довела свою ефективність протягом століть існування

американської демократії. Невдалими виявилися спроби привнесення інститутів західної демократії в країни Африки та Латинської Америки. Відповідь-висновок, який був зроблений майже усіма дослідниками, що працювали над означеною проблемою, полягав у тому, що головним детермінуючим фактором в цьому контексті є політична культура. Саме політична культура у кінцевому підсумку й визначає успіх або провал запозичень ззовні: якщо ці запозичення привнесені на більш – менш сприятливий політико-культурний ґрунт (тобто у своїй основі відповідають особливостям національної політичної культури конкретної країни), то вони мають шанс прижитися в цій країні. У протилежному випадку, якщо ці запозичення є «інорідним тілом», то вони ніколи не будуть ефективно працювати в цій країні. Політичні системи та інституції функціонують належним чином лише тоді, коли впроваджені в адекватний ним культурний контекст, суб'єкти, що діють у цих системах, мають відповідні характеристики» [73].

Взагалі у світовій історії формування та аналізу теорії політичної культури можна визначити кілька етапів. Перший («об'єктивний») етап здійснюється в рамках структурного функціоналізму (Т. Парсонс), коли цінності розглядаються як найвищі принципи, на основі яких забезпечується згода в суспільстві і в малих групах. Цінності є об'єктивними і досліджуються тією мірою, якою здатні підтримувати нормальне функціонування системи. Прихильник цього підходу Д. Істон розглядає політичну культуру як сукупність лише тих уявлень і вірувань, які явно визначають політичні дії [105, р. 390]. Представник другого («суб'єктивного»), «психологічного» етапу (Г. Алмонда і С. Верба), розглядають політичну культуру як систему політичних орієнтацій і переконань, притаманних тій чи іншій особистості. Ці орієнтації можуть не схвалюватися більшістю певного суспільства і навіть суперечити існуючому режиму. Головне — вони є в індивідуальних свідомостях. Третій етап

пов'язується з кінцем 80-х років — початком 90-х років XX ст., коли в інтерпретації політичної культури склалися два основні напрями. Один обмежує це суспільне явище сферою психічного; другий, поряд зі зразками політичної свідомості, включає до нього і «зразки» політичної поведінки людей. На базі синтезу цих підходів — «об'єктивістського» аналізу системи цінностей і дослідження особистісних цінностей — відбувається подальше дослідження політичної культури [29, с. 26].

Досліджуючи історичні світові тренди політичної культури можливо виокремити фактори, які впливають на світові тенденції політичної культури, а саме це:

- глобалізація, яка включає економічну інтеграцію, розвиток комунікацій, міграцію населення;
- технологічні зміни, які складаються із розвитку інтернету, соціальних мереж, штучного інтелекту;
- соціально-економічні зміни, чинниками яких є нерівність, безробіття, зміна соціальних структур;
- культурні фактори, тобто традиції, цінності, релігія;
- геополітичні процеси, тобто міжнародні конфлікти, зміна балансу сил.

Таким чином, світова політична культура перебуває в постійному розвитку і трансформації. Глобалізація, технологічні зміни та інші фактори створюють нові виклики і можливості для політичних систем, але розуміння цих тенденцій є важливим для аналізу сучасних політичних процесів і прогнозування майбутнього та формування нових сучасних трендів політичної культури.

Генезис виникнення та подальшого розвитку політичної культури взагалі та державного службовця в частині став підґрунтям для формування світових політичних традицій, які представляють собою сукупність ідей, цінностей, норм і звичаїв, що формувалися протягом історії різних народів і суспільств та

впливали на їхні політичні системи, інститути та процеси. Ці традиції є своєрідним «генетичним кодом» політики, який визначає, як люди мислять про владу, державу, суспільство та взаємовідносини між ними. Саме традиції визначають політичні пріоритети, формують політичні культури, впливають на вибір політичних лідерів та їхню поведінку та надають стійкості політичним системам, допомагаючи їм протистояти різним викликам і змінам. Розуміння політичних традицій є необхідним для аналізу сучасних політичних процесів, пошуку шляхів вирішення політичних конфліктів, розробки ефективних політичних стратегій та сприяють формуванню трендів політичної культури.

РОЗДІЛ 2

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА ПОЛІТИЧНОЇ КУЛЬТУРИ ДЕРЖАВНОГО СЛУЖБОВЦЯ

2.1. Державний службовець як суб'єкт політичної культури

Державний службовець як певна самостійна особа є суб'єктом політичної культури, а її правовий статус визначений законодавством та є предметом дискусій у фаховій літературі. Саме «статус державних службовців залежить від умов, у яких проходить державна служба. Тому особливості статусу державного службовця можуть визначатися як суспільно-політичною, так і державно-правовою ситуацією, що виникає об'єктивно, наприклад введення режиму надзвичайного стану, мобілізація; інші встановлені спеціальними законами адміністративно-правові режими. У цих випадках зміст статусу державного службовця може змінюватися; службовці можуть отримувати додаткові права, повноваження; для них можуть встановлюватися особливі умови проходження служби і юридичної відповідальності» [32, с. 111].

Термін «службовець» застосовується й до інших осіб, так, Законом України «Про службу в органах місцевого самоврядування» визначений правовий статус посадової особи місцевого самоврядування, яка є різновидом державного службовця, але на місцевому (регіональному) рівні. Важливим є розмежування термінів «державний службовець», «службова особа», «посадова особа». Тлумачення терміну «службова особа» надає судова практика, так за постановою Пленуму ВСУ «до представників влади належать, зокрема, працівники державних органів та їх апарату, які наділені правом у межах своєї компетенції ставити вимоги, а також приймати рішення, обов'язкові для виконання юридичними і фізичними особами незалежно від їх відомчої належності чи підлеглості. Особа є службовою не тільки тоді, коли вона

здійснює відповідні функції чи виконує обов'язки постійно, а й тоді, коли вона робить це тимчасово або за спеціальним повноваженням, за умови, що зазначені функції чи обов'язки покладені на неї правомочним органом або правомочною службовою особою» [112]. У межах магістерського дослідження увага приділяється саме державним службовцям як різновиду службових осіб. Цікавим є позиція деяких вчених, які надають визначення терміну «державна служба» через діяльність державних службовців, так, на думку А. Бритько «державна служба - це діяльність державних службовців у державних органах та підприємствах; у вузькому - це державно-правовий інститут, що забезпечує професійну, публічну та політично нейтральну діяльність державних службовців, спрямовану на виконання завдань і функцій держави, що оплачується з коштів державного бюджету» [25, с. 100]. Слушним є зазначена думка, адже саме через професійність, публічність та нейтральність визначається державна служба як самостійна державна інституція.

Аналізуючи зміст державної служби Н. Сидоренко наводить схожі «ознаки державної служби: професійна діяльність певних осіб; діяльність спрямована на виконання завдань та функцій держави; державні службовці займають посади в органах державної влади, установах, їх апараті; наявність у державних службовців повноважень (можна доповнити, повноважень, чітко визначених законом та підзаконними актами); їх заробітна плата виплачується за рахунок державних коштів» [90, с. 6]. Тобто, кваліфікаційними ознаками службової особи є зайняття певної посади, наділення її владно-розпорядчими повноваженнями та певними морально-етичними якостями.

Правовий та політично-соціальний статуси державних службовців становлять суб'єктну характеристику (складову) політичної культури. Так, «декілька точок зору надає підстави виокремити декілька підходів щодо його теоретичного визначення: а) вузький, який передбачає два/три чинники –

права/свободи й обов'язки; б) вузький, який передбачає два/три чинники – права/свободи й обов'язки за наявності певних умов; в) розширювальний, який, окрім прав/свобод і обов'язків, передбачає додаткові чинники; г) двоаспектний, який передбачає одночасне виокремлення прихильниками цього підходу двох розумінь – широкого і вузького; д) правовий статус як певне становище особи у взаєминах з державою [18, с. 189].

О. Оболенський визначає, що «державний службовець – громадянин України, який займає посаду державної служби в державному органі, органі влади Автономної Республіки Крим або їх апараті, одержує заробітну плату за рахунок коштів державного бюджету, крім випадків, визначених законом, та здійснює встановлені для цієї посади повноваження, безпосередньо пов'язані з реалізацією завдань та виконанням функцій державного органу або органу влади Автономної Республіки Крим щодо: підготовки пропозицій стосовно формування державної політики у відповідній сфері» [67, с. 162]. Тобто, кваліфікаційною ознакою статусу державного службовця є фінансування за рахунок коштів державного бюджету та виконання завдань і функцій, визначених нормами чинного законодавства в залежності від займаної посади, що становить зміст його компетенції.

На думку Ю. Бітяк «державні службовці - це люди, які вирізняються своєю професійною підготовкою, складом характеру, комунікабельністю, політичними, моральними, психологічними установками» [22, с. 99]. І. Л. Олійник, досліджуючи поняття «державний службовець», наводить таку точку зору, що державні службовці – це особи «на посадах у різних організаціях державної влади, характер їхньої праці, як правило, розумовий, тобто матеріальних цінностей вони самотійно не виробляють» [68, с. 218]. Державна служба є головним елементом державного та публічного управління, сполучною ланкою між державою та людиною при реалізації ними законних інтересів та прав. Проте,

самого функціонування державної служби втілюється через державних службовців [41, с. 112]. Термінологічний словник «Публічне управління» розкриває дефініцію поняття «державний службовець» як особу, яка в порядку конкурсного відбору призначається на посаду державної служби для здійснення владних повноважень, виконання завдань і функцій держави, одержуючи грошову винагороду з бюджету України [52, с. 38]. Тобто, ще однією кваліфікаційною ознакою правового статусу державного службовця є його фінансове державне забезпечення. На думку Ю. Битяк «взагалі особливості правового статусу посади обумовлюють зміст вимог до претендента на її зайняття. Вимоги до кандидата на посади в державних органах і їх апараті, як певні стандарти, закріплені у Довіднику типових професійно-кваліфікаційних характеристик посад державних службовців [8]. Поряд з кваліфікаційними вимогами до державних службовців (освіта, стаж роботи та ін.) до кандидатів на зайняття посади висувуються вимоги як до особистості (принциповість, вимогливість, ввічливість, тактовність та ін.). Таким чином, моральні якості стають обов'язковими, оскільки закріплюються як певний державний стандарт у нормативно-правових актах» [23, с. 30]. Нажаль, зазначений правовий акт з 2017 року втратив чинність, але представляється, що він є вкрай актуальним та доцільним з позиції нормативного забезпечення морально-етичних якостей державних службовців.

Зміст адміністративно-правового статусу державних службовців у структурному сенсі має визначатися їхніми основними правами та обов'язками. Це дозволить досить чітко виділити функціональну спрямованість і структуру адміністративно-правового статусу держслужбовця і, таким чином, не допустити, так би мовити, «розмивання» кордонів цього поняття. Державний службовець – це особа, яка тісно пов'язана з апаратом (або органом) державного управління відносинами служби. Тобто державним службовцем є особа, яка надає за винагороду (платню) свої особисті професійні або технічні послуги з метою

здійснення управлінським апаратом держави покладених на нього функціональних обов'язків. До речі, вищевказані відносини можуть здійснюватися як у державній сфері, так і в недержавній [98, с. 202]. Так, А.М. Агапова підкреслює, що діяльність держслужбовця завжди пов'язана із функціями реалізації державної влади, тобто вона не може бути здійснена в інших напрямках діяльності держави [11, с. 300]. Практично аналогічної позиції дотримувався В.О. Атаманчук. Так, він виділяв такі основні характеристики державного службовця: 1) держслужбовець у процесі виконання своїх посадових обов'язків діє від імені державних органів та органів місцевого самоврядування; 2) займає посаду у державній системі; 3) його оплата праці здійснюється відповідно до норм і форм, які встановлені державою [14, с. 270]. В.С. Волков відносить до ознак державного службовця таке: 1) держслужбовець – це фізична особа, яка є громадянином України, не молодша за 18 років, володіє державною мовою та має професійну освіту; 2) він повинен відповідати вимогам законодавства України про державну службу; 3) держслужбовець обіймає оплачувану державну посаду державної служби у порядку, встановленому законом; 4) державному службовцю присвоюється у встановленому законом порядку кваліфікаційний розряд (ранг, чин тощо); 5) діяльність держслужбовця спрямована на виконання державних функцій та вирішення державних завдань в економічносоціальній та адміністративно-політичній сферах; 6) діяльність держслужбовців має, як правило, невиробничий характер; 7) державний службовець приймає присягу на вірність Українському народові та державі [28, с. 284].

Слід також зазначити, що Основний Закон нашої держави передбачає можливість певних обмежень щодо прав і свобод людини й громадянина. Конституційний принцип, який гарантує кожному право на рівний доступ до державної служби, не виключає обмежень для вступу на цю службу або заняття

певних державних посад. Такі обмеження передбачені Законом України «Про державну службу».

Стаття 7 вищезазначеного Закону вказує, що особа не може вступити на державну службу, якщо вона:

- 1) досягла шістдесятип'ятирічного віку [1];
- 2) визнана недієздатною або її дієздатність обмежена у порядку, визначеному законодавством;
- 3) має судимість за вчинення умисного злочину, якщо така судимість не знята або не погашена;
- 4) позбавлена права займатися діяльністю, яка пов'язана з виконанням функцій держави відповідно до рішення суду;
- 5) піддавалася адміністративному стягненню за корупційне або пов'язане з корупцією правопорушення. У цьому разі така заборона поширюється протягом трьох років із дня набрання таким рішенням суду законної сили;
- 6) має громадянство іноземної держави;
- 7) не пройшла спеціальну перевірку або не надала згоду на її проведення;
- 8) підпадає під заборону, яка встановлена нормами Закону України «Про очищення влади».

Що стосується обов'язків державного службовця, то він, відповідно до ст. 8 Закону України «Про державну службу», зобов'язаний:

- 1) дотримуватися норм Конституції та законів України, а також принципів державної служби та правил етичної поведінки держслужбовця;
- 2) поважати гідність людини, не допускати порушення прав і свобод людини та громадянина;
- 3) ставитися з повагою до державних символів України [1];

- 4) під час виконання своїх посадових обов'язків обов'язково використовувати державну мову та не допускати заходів, спрямованих на дискримінацію державної мови;
- 5) забезпечувати ефективне виконання завдань та функцій державних (муніципальних) органів у межах наданих йому повноважень;
- 6) професійно та сумлінно виконувати свої службові обов'язки;
- 7) виконувати законні рішення державних органів, накази (розпорядження) та доручення своїх керівників;
- 8) додержуватися вимог законодавства у сфері запобігання і протидії корупції;
- 9) постійно вдосконалювати свою організацію службової діяльності та підвищувати рівень професійної компетентності [1];
- 10) зберігати державну таємницю та персональні дані осіб, іншу інформацію, яка не підлягає розголошенню, що стали йому відомі у зв'язку із виконанням посадових обов'язків тощо. Під час воєнного стану Уряд України установив, що у період воєнного стану для державних службовців та працівників державного органу, які перебувають на території України, за рішенням керівника державної служби в державному органі може запроваджуватися дистанційна робота у разі наявності організаційних і технічних можливостей для виконання їх посадових обов'язків [5].

Державний службовець є певним суб'єктом зі спеціальним статусом, правове становище та вимоги до якого визначені Законом України «Про державну службу» [1]. У статті 1 зазначеного законодавчого акту державний службовець зобов'язаний дотримуватися принципів державної служби, серед яких провідне місце займають принципи щодо його морально-етичних якостей, їх формування та розвиток. Також, за нормами чинного законодавства існують різні види державних службовців в залежності від сфери правового регулювання. Так, за ст. 11 Закону України «Про Державну службу спеціального зв'язку та

захисту інформації України» державні службовці належать до особового складу Державної служби спеціального зв'язку та захисту інформації України [2]. Окремий різновид державних службовців визначений Постановою КМУ «Про Державну службу України з питань геодезії, картографії та кадастру» [4]. Провідними принципами державної служби є принципи професіоналізму та доброчесності, які тісно пов'язані із моральними якостями, поведінкою державного службовця та формуються під впливом політичної культури. Саме «політична культура надає окремій людині головні принципи політичної поведінки, а соціальним групам – таку структуру цінностей, що забезпечують певну взаємопов'язаність функціонування інститутів і організацій; представляє політичні ідеали, політичні норми, надає зміст і цілісність всій політичній сфері, встановлює межі, в рамках яких члени суспільства приймають або відкидають законність існуючої політичної системи суспільства. В процесі «накопичення» і розвитку політичної культури складається певний політичний досвід, формуються стереотипні (традиційні) способи дій і сприйняття політичних явищ, політичні установки» [40, с. 272].

Також, «поняття «державний службовець» можна характеризувати з трьох точок зору: державно-правової, адміністративно-правової та кримінально-правової. З державно-правової точки зору державний службовець представляє державу як усередині країни, так і зовні (у відносинах з іншими державами, громадськими і недержавними організаціями). Державний службовець є представником державної адміністрації і всі свої дії здійснює від імені держави та за її дорученням; держава ж, у свою чергу, веде контроль за діяльністю державного службовця і у відповідних випадках застосовує до нього засоби адміністративного примусу. З адміністративно-правової – державний службовець володіє владними, організаційно-розпорядчими повноваженнями. Будучи представником держави, він застосовує юрисдикційні заходи й

повноваження, застосовує адміністративно-правові санкції. З кримінально-правової точки зору державний службовець – особливий суб'єкт кримінальної та адміністративної відповідальності, оскільки він здійснює функції, які мають юридичні наслідки» [76].

Таким чином, термін «державний службовець» є важливою правовою та політично-соціальною категорією, та яка становить суб'єктну характеристику (складову) політичної культури. Державний службовець – це суб'єкт адміністративно-правових відносин, що на професійній основі виконує організаційно-розпорядчі, адміністративно-господарські та інші функції державної влади, передбачені Законом України «Про державну службу». Можливо говорити про політичну культуру особистості – державного службовця, правовий статус якого визначений нормами спеціальних нормативних актів, які також містять вимоги щодо його морально-етичних якостей.

2.2. Поняття та ознаки політичної культури державного службовця

Існування, формування та розвиток політичної культури державного службовця є важливою умовою його діяльності. Як зауважував О. Рудакевич, основними чинниками, що сприяють формуванню власної політичної культури, є такі: лібералізація і демократизація суспільних відносин, внаслідок чого створюються умови для політичної творчості еліти і широких верств населення; пропаганда знань про історичний досвід українського та інших народів і про сучасні досягнення світового співтовариства; підтримка різноманітних ініціатив, новацій, експериментів, вивчення і поширення вітчизняного політичного досвіду; залучення науковців до розробки політичних технологій і програм;

поширення джерельної бази формування новітньої політичної культури і створення умов для прояву позитивних тенденцій у політичному житті; законодавче закріплення продуктивних політичних ідей, норм, інституцій та розробка системи заходів їх повсюдного використання [61, с. 84].

Щодо визначення та ознак політичної культури державного службовця існує багато позицій у літературі та через визначення політичної культури як феномену, явища та категорії можливо визначити її як певну самостійну культуру державного службовця. Так, слушною є думка про те, що саме «політична культура показує політичні прагнення та інтереси людей через ціннісну оцінку ними політичних явищ у вигляді певних ідей, поглядів, теорій, духовно-політичних орієнтацій, уявлень та переконань. Політичні цінності та емоції, якими керуються люди, безпосередньо визначають зміст і характер політичної культури, а отже, і моделей політичної поведінки, яку розглядають як комплекс стереотипів, зразків і стандартів, які становлять моделі і типи політичної діяльності, функціонування чи залучення індивідів, соціальних груп, інших спільнот» [81, с. 18]. Тобто, кожному державному службовцю притаманна своя особиста політична поведінка, яка допомагає йому здійснювати свої службові повноваження, у порядку та спосіб, визначений нормами чинного законодавства. Саме особиста політична поведінка державного службовця формується під впливом загальних засад-вимог політичної культури.

На думку Н. Єфтені «політична культура – різновид культури, спосіб духовно-практичної діяльності і відносин, які відображують і закріплюють національні цінності та інтереси, формують політичні погляди та цінності, знання та навички участі у суспільнополітичному житті суспільства. Це система цінностей і аргументів, що забезпечують єдність політичної системи, її інститутів і організацій. Вона тісно пов'язана з уявленнями про світ політики і політичного, його закони та особливості функціонування. Суспільству з розвиненою

політичною культурою притаманні такі ознаки, як гласність і плюралізм, висока політична культура особистості, політична активність людей. Остання проявляється в їх «включеності» в процес реалізації влади, участі в прийнятті політичних рішень» [40, с. 270].

Політична культура у загальному вигляді представляє собою певний соціально-політичний феномен, а також «розглядають як поліструктурне, багаторівневе явище. Розрізняють наступні основні структурні елементи або рівні політичної культури:

— когнітивний, який характеризує ступінь і характер інформованості населення про політичне життя. Політичний історичний досвід, знання людства, наднаціональних і національних спільнот є основою розвитку політичної культури. На основі історичного пізнання формується політична свідомість людей, соціальна пам'ять суспільства, затверджуються політичні орієнтири і зразки політичної поведінки, формуються політичні традиції. Збереження, розвиток і примноження політичних традицій — одна з умов політичної стабільності суспільства і прогресивного суспільного розвитку. Закони і норми, що регулюють суспільні відносини, ухвалені відповідно до національних політичних традицій, сприймаються громадянами не як засіб примусу, а як необхідне явище політичного життя, спрямоване на досягнення загального блага» [74, с. 339-340]; саме на підставі когнітивізму формують певні політичні традиції на підставі узагальнення та аналізу історичного досвіду, які притаманні суспільству на певному соціально-політичному етапі;

— ціннісно-мотиваційний — визначає ставлення до органів державної влади, політичних партій, інших складових політичної системи та мотивацію участі або неучасті в політичному процесі. «Політичні переконання формуються на основі знань і цінностей як сукупність уявлень, що характеризують політичний ідеал особистості. Іншими словами, це уявлення людей про те, якою повинна бути

політична система. Для одних — це демократія, пряма або представницька, заснована на принципі приватної власності; для інших — соціалістична демократія; для третіх — тоталітарні системи, засновані, скажімо, на ідеї національної переваги тощо. Це саме те, що називається ідеологічними перевагами» [74, с. 340]; саме політичний процес впливає на догми та правила політичної культури, які у подальшому повинні сформувати політичний власний особистісний тип поведінки державного службовця;

— діяльнісний рівень — характеризує різні форми участі в політичній діяльності, стандарти і стереотипи політичної поведінки і діяльності. Це найактивніший рівень політичної культури, який свідчить про її високий рівень і якість. «Політична поведінка — це практична взаємодія людини з політичним середовищем, що виражається в певній формі політичної участі. Вона зумовлена політичною свідомістю, з одного боку, і рівнем політичного розвитку суспільства в цілому — з іншого. Політична поведінка людей виявляється в їхній політичній діяльності і визначає рівень їхньої політичної культури на практиці. Так, людина може цікавитися політикою і бути добре проінформованою, вона може розцінювати діяльність свого уряду як неправильну і навіть шкідливу, але бути байдужою у політичному житті. Це дає можливість говорити або про відсутність у її політичній свідомості почуття громадянської відповідальності, або про відсутність у політичній системі легітимних форм впливу на владу» [74, с. 340-341]. Взагалі «політична культура як важливий елемент політичної системи будь-якого суспільства пов'язує політичні інститути й процеси із політичною свідомістю через зразки поведінки, цінності, емоції, установки, стиль життя» [69, с. 33]. На думку Є. Гаращук «політична культура – це система історично обумовлених, відносно сталих і репрезентованих («зразкових») орієнтацій (уявлень, переконань, установок, почуттів, оцінок) і моделей поведінки індивідів і груп, а також стилю діяльності суб'єктів політичного процесу, моделей

функціонування політичних інститутів і системи, яку вони утворюють» [29, с. 27]. Також, «поняття політичної свідомості і політичної культури відносяться до чільних понять політології і характеризують суб'єктивні аспекти політики. Вони містять в собі чуттєві й теоретичні, ціннісні й нормативні, раціональні й підсвідомі уявлення громадян. Означені поняття допомагають усвідомити й наповнити життям усебічні зв'язки людей з інститутами влади й між собою з приводу участі у справах управління суспільством і державою» [63].

У нормах чинного законодавства не міститься поняття «політична культура державних службовців, однак, зазначений термін є предметом чисельних наукових дискусій. Так, існує думка про те, що «службовців органів державної влади слід розглядати у поєднанні з політичною культурою громадян, соціальних груп, усього суспільства. Вона є частиною загальної культури суспільства, яка створювалася в процесі історичного суспільного розвитку, працею наступних поколінь нашого народу та всього світового співтовариства. Державні службовці — це ті ж громадяни України. Справа лише в тому, що, на відміну від громадян, вони застосовують чинне законодавство щодо інших громадян, представляють державну (публічну) владу. Володіти високою загальною, професійною і політичною культурою державні службовці можуть лише за умови, що і всі громадяни, все суспільство має високу культуру» [78, с. 150-151]. Завдяки владним повноваженням виокремлюється статус державного службовця, який повинен бути гідним займаної посади саме завдяки сформованій політичній поведінки, завдяки політичній культурі.

Надалі вчені зазначають, що «конкретні вимоги до рівня політичної культури державних службовців залежать від органу, в якому здійснюється служба і характеру виконуваної роботи. Однак, нижче зазначена низка вимог має загальний характер і стосується всіх осіб, які перебувають на державній службі: відданість народу України; пріоритет інтересів держави, прав і свобод людини і

громадянина перед особистими або корпоративними; професіоналізм, досвід і навички, необхідні для успішного виконання службових завдань і функцій; вміння на практиці застосовувати досягнення сучасної науки управління; добросовісність, ввічливість, коректність, шанобливе ставлення до громадян, підлеглих і керівників; висока загальна, політична культура та культура спілкування; високі моральні якості; знання справи, адміністративні (управлінські) здібності; вміння оцінювати працю інших працівників, заохочувати, притягувати до себе людей своїми знаннями і поведінкою, уникати створення конфліктних ситуацій, а в разі виникнення негайно їх усувати; вміння налагодити належний контроль за роботою підлеглих; вміння налагодити нормальний психологічний клімат у колективі, культура мови, діловодства тощо. Головна увага в дослідженнях, як правило, зосереджується на проблемах якостей працівника державного апарату, його культурі та культурі управління, оцінці особистих якостей. Серед них зазначаються: освіченість, вихованість, соціальні та технічні знання, тактовність, чесність, твердість, здоровий глузд, здоров'я, вміння налагодити правильні відносини в колективі з підлеглими і керівництвом, кваліфікація і діловитість тощо» [78, с. 153-154]. Саме професіоналізм, досвід і навички, освіченість, вихованість, соціальні та технічні знання, тактовність, чесність, твердість, здоровий глузд є тими необхідними морально-етичними якостями кожного державного службовця. Саме через зазначені якості формується політична культура державного службовця як певної самостійної особистості, адже саме «формування політичної культури особистості, набуття нею політичних знань і навичок політичної поведінки є важливою умовою функціонування політики, насамперед держави, в інтересах суспільства. Необхідність засвоєння політологічних знань закладає основу демократичної політичної культури» [65, с. 70].

Політична культура державного службовця безпосередньо пов'язана з його загальною та діловою культурою та «важливою рисою сучасних державних службовців, поряд з професійною підготовкою, має стати турбота про підвищення рівня своєї загальної культури, добросовісне служіння народові України, відданість йому, неприпустимість проявів свавілля, байдужості до запитів громадян, їх правомірних дій та вимог. Ввічливість, коректність, висока культура спілкування, шанобливе ставлення до громадянина — важливий обов'язок державного службовця. Безумовно, і поза межами державної служби він має уникати дій, які можна розцінити як використання своїх службових повноважень у власних або корпоративних інтересах, які можуть негативно вплинути на репутацію державного службовця. Кожний державний службовець зобов'язаний пам'ятати про своє призначення — сприяти утвердженню пріоритету прав і свобод людини і громадянина, допомагати їм у здійсненні прав і свобод, не вимагати виконання не передбачених законом обов'язків, виробляти у громадян впевненість у тому, що їм сприятимуть і нададуть необхідну допомогу в усіх правомірних діях» [78, с. 156].

Виходячи з тлумачення особистості державного службовця як цілісної сукупності властивостей індивіда, що фіксує органічну єдність індивідуальних якостей людини та особливостей її включення до суспільних відносин через сферу державної служби [62, с. 103-104], виокремлюють такі складові управлінської культури:

– професійна культура (професійна компетентність) – система цінностей, яка характеризує професійну культуру органів влади і безпосередньо державних службовців [89, с. 63]; відповідні навички, вміння, знання або поведінкові характеристики, які впливають на ефективність виконання роботи та часто пов'язані з організаційними цілями [56];

- політико-управлінська культура – розуміння соціальної природи функцій та організаційної структури сучасної держави, відповідність цінностям та принципам демократії, способи та форми взаємодії між різними гілками влади, рівень централізації влади, стиль управління, публічність, соціальне партнерство;
 - правова (юридична) культура передусім передбачає обізнаність у головних галузях сучасного права та навички їх практичного застосування у різних сферах діяльності з урахуванням динаміки, тенденцій розвитку, механізмів зміни та вдосконалення чинного законодавства [92, с. 74]; вимагає дотримання законності у процесі надання управлінських послуг населенню;
 - політико-правова культура – політика шукає і закріплює пріоритети суспільного розвитку, а право їх конститує, надаючи їм загальної і легальної форми. Об'єднання регулятивних можливостей політики та права, з одного боку, орієнтує суспільство на примусове регулювання, яке звернене до всього суспільства, а з іншого – дає суспільній системі змогу уникнути жорстоких крайнощів політичної гри [44];
 - інформаційно-аналітична культура передбачає систематичний аналіз та інформування щодо результатів, оцінювання можливостей поліпшення і визначення потреби в змінах. Сучасне управління працює з трьома типами інформації: інформація для клієнтів (у формі звітів про якість послуг); інформація про управління (у формі перегляду характеру, змісту, обсягу, своєчасності послуг та витрат на їх надання); інформація для виробників політики (у формі зворотного зв'язку з постачальниками послуг) [96, с. 188];
- комунікативна культура передусім пов'язана з культурою мови, мовлення, спілкування, а також здатністю до співпраці, до інтеграції, прийняття рішень та досягнення мети, до делегування прав та обов'язків та розв'язання конфліктів [34, с.189];

- етична та моральнісна культура – сукупність норм, правил, принципів, ідеалів, що визначають поведінку людей і є нормами загальнолюдської моралі у сфері управління [54, с. 6];
- естетична культура – культура праці, культура робочого місця, культура зовнішнього вигляду тощо [93, с. 66].

Таким чином, через причасність до державного службовця як особи зі спеціальним соціально-правовим статусом можливо говорити про різновиди його політичної культури. Насамперед, мова йдеться про професійну культуру державного службовця, яка «у подальшому слугує інструментом для підвищення кар'єри державного службовця, адже, саме «професійна (службова) кар'єра є невід'ємною складовою державної служби як правового інституту, яка не тільки характеризує її як особливий вид діяльності людини, але, й, власне забезпечує її динамічну та мотиваційну сутність» [19, с. 65]. Надалі, на думку адміністративістів службова кар'єра це правове просування державного службовця по державній службі, завданням якого є задоволення інтересів держави, а також реалізація власних інтересів шляхом заміщення вищої посади або присвоєння вищого рангу [20, с. 101]. Так, критерії професійної придатності, фахової підготовленості є обов'язковими для особового складу Державної служби спеціального зв'язку та захисту інформації України за Законом України «Про Державну службу спеціального зв'язку та захисту інформації України» [2].

Різновидом політичної культури державного службовця є культура законності, яка вкрай важлива для державного службовця, саме вона «у сучасних державах закон виконує три найважливіші функції управління: упорядкування поведінки окремих осіб та організацій задля результативної економічної і соціальної політики; визначення структури уряду через упорядкування влади, тобто встановлення та розподіл влади і повноважень між державними суб'єктами й між державою та громадянами; упорядкування процедури оскарження та, як

результат, надання матеріально-правових і процедурних інструментів, необхідних для забезпечення підзвітності, мирного розв'язання спорів і зміни правил» [77]. Саме «законність державної служби знаходить свій прояв у тому, що державний службовець зобов'язаний виконувати свою професійну діяльність у межах, що встановлені чинним законодавством, відповідно до повноважень державного органу, в якому він заміщає державну посаду, не виходячи за рамки своїх посадових прав та обов'язків. Інакше кажучи, державний службовець може здійснювати лише ті дії, які передбачені чинним законодавством. Важливим проявом законності державної служби є те, що рішення, які приймає державний службовець, мають бути прийняті в межах його повноважень і відповідати нормативно-правовим актам вищої юридичної сили» [43, с. 15].

Культуру законності можливо визначити як правову, адже саме «у межах правової культури виокремлюють рівні буденної та теоретичної правосвідомості особистості та суспільства, які відображають комплекси уявлень про законодавство, політику й правосуддя. Зазвичай буденний рівень правової культури – це сукупність здорового глузду та відсутності глибоких узагальнень у правовій сфері. Наявність теоретичного рівня правової культури в епоху інформаційних технологій пояснюється потенційною можливістю кожної людини долучитися до носіїв правової інформації» [80, с. 187]. Правова культура формує професійну поведінку державних службовців, усвідомлення її правил та догм, адже «аналіз регулювання як фактора формування професійної правосвідомості та правової культури дозволяє стверджувати, що знання нормативних документів обов'язково й неминуче впливає на професійну правосвідомість, професійну правову культуру працівника правоохоронних органів, тому що професійна правова культура передбачає міцні знання юридичних теорій, законодавства, наявність умінь і навичок її реалізації, а також повагу до закону і неухильне дотримання законодавства» [13, с. 85].

Важливим різновидом політичної культури є комунікативна культура державного службовця, яку у літературі визначають як «сукупність усталених для представників цієї професійної спільноти моделей і технологій обміну повідомленнями із суб'єктами внутрішнього та зовнішнього середовища системи державної служби, що засновані на відповідній системі цінностей, визнаються державними службовцями як нормативні, визначають їх поведінку, способи професійної діяльності та застосовуються для досягнення цілей державної служби» [36, с. 5]. Для комунікативної культури державного службовця нове і традиційне доцільно пов'язувати з актуальним станом елементів власне комунікативної підсистеми державного управління, а саме: соціальною, технічною, технологічною та семіотичною [37, с. 122–123]. Також слід врахувати, що «певна комунікативна культура особистості починає формуватися з дитинства і надалі зазнає розвитку та змін (адаптації) залежно від соціокультурного середовища, в якому перебуває людина. Отже, комунікативна культура державного службовця являє собою багат шарове за структурою утворення, що увібрало в себе базові (каркасні, такі, що не змінюються чи змінюються повільно) елементи та периферійні (адаптивні, прийняті на короткий час з метою інтеграції суб'єкта до культури нової спільноти)» [36, с. 4].

Таким чином, кожному державному службовцю притаманна своя особиста політична поведінка, яка допомагає йому здійснювати свої службові повноваження (обов'язки), у порядку та спосіб, визначений нормами чинного законодавства та яка формується під впливом загальних засад-вимог політичної культури. Існуючий сучасний політичний процес впливає на догми та правила політичної культури, які у подальшому повинні сформувати політичний власний особистісний тип поведінки будь-якого державного службовця.

2.3. Добросесність та етичні засади культури державного службовця

Добросесність та етичні засади є важливим та визначальним чинником посади державного службовця. Саме вони формують морально-етичну поведінку державних службовців та допомагають їм відповідати посаді та виконанню службових обов'язків. У літературі також існує визначення державної служби через морально-етичну складову, тобто, «державна служба розглядається з точки зору етичних засад. Як публічно-правовий інститут державна служба зумовлює необхідність органічного поєднання правових та морально-етичних вимог до державних службовців, які у сукупності дають можливість забезпечити професіоналізм та компетентність, об'єктивність та відповідальність останніх при виконанні службових обов'язків. Значення морально-етичних параметрів щодо державного службовця зростає по мірі підвищення соціальної і правової ролі держави у суспільстві. Визнання морально-етичних вимог як правових установок щодо державного службовця підкреслює важливість соціальної сутності державної служби» [21, с. 228]. На думку Є. Бородіна «державна служба України – це професійна діяльність осіб, які займають посади в державних органах та їх апараті щодо практичного виконання завдань і функцій держави та одержують заробітну плату за рахунок державних коштів» [24, с. 211].

Оскільки державно-управлінська діяльність пов'язана з владними повноваженнями, до представників державного управління висувуються підвищені моральні вимоги. Контроль за дотриманням етичних вимог на державній службі має здійснюватися на етапах: 1) відбору людей на державну службу – перевіряються знання про професійно-етичні засади державної служби та відслідковуються певні загально-людські моральні якості і професійно-етичні характеристики кандидата на посаду, які необхідні для належного виконання професійних обов'язків; 2) проходження професійної діяльності – оцінюється

дотримання принципів, норм і стандартів етики державного службовця [26, с. 188]. Саме «від ціннісних основ державно-управлінської діяльності, етичної обґрунтованості прийняття управлінських рішень, моральних якостей державних службовців, рівня їх етичної культури залежить ступінь довіри до владних структур, націленість діяльності органів державного управління на побудову демократичної держави, реалізацію принципів гуманізму, соціальної справедливості, прозорості, дотримання прав людини. Етика державного службовця має вагому антикорупційну спрямованість» [32, с. 113]. Дійсно, майже кожне управлінське рішення базується на морально-етичних якостях державного службовця та обумовлює його прийняття та майбутнє практичне втілення.

Терміном «етика державних службовців» позначають також галузь етичного знання, що вивчає професійну мораль і професійну етику державних службовців, обґрунтовує ціннісні орієнтації, норми, професійно-етичні аспекти поведінки й взаємовідносин між людьми у процесі здійснення державно-управлінської діяльності, надає зорієнтовані на цю діяльність практичні рекомендації. Для точнішого відображення етосу професії та організації цілеспрямованої роботи з етизації державної служби розрізняється: етика державної служби, яка є інституціональною, організаційною етикою та етика державного службовця, що представляє професійно-етичні цінності та норми на рівні особи [32, с. 166]. У загальному сенсі етика державного службовця є частиною загальної науки етики, тобт мова йдеться про наявність професійної етики, об'єктом вивчення якої є «специфічні, морально-професійні норми, стосунки, а також норми, принципи, заповіді пануючої в суспільстві моралі, трансформовані до особливостей того чи іншого виду професійної діяльності, що регулюють поведінку професіоналів під час виконання ними функціональних обов'язків, санкціонованих громадською думою й особистими переконаннями професіоналів» [39, с. 201]. Саме «у професійній етиці фіксуються вже не

стихійно сформовані моральні норми, а інституційні, свідомо сформовані професійно-етичні встановлення. Придбання професійною етикою інституціонального характеру свідчить про заміну спонтанних дій на передбачувану, очікувану, модельовану та регульовану поведінку» [66, с. 7]. Діяльність кожного державного службовця не повинна містити спонтанних дій, вона саме й є модельованою та регульованою нормами чинного оновленого законодавства.

А. Музиченко слушно зауважує, що професійна етика є збірним поняттям, вона охоплює весь спектр професійних відгалужень етики: медичної, юридичної, педагогічної тощо [60, с. 84]. Професійна етика – сформована система конкретних моральних норм із супутніми їм практичними правилами, які «обслуговують» ту чи іншу галузь людської діяльності [66]. Г.Л. Чайка зазначає, що професійна етика – це конкретно визначений набір моральних норм, який слугує керівництвом поведінки в тій чи іншій професійній діяльності [97, с. 190]. Отже, «все це зумовлює специфіку морально-етичних норм поведінки представників різних професій (професійних груп), у тому числі державних службовців» [88, с. 100].

Етика тісно пов'язана та формує поведінку державного службовця, так, Ю.С. Даниленко зауважує, що «в загальному розумінні етика поведінки державного службовця – це система етичних норм і принципів, установлений порядок дій, правил та взаємовідносин у державно-службових відносинах, що базуються на ціннісних засадах державної служби та усвідомленні державним службовцем свого професійного призначення. Умовно етику поведінки державних службовців автор поділяє на два складники: а) теоретичний – комплекс набутих протягом життя етичних знань та моральних цінностей; б) практичний – установки до належної поведінки та застосування набутих знань у професійній діяльності» [31, с. 70]. Тобто, потрібно розробити морально-етичні

правила та догми державних службовців а потім шляхом практичної реалізації втілювати їх у професійну діяльність, тобто виконувати повноваження (обов'язки) визначені чинним законодавством.

Деякі вчені етику державних службовців розглядають через спілкування з іншими особами, так, на думку Н.В. Янюк «етику поведінки державних службовців розглядати не лише як сукупність правил поведінки службовців між собою, а передусім їхній обов'язок проявляти високу культуру спілкування з іншими учасниками правовідносин, які не перебувають у державно-службових взаємовідносинах зі службовцем, тобто з іншими громадянами» [103, с. 195]. Інші вчені розглядають поняття «етика державного службовця» із визначенням та ознаками державної служби. Так, наприклад, Т.Е. Василевська формулює поняття «етика державної служби» та «етика державного службовця». Так, на думку вченої, етика державної служби – це інституційна етика, яка впливає з місії та філософії державної служби та презентує її цінності, професійно-етичні принципи, норми й механізми їхньої підтримки. Під етикою державного службовця розуміється основана на усвідомленні професійного призначення система професійно-етичних цінностей, принципів і норм, які відображаються у свідомості державних службовців, орієнтують і регулюють їхні відносини, діяльність у сфері державної служби та механізмів підтримки професійно-етичного складника державної служби [26, с. 10]. Деякими авторами ці ж терміни розрізняються як «етика державної служби», отже, як інституціональна та організаційна етика та «етика державного службовця», що представляє професійно-етичні цінності та норми на рівні особи» [66, с. 8]. Тобто, можливо визначати морально-етичні правила державних службовців, які пов'язані із призначенням на посаду, тобто фактом виконання службових повноважень та особисті морально-етичні правила, які визначають його повсякденну поведінку під час виконання зазначених повноважень.

Найбільш вдалим здається визначення Ю.П. Битяка, який пропонує під «етикою державного службовця розуміти ті моральні й правові (юридичні) вимоги, які ставляться до особи, що претендує на зайняття посади державного службовця та державного службовця в процесі виконання ним завдань і функцій держави, її органів» [22, с. 175].

Під час виконання своїх посадових обов'язків державні службовці мають усвідомлювати, що вони зобов'язані вірно служити народові України й гідно нести звання державного службовця. Під професійною етикою державних службовців слід розуміти систему моральних і правових вимог, принципів, яких повинні дотримуватися державні службовці під час виконання завдань і функцій держави на професійній основі. Професійна етика окремих груп державних службовців відображує видові та родові особливості державної служби, що має бути враховано у відповідних нормативно закріплених правилах етичної поведінки державного службовця та під час розроблення теоретичних положень етики професійних груп державних службовців [88, с. 110]. Так, постановою Кабінету Міністрів України № 65 від 11.02.2016 р. затверджено Правила етичної поведінки державних службовців (далі – Правила). Дані Правила визначають, що державні службовці у своїй діяльності керуються принципами етики державної служби, серед інших, принципом гідної поведінки. Гідна поведінка передбачає: повагу до гідності інших осіб; ввічливість та дотримання високої культури спілкування; доброзичливість і запобігання виникненню конфліктів у стосунках із громадянами; недопущення, у тому числі поза державною службою, дій і вчинків, які можуть зашкодити інтересам державної служби чи негативно вплинути на репутацію державного службовця. Зазначені загальні правила є узагальненим зібранням професійно-етичних вимог щодо правил поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування, діяльність яких спрямована на служіння народу України і територіальній громаді шляхом

забезпечення охорони та сприяння у реалізації прав, свобод і законних інтересів людини і громадянина [6]. Зазначений нормативний акт містить вимогу про те, що державні службовці та посадові особи місцевого самоврядування під час виконання своїх посадових обов'язків зобов'язані неухильно дотримуватись загальновизнаних етичних норм поведінки, бути доброзичливими та ввічливими, дотримуватись високої культури спілкування, з повагою ставитись до прав, свобод та законних інтересів людини і громадянина, об'єднань громадян, інших юридичних осіб.

Етика державного службовця тісно пов'язана із його доброчесністю, яка визначена нормами чинного законодавства. Так, доброчесність та дотримання правил етичної поведінки означає:

- здатність застосовувати принцип доброчесності та правила етичної поведінки державних службовців;
- недопущення поведінки, яка свідчить про нечесність та/або не безсторонність кандидата;
- недопущення поведінки, через яку призначення кандидата негативно вплине на суспільну довіру до державної служби;
- здатність розуміти вимоги щодо конфлікту інтересів та інші обмеження, встановлені Законом України «Про запобігання корупції», та утримуватись від їх порушення [7]. За нормами відомчого акту «державний службовець та посадова особа місцевого самоврядування зобов'язані діяти доброчесно, а саме:

спрямовувати свої дії на захист публічних інтересів та недопущення конфлікту між приватними та публічними інтересами, уникати виникнення реального та потенційного конфлікту інтересів у своїй діяльності;

не використовувати службове становище в приватних інтересах чи в неправомірних приватних інтересах інших осіб, у тому числі не використовувати

свій статус та інформацію про місце роботи з метою одержання неправомірної вигоди для себе чи інших осіб;

не розголошувати інформацію, що стала йому (їй) відома у зв'язку з виконанням посадових обов'язків, зокрема персональні дані фізичних осіб, конфіденційну та іншу інформацію з обмеженим доступом, режим якої встановлено Законами України «Про державну таємницю», «Про інформацію», «Про захист персональних даних» та «Про доступ до публічної інформації», крім випадків, установлених законом» [6].

Стаття 38 Закону України «Про запобігання корупції» містить положення щодо додержання вимог закону та етичних норм поведінки та зазначає, що особи, зазначені у пункті 1, підпункті "а" пункту 2 частини першої статті 3 цього Закону, під час виконання своїх службових повноважень зобов'язані неухильно додержуватися вимог закону та загальновизнаних етичних норм поведінки, бути ввічливими у стосунках з громадянами, керівниками, колегами і підлеглими [3].

За порушення зазначених нормативних положень настає відповідальність, так, наприклад, Верховний Суд при розгляді справи № 813/3820/17 наголосив: «Наказ про притягнення державного службовця до дисциплінарної відповідальності повинен містити чітке формулювання суті та обставин допущеного працівником проступку, підстави прийняття рішення про притягнення до відповідальності, час вчинення й час виявлення самого проступку та обґрунтування обрання певного виду стягнення, з урахуванням передбачених законодавством обставин» [113]. Особливе значення під час визначення діяння державного службовця як дисциплінарного проступку має наявність у вчиненні цього діяння вини державного службовця — певного психічного ставлення особи до своїх протиправних дій і їх шкідливих наслідків. Так, у судовій практиці наявні непоодинокі випадки, коли особу, звільнену з посади за порушення правил етичної поведінки чи присяги держслужбця, було поновлено на посаді.

Так, Верховний Суд України, аналізуючи текст присяги державних службовців, неодноразово зазначав, що в основі поведінки державного службовця закладені етичні, правові та службово-дисциплінарні норми поведінки, недодержання яких утворює факт порушення присяги. «Тобто як порушення присяги, так і дисциплінарне правопорушення, можуть бути наслідком порушення державним службовцем як правових, так і етичних (моральних) засад проходження публічної служби», — зазначив Верховний Суд у справі № 480/3995/18 [114].

У правовій літературі категорія «добročесність» розглядається як багаторівневе явище. Добročесність у державному управлінні як моральна якість і чеснота людини складається з наступних характеристик, що у собі містять інші властивості: патріотизм (вірне служіння народу України, суспільному благу, відданість справі, готовність відмовитись особистих симпатій); порядність (чесність, справедливість, стриманість, дисциплінованість, сумлінність); відповідальність (на основі почуття обов'язку); гідність та повага до гідності інших (честь, шанобливість) [32, с. 32-33]. Біла-Тіунова Л. розкриває зміст принципу добročесності державної служби як моральної якості та чесноти, при цьому узагальнюючи добročесність з такими якостями як патріотизм, шанобливість, сумлінність, працьовитість, дисциплінованість, гідність, вдячність, милосердя, щирість, відповідальність. Цілком правильною є позиція вченої: «добročесність як спрямованість дій державного службовця виключно на захист публічного інтересу та його відмову від приватних інтересів при здійсненні своїх службових повноважень. Саме принцип добročесності обумовлений необхідністю викорінення із сфери державної служби як конфлікту інтересів, так і проявів корупції» [21, с. 66].

Важливу роль етично-моральні засади відіграють під час виконання службових обов'язків керівників, адже саме «моральні цінності містять внутрішній імпульс духовної мотивації керівника і виявляються у відносинах з

підлеглими. Добро, шляхетність, справедливість, згуртованість, безкорисливість – це лише деякі складники системи моральних цінностей керівника. В управлінській діяльності згадані цінності тією чи іншою мірою сприяють створенню духовної культури на міжособистісному та індивідуально-колективному рівнях» [50, с. 287]. Взагалі «уміння правильно й адекватно поводитися під час ділового спілкування - одна з основних складових успіху ділової людини і керівника. Уміння безконфліктно і продуктивно провести цей процес є однією з найнеобхідніших якостей для того, хто хоче досягти успіху в діловій сфері. Тобто, існує обов'язок володіти знаннями з таких областей, як етика і етикет, що дозволить керівникові з "обличчям" вийти з будь-яких переговорів і ділових контактів. Також необхідно вміти управляти процесом, впливаючи на людей так, щоб не виникло напруженої або конфліктної ситуації. Для цього існує ряд моментів, дотримання яких дозволяє ефективно вступати в переговори з людьми, уміти переконувати і досягати тим самим поставлених цілей і завдань, заради яких починався процес спілкування» [64, с. 186].

Важливим є те, що «обираючи певні моральні цінності, керівник на державній службі підтверджує свідоме ставлення до норм і принципів моралі, дієвість своїх мотивів, цілісність моральної свідомості загалом. Саме моральні цінності формують у керівників комунікативні установки, які є складником культури спілкування на державній службі» [100, с. 41]. Також, саме керівник формує імідж державної служби того чи іншого державного органу, так, наприклад, «аналізуючи поняття «суспільний образ», важливо розуміти не лише суть іміджу Державної митної служби України, позитивного чи негативного, а також визначити вплив цього елементу щодо виконання митними органами, крім виконання більш широкі цілі. Ідея «іміджу митної служби» є важливою частиною більшої поняття «імідж громадської служби» [108, с. 38].

Таким чином, доброчесність та етичні засади є невід'ємною частиною професійної діяльності державного службовця, які визначають його поведінку, взаємовідносини з колегами, громадянами та вищим керівництвом. Етичні норми забезпечують довіру громадян до влади, сприяють ефективному функціонуванню державних органів та підвищенню якості надання публічних послуг. Саме морально-етичні засади формують у кожного державного службовця політично-професійну культуру, складові характеристики якої визначені відомчими та локальними актами та є обов'язковими для опанування та виконання.

Морально-етичні засади державного службовця формують:

- довіру громадян до державного службовця, яка означає доброчесну поведінку державного службовця є запорукою довіри громадян до влади. Коли люди бачать, що державні службовці діють чесно та відповідально, вони більше довіряють державним інституціям;
- ефективність роботи державного службовця, яка полягає в тому, що етичні принципи сприяють ефективному виконанню службових обов'язків, адже коли державні службовці керуються принципами справедливості, прозорості та відповідальності, вони приймають більш обґрунтовані рішення та уникають конфліктів інтересів;
- запобігання корупції, що означає, що доброчесність є одним з найважливіших інструментів боротьби з корупцією. Дотримання етичних норм допомагає уникнути хабарництва, зловживання службовим становищем та інших корупційних діянь;
- підвищення престижу державної служби, адже саме доброчесні державні службовці сприяють підвищенню престижу державної служби та залученню до неї талановитих і чесних людей.

Таким чином, коли люди бачать, що державні службовці діють чесно та відповідально, вони більше довіряють державним інституціям, і натомість

підвищується ефективність роботи державного службовця, бо етичні принципи сприяють ефективному виконанню службових обов'язків. Коли державні службовці керуються принципами справедливості, прозорості та відповідальності, вони приймають більш обґрунтовані рішення, уникають конфліктів інтересів, запобігають корупції. Це означає, що доброчесність є одним з найважливіших інструментів боротьби з корупцією. Дотримання етичних норм допомагає уникнути хабарництва, зловживання службовим становищем та інших корупційних діянь та сприяють підвищенню престижу державної служби, адже саме доброчесні державні службовці створюють сучасний бренд державної служби та стимулюють залучення до неї талановитих і чесних людей.

Важливими є основні етичні принципи державного службовця, які є загальними засадами його правового становища, які вирізняються універсальністю та імперативністю, та до яких відносяться:

- безкорисливість, адже державні службовці повинні діяти виключно в інтересах держави та суспільства, уникаючи будь-яких особистих вигод;
- прозорість: усі рішення та дії державних службовців повинні бути прозорими та обґрунтованими;
- особиста відповідальність: державні службовці несуть відповідальність за свої дії перед законом, суспільством і вищим керівництвом;
- конфіденційність: державні службовці зобов'язані зберігати в таємниці конфіденційну інформацію, яка стала їм відома під час виконання службових обов'язків;
- нейтральність: державні службовці повинні бути політично нейтральними і не використовувати своє службове становище для досягнення особистих політичних цілей;
- справедливість: усі рішення та дії державних службовців повинні бути справедливими і неупередженими.

РОЗДІЛ 3

ЗАКОРДОННИЙ ДОСВІД ФОРМУВАННЯ ПОЛІТИЧНОЇ КУЛЬТУРИ ДЕРЖАВНОГО СЛУЖБОВЦЯ ТА ЙОГО ЗНАЧЕННЯ ДЛЯ УКРАЇНИ

3.1. Основні параметри політичної культури державного службовця європейських країн

В цілому на сучасному етапі розвитку українського суспільства культура є одним з інструментів євроінтеграції. Розвиваючи сектор культурних індустрій, модернізуючи культурну політику і вдосконалюючи механізми її впровадження, можливо окреслити вимір успішної зовнішньої політики, якою є на сьогодні євроінтеграція, та наблизити нашу країну до омріяних європейських стандартів. Крім того, досвід європейських країн показує важливість участі культурного сектору у розбудові громадянського суспільства та в економічному зростанні держави, тобто у внутрішньополітичному житті країни [46, с. 75].

Значна увага в Європейському Союзі приділяється розвитку культури державної служби, яка базується на принципах професійності, етики та відповідальності. Державні службовці мають відповідати високим вимогам у професійному рівні та підтримувати високі стандарти етичної поведінки. Комітет міністрів Ради Європи розробив «Модельний кодекс поведінки державних службовців» та рекомендував його на затвердження державам — членам Ради Європи. Модельним кодексом, зокрема, передбачено, що «державний службовець повинен бути чесним, безстороннім і виконувати свої повноваження найкращим чином, виходячи з навичків, чесності та розуміння, беручи до уваги публічні інтереси і ті обставини, що стосуються справи. Під час виконання своїх повноважень державний службовець не повинен діяти легковажно, на шкоду інтересам будь-якій особі, групі або органу і повинен брати

до уваги права, обов'язки та відповідні інтереси всіх інших» [9]. Головні вимоги Кодексу – перевірка чесності кандидата на державну службу (ст. 24), а також контроль за дотриманням етичних вимог (ст. 25, 28). Особливістю Кодексу є наголос на взаємності обов'язків державних службовців і тих, хто контролює їх діяльність або здійснює керівництво. На основі даного Модельного кодексу на сьогоднішній день багато країн (Великобританія, Австралія, Франція, Канада, Іспанія, Нідерланди, Нова Зеландія, Швеція) вже ввели в дію Етичні кодекси (кодекси поведінки) державних службовців [79].

Конвенція Організації Об'єднаних Націй проти корупції [109]. Згідно зі ст. 8 Конвенції ООН, для досягнення цілей по боротьбі з корупцією кожна держава-учасниця повинна розробляти стандарти поведінки державних службовців для добросовісного виконання ними своїх обов'язків. Серед таких кодексів Конвенція ООН називає Міжнародний кодекс поведінки державних посадових осіб (Резолюція 51/59 Генеральної Асамблеї ООН від 12 грудня 1996) [107]. Міжнародний кодекс перераховує основні принципи поведінки (ефективність, компетентність, уважність, справедливість, неупередженість) та коротко визначає основні правила щодо попередження конфлікту інтересів, декларування відомостей про доходи, прийняття подарунків, поводження з інформацією тощо.

Цікавим є досвід деяких країн в частині розробки та прийняття деяких актів, які містять положення щодо морально-етичних якостей державних службовців. Так, «громадянська служба і сьогодні розглядається у Великобританії як «почесний обов'язок» та знак довіри до них з боку «корони» і суспільства. Поведінка державних службовців регламентується Етичним кодексом державного службовця. У світовій практиці немає аналога цього документа. Він, з одного боку, регламентує етику професійної діяльності службовців, починаючи від надання послуг населенню до політичних консультацій міністрам, з іншого – визнає взаємні обов'язки службовців і міністрів. Тому Етичний кодекс

складається з двох частин: 1. Вимог до службової діяльності міністрів. 2. Вимог до решти службовців. В основі Кодексу лежить необхідність реалізації таких принципів: порядність, чесність, об'єктивність та неупередженість.

Принципи відкритості та відповідальності державної служби Великобританії з 1991 р. стали утверджуватися через десятирічну державну програму «Громадянська хартія». Метою програми було досягнення найвищих стандартів діяльності в інтересах тих, хто користується державними послугами у Великій Британії. Хартією було встановлено стандарти державних послуг у 40 галузях (у тому числі у сфері оподаткування). Загалом, діяльність «Громадянської хартії» сприяла кращому розумінню населенням своїх прав під час отримання державних послуг, а також створила передумови для зміни культури самих державних службовців» [79]. Взагалі «британську державну службу дослідники характеризують як таку, що відрізняється високою корпоративною етикою і суворою відповідністю кодексу адміністративної моралі. Вважається, що високий рівень моралі державних службовців завжди був предметом особливої гордості британського суспільства. У світі відома британська «традиція» державної служби, що регламентується моральним кодексом і підзвітна парламентському комітету з бюджетного контролю. Поведінка «слуг корони» регламентується етичним Кодексом держго службовця, аналогу якому немає у світовій практиці. Документ містить дві частини: 1) вимоги до службової діяльності міністрів; 2) вимоги до решти службовців. Його своєрідність полягає в тому, що він, з одного боку, регламентує етику професійної діяльності службовців, починаючи від надання послуг населенню і завершуючи політичними консультаціями міністрам, а з другого — визначає взаємні обов'язки службовців і міністрів» [83, с. 14].

У контексті модернізації системи державного управління України цікавим та доцільним міг би стати досвід врегулювання етичних засад публічної служби

в Естонії. Закон Естонії «Про публічну службу», закріпивши обов'язок керуватися етичним кодексом, подав його у додатку до Закону [82, с. 86]. Етичний кодекс публічної служби становить систему норм, які визначають поведінку публічних службовців і забезпечують засади високої службової культури публічного службовця. Наприклад, у цьому Кодексі знайшли закріплення такі норми, як: використання публічної влади тільки в суспільних інтересах, здійснення публічної влади на підставі закону; супроводження здійснення публічної влади відповідальністю, недопущення створення навіть змодельованої ситуації, що може поставити під сумнів неупередженість і об'єктивність розгляду справ і т.п. Кодекс окреслив етичні засади службової поведінки особи, порушення яких можна розцінювати, як підставу для застосування заходів дисциплінарної відповідальності, перелік і спосіб застосування яких містить Розділ 3 «Дисциплінарна відповідальність чиновника» у цьому ж Законі «Про публічну службу».

Необхідність регулювання етичної поведінки державних службовців у США з'явилася в ході боротьби з корупцією. Варто відзначити, що американське антикорупційне законодавство носить системний характер. Воно складається з правових актів, що регламентують лобістську, банківську, біржову та інші види діяльності. Проте, крім створення законодавчої бази, антикорупційна стратегія США включає розробку і впровадження так званої адміністративної моралі, що представляє собою етичні та дисциплінарні норми, якими повинні керуватися посадові особи всіх гілок державної влади [38].

У 1978 році було прийнято Закон «Про етику службовців державних органів», головним завданням якого стало «збереження чесності державних чиновників та установ». Для контролю за дотриманням зазначеного Закону органами виконавчої влади при відділі з управління персоналом було створено Відділ з етики в уряді. Варто зазначити, що мета, яку переслідував Закон, так і не

була досягнута, і, як наслідок цього, почала помітно падати довіра суспільства до державних службовців. Реакцією на це стало створення президентської комісії з реформи Закону.

Сформульовані цією комісією пропозиції спонукали Конгрес прийняти в 1989 році Закон «Про реформу закону про етику» [106], який вніс суттєві зміни до норм, що регулюють етику поведінки посадових осіб, і розповсюдив їх на всі гілки федеральної влади — законодавчу, виконавчу і судову. Основні розділи Закону:

- обмеження на працевлаштування та діяльність колишніх службовців;
- правила звітності федеральних держслужбовців про їх фінансове становище;
- прийом подарунків, здійснення відряджень за рахунок неурядових джерел фінансування;
- обмеження на роботу за сумісництвом та отримання гонорарів;
- створення громадської комісії з проблеми цивільної служби та зарплатою службовців.

Були також створені спеціальні відомства, покликані здійснювати контроль за дотриманням етичних норм. Наприклад, Комітет Сенату з етики має широкі повноваження у проведенні розслідувань. Він може проводити слухання, може затребувати кореспонденцію і документи. Особи, які відмовилися давати показання або подати документи, можуть бути притягнуті до відповідальності за неповагу до Конгресу. Взагалі «у США правила етики публічних службовців взагалі мають статус довідника (довідників для різних міністерств), що включає в себе витяги з різних законів (зокрема, про конфлікт інтересів), адміністративних указів та нормативних актів міністерств» [82, с. 86].

Також «у законодавстві більшості розвинених країн велика увага приділяється такій проблемі, як «конфлікт інтересів». Питання конфлікту

інтересів є надзвичайно важливим і для України. У суспільстві не повинно бути жодних сумнів у доброчесності публічної служби. Відтак, мають попереджатися та виключатися від впливу на прийняття рішення приватні інтереси службовця (на противагу публічному інтересу). Тобто, усі ситуації, пов'язані з можливими бізнес-інтересами службовця чи близьких йому осіб, та інші потенційні конфлікти повинні вирішуватися відкрито та без загрози заподіяння шкоди суспільству. Надання етичним нормам правового характеру та закріплення заходів відповідальності за їх порушення повинно спонукати до сумлінного виконання службових завдань. При цьому, на нашу думку, правила поведінки публічного службовця мають стати складовою частиною закону (законів) про публічну (державну та муніципальну) службу як в розвинених демократичних країнах Європи» [58, с. 82].

Таким чином, у світі існує доволі чітка та послідовна система інституцій та нормативного забезпечення статусу державного службовця, у тому числі через його морально-етичні догми, принципи та постулати.

3.2. Перспективи розвитку політичної культури державного службовця: виклики та можливості

Рівень і стан політичної культури значною мірою визначають домінуючі способи політичного панування і політичної участі. Серед засобів політичного панування і формування політичних інститутів можуть переважати в різних поєднаннях виборність і змінюваність посадових осіб, може домінувати спадкова передача влади, нормативно налагоджені механізми зміни влади. Як способи здійснення влади можуть виступати демократичні й авторитарні методи, переважати механізми примусу або переконання. Залежність політичної культури від політичних норм, моральних цінностей, прийнятих у суспільстві, проявляється, зокрема, у створенні нормативної моделі політичної культури, яка виробляється і пропонується суспільству політичними інститутами та організаціями. Політична культура знаходиться в динаміці, в тісній взаємодії та під впливом з існуючою політичною системою.

Ступінь розвитку політичної культури полягає в способах участі в політичному житті. Вона може здійснюватися як через демократичний політичний процес, так і за допомогою конфліктів. Політична культура розвивається в контексті існуючих суспільнополітичних відносин, систем соціальної діяльності. Вона виникає, еволюціонує і, в кінцевому рахунку, розпадається, поступаючись місцем новій політичній культурі [40, с. 272]. Так, у літературі пропонується, що «для запобігання зловживань та для підвищення соціальної захищеності службовців необхідно створити відповідний адміністративно-правовий механізм щодо реалізації контролю з боку правоохоронних органів та громадськості за дотриманням обов'язкової політичної нейтральності державної служби» [91, с. 114]. Саме «такий механізм

повинен передбачати більш жорсткіший вид адміністративних стягнень за порушення вимог виборчого процесу, і за допомогою якого державні службовці будуть утримуватися від впливу на їх службову діяльність з боку політичних партій. У той же час, державні службовці повинні бути підзвітними перед Урядом України та суспільством за результати своєї діяльності. Як результат, відсутність прямого політичного втручання у виборчі процеси та притягнення до відповідальності за це зробить неможливим усунення з посад досвідчених, здібних і перспективних державних службовців, для яких дотримання політичної нейтральності стане життєвим принципом» [42, с. 86].

Сучасно-перспективним напрямком формування політичної культури державного службовця є впровадження у комунікативні процеси новітніх інформаційно-комунікаційних технологій, які слугують механізмом надання публічних послуг. Слушною є думка про те, що «саме поліпшення можливостей державного управління шляхом застосування інформаційно-комунікаційних технологій є вирішальним фактором розвитку електронної демократії. При цьому сталість розвитку електронного уряду є одним із ключових факторів для будь-якої держави, щоб слідкувати за швидкими змінами, які відбуваються в життєдіяльності суспільства, зокрема щодо рівня та якості надання електронних послуг та здійснення електронних процедур. Але при цьому дуже важливими є загальний рівень державного управління та залучення суспільства, оскільки інструменти електронного урядування поки що не довели свою самодостатність для незворотних позитивних перетворень у державному управлінні та політичному процесі в умовах демократичного транзиту. Тому інновації мають поєднуватись і з традиційними аспектами управлінської діяльності, підвищуючи їх ефективність та якість демократичних трансформацій суспільства і держави» [47, с. 10]. Тобто, «реформи в Україні відбуваються на засадах концепції «нового публічного управління» і що зміни в системі управління, які визначаються

моделлю «нової публічної служби», виступають елементом сталого розвитку сучасної України, формують її як модель «сервісної держави», прискорюють інтеграційні процеси, сприяють імплементації кращого світового досвіду в національну практику державотворення. У такий спосіб сучасне управління забезпечує досягнення конституційної мети визнання людини головною соціальною цінністю та гарантує пріоритет прав і свобод людини на нинішньому етапі державного і суспільного розвитку» [48, с. 10].

Також, «розвиток і становлення демократичної держави та громадянського суспільства залежить не лише від розвитку соціально-економічних, політичних відносин у суспільстві і державі, а і від якісного стану політичної культури громадян, суб'єктів влади, зокрема державних службовців, посадових осіб органів державної влади. Відповідальність владних інституцій перед особою і особи перед державою — важливі складові розвитку держави, оскільки забезпечення якісного стану політичної культури у діяльності представників влади, у відносинах з громадянами може забезпечити реальне успішне становлення правової соціально орієнтованої держави в Україні» [78, с. 147]. Демократична політична культура завжди національна, тому що в громадянському суспільстві методи розв'язання суперечок, форми організації спільних дій виявляються у структурних елементах соціально-історичної пам'яті й етнокультурної самоідентифікації. Демократична політична культура як механізм подвійного втілення ідеального в практичному та громадського в політичному не може бути монолітною. За демократизації орієнтиром є не окремі цінності, а досвід успішного демократичного будівництва, адже «сутність демократичної культури полягає в діалозі між особистістю, суспільством і владою, що виявляється у здатності налагоджувати канали для передачі вимог громадян, а також для визначення ступеня довіри до політичного керівництва й міри легітимності влади» [16, с. 331].

Сьогодні стосовно України можна говорити лише про початок самого процесу формування політичної культури. Це проблема формування, перш за все демократії, певних цінностей, певних соціальних установок, готовності діяти певним чином, тобто ті навички (крім цінностей і орієнтацій) аналізу політичної ситуації для прийняття рішень під час виборів, під час кампаній, коли потрібно реагувати, окрім того, що потрібно голосувати. Зміни, безумовно, відбуваються. Поки що можна сказати, що політична культура, як макроструктура, що дозволяє нашим виборцям орієнтуватися між різними партіями достатня, для того, щоб розрізняти ці партії, однак недостатня, для того, щоб диференціювати їх більш чітко.

Сучасна ситуація потребує значного підвищення рівня і ролі активістської політичної культури, щоб уникати маніпулювання електоратом, який керується стереотипами та міфами. Лише за необхідного рівня політичної культури електорат перестане робити вибір спираючись на примітивне ідентифікування суб'єктів політичної боротьби, наприклад поділ на «наших» та «не наших», а почне глибоко концептуально споглядати і аналізувати конкретну програму, що пропонується [72]. Тобто, «формування демократичної політичної культури треба починати з налагодження системи політологічної та історичної освіти. Безсумнівна роль політологічної освіти у справі формування політичної культури полягає у тому, що вона дає знання норм і законів, що регламентують політичний процес існуючих соціальних структур, способів впливу на них, закономірностей формування громадської думки, прийомів і засобів впливу на неї, процедур і технологій різноманітних політичних процесів. Наслідком політологічної освіти повинно стати набуття навичок політичного аналізу, вміння приймати політичні рішення, прогнозувати перспективи розвитку подій. Загалом політологічна освіта має стати засобом збереження та зміцнення правової державності громадянського суспільства» [55].

М. Ярмистий зазначає, що «в сучасних умовах розвитку державної служби проходить психологічна переорієнтація службовців де соціальна компетенція, як основна умова їх діяльності з визначальним мотивом - "бажання принести користь суспільству і людям", узгоджується з мотивами власної реалізації в системі державної служби та з прагматичним підходом зробити кар'єру. Не дивлячись на деякі прагматичні тенденції в мотиваційній системі більшості молодих службовців (майже кожен другий), сьогодні поки що зберігається баланс між соціальним призначенням адміністративного персоналу та особистими їх бажаннями щодо своєї професійної діяльності. Разом з тим, якщо ці тенденції будуть поширюватися, то на фоні і так недостатньо високої соціальної орієнтації державних службовців зі соціальною компетенцією ніхто не буде рахуватися. Як наслідок цього, авторитет представників місцевих органів влади знизиться до мінімуму» [104].

М. Кристиняк вказує на «основні теоретико-методологічні засади щодо усунення відповідних проблем розвитку політичної культури влади в Україні, та вони мають включати таке:

- уникнення феномена внутрішньої пасивності, люди задля виживання йдуть за течією влади, фактично підтримуючи наявний політичний лад, як наслідок, відсутність протистояння і будь-якого протиріччя зумовлює глибший розвиток інтересів влади;
- формування політичного діалогу влади та суспільства з метою налагодження соціального зв'язку та, як наслідок, підвищення політичної свідомості щодо реальних потреб населення;
- формування регіонального менталітету Західної України та Сходу України для уникнення культурних протиріч та інших наявних розбіжностей у системі цінностей обох регіонів, як наслідок, підвищення владних структур регіонів рівня політичної свідомості та культури поведінки;

– пошук консенсусу українського суспільства та влади для підвищення соціально-політичної стабілізації розвитку суспільства та збільшення рівня культури влади. Дотримання запропонованих засад, на наш погляд, посприє уникненню розвитку політичної культури влади та зумовить підвищення економічного, соціального та культурного розвитку держави загалом» [51, с. 36].

На думку інших вчених відповідно до сучасного стану державницького розвитку України, в основу процесу кадрових взаємовідносин політичних партій з органами державної влади та формування національної політичної культури повинні бути покладені насамперед наступні ціннісні орієнтири та завдання:

- по-перше, необхідно змістити акценти з боротьби "проти" і "за" на творення "в ім'я" держави, нації, людини на основі злагоди, толерантності, захисту національних інтересів;
- по-друге, в основі націотворення повинна лежати ідея поліетнічної, соціальної, політичної злагоди на основі загальноприйнятої мети — духовного піднесення і матеріального добробуту людини в економічно й соціально міцній, духовно багатій, правовій державі;
- по-третє, держава у даній системі вартостей тепер мислиться не як самотета, а як інструмент, що забезпечує досягнення мети як засіб самоутвердження нації;
- по-четверте, Україна повинна бути найвищою цінністю для всіх її громадян як їхня спільна Батьківщина в існуючих кордонах;
- по-п'яте, повинна забезпечуватись правова рівність громадян України, їхня духовна та культурна цілісність і самобутність, що є важливим чинником консолідації нації;
- по-шосте, повинна культивуватись як національна самоповага, патріотично орієнтована діяльність як спосіб самовираження особи, так і культурна й психологічна сприйнятливність до прогресивних надбань інших націй;

- по-сьоме, громадяни України повинні усвідомлювати свій майбутній розвиток як результат співпраці у громадянському демократичному суспільстві [78, с. 254-255]. Окрім того, необхідно зазначити, що національна політична культура повинна орієнтуватися у своєму розвитку на кращі зразки духовно-історичної спадщини українського народу, враховуючи також загальнолюдські цінності [80, с. 47].

Таким чином «сучасна ситуація спонукає до пошуку нових моделей взаємодії між владою та суспільством, що яскраво репрезентовано центральним питанням сучасної теорії і практики державного управління: як зробити людину «складною», більш багатогранною та креативною, а управління більш простим, ефективним та працюючим? Ця проблема набуває особливого значення з поширенням нових форм мислення, поведінки та співпраці людей, що визначають діяльність людини у глобальному світі. Відповідно, виникають нові форми розвитку та організації суб'єктивного чинника, що очікує на формування нової управлінської та організаційної культури. Дедалі зростаюча роль культурного чинника переорієнтовує на створення системи розвитку людського потенціалу державного управління. Формування нової культури державного управління та державної служби за нових суспільних умов нерозривно пов'язане з підтриманням найрізноманітніших форм одержання та розповсюдження знань, витонченими та чутливими системами управління знаннями та організаційним кліматом, що заохочує відкритість, партнерство й діяльність» [111, р. 14].

Інституційна трансформація моделей управління у державному секторі безпосередньо включає трансформацію на рівні особистості – відтепер відтворення самої людини, її знань, навичок, матеріальних та духовних цінностей стає центральною проблемою культури державного управління. Й саме пріоритетність культурносимволічної орієнтації в організаційному та індивідуальному розвитку (цінності, символи, ідеї, смисли, поведінка,

спілкування, знання) стає засадовою для досягнення успішності організацій та опанування нового стилю управління. Не випадково темою Всесвітньої доповіді про стан державного сектора за 2005 рік Департаменту ООН з економічних і соціальних питань (UNDESA) було обрано «Розкриття людського потенціалу задля підвищення ефективності державного сектора». Ключова роль людського потенціалу у створенні ефективної системи державного управління стає її центральною тезою. Доповідь констатує це так: «Здатність урядових інституцій домогтися від свого персоналу результативної праці суто в державних інтересах залежить від спроможності, мотивації, доброчесності особистостей, які працюють у цих установах, а також від їхніх лідерських якостей» [17, с. 143]. Незважаючи на те, зазначає Г. Бертуччі, що проблема ролі людського ресурсу як творця всіх інших на міжнародному рівні не є новою, саме усвідомлення чіткого зв'язку між дедалі більшими глобальними проблемами та людським потенціалом дало міжнародному науково-експертному співтовариству змогу визнати важливість людського капіталу та необхідність його всебічного вивчення [17, с. 141]. Саме людський потенціал й становить статус й посаду спеціального суб'єкта – державного службовця, а його поведінкові постулати це спроможність, мотивація, доброчесність та лідерські якості.

На сьогоднішній момент відбувається новий етап формування та удосконалення принципів, догм та чинників державного управління, так, відомий український фахівець у галузі державного управління В.Д. Бакуменко зазначає, що принципи державного управління – це відповідні закономірності такого процесу, що не лише відповідним чином науково обґрунтовані, але «в певних випадках – і законодавчо закріплені положення, відповідно до яких будується і функціонує система державного управління» [15, с. 491]. У новій парадигмі державного управління один з головних наголосів ставлять саме на «створенні державних цінностей» та ціннісно-орієнтованій комунікації. До базових

цінностей для системи державного управління відносять відкритість та прозорість, підзвітність та відповідальність, доброчесність та професіоналізм, розглядаючи у такий спосіб державну службу саме як службу, де працюють «правильні» люди – особистості, які не лише мають відповідні знання та кваліфікацію, але й сповнені духу державної служби, віддані принципам доброчесності та професіоналізму, готові відстоювати колективні інтереси [17, с. 141].

Слушною є думка про те, що на сьогодні надзвичайним актуальним в Україні є розробка та впровадження в дію єдиного Етичного кодексу для осіб, які уповноважені на виконання функцій держави або місцевого самоврядування. І для того, щоб кодекс був актуальним та ефективним, він повинен містити такі реалістичні цілі: 1) стимулювання високих стандартів поведінки; 2) посилення довіри до державних службовців з боку громадян; 3) допомога у прийнятті управлінських рішень. Щоб кодекс був реалістичним, він повинен містити п'ять елементів, зокрема: - мету; - перелік позитивних цінностей, на які потрібно орієнтуватися; - понятійні стандарти того що «можна» і чого «не можна»; - реальні санкції; - систему процедурних гарантій. Кодекс поведінки має заповнювати прогалину між абстрактними приписами законодавства, які є загальними принципами поведінки, та конкретними рекомендаціями та правилами поведінки в повсякденно виникаючих ситуаціях. Він має зменшувати ступінь невпевненості та давати поради відносно того, куди має звертатись працівник, коли така складна ситуація виникає» [58, с. 83].

Таким чином, сучасні соціально-політичні умови стали викликом для формування нових догм та концепцій політичної культури державних службовців та стосуються як їх правового становища так й умов та порядку здійснення ними службових повноважень.

ВИСНОВКИ

У результаті написання магістерської роботи, виконаної на основі аналізу чинного законодавства України та практики його застосування, теоретичного осмислення низки наукових праць у галузях права, соціальних і поведінкових наук та публічного управління запропоновано нове вирішення наукового завдання, що втілено у визначенні особливостей політичної культури державних службовців, а також обґрунтуванні напрямів розвитку відповідного законодавства. Сформульовано ряд висновків, пропозицій і рекомендацій, спрямованих на вирішення окресленого завдання, основні з них наступні:

- аналіз та змістовне дослідження феномену політичної культури взагалі та політичної культури державного службовця, зокрема, відіграє важливу роль у формуванні та розвитку морально-етичних якостей особистості, з метою відповідності займаній посаді та належного виконання службових обов'язків;
- генезис виникнення та подальшого розвитку політичної культури державного службовця став підґрунтям формування вітчизняних і світових політичних традицій, які представляють сукупність ідей, цінностей, норм і звичаїв, що формувалися у різних народів і суспільств та впливали на їхні політичні системи, інститути та процеси. Ці традиції є своєрідним «генетичним кодом» політики та публічного управління, який визначає, як люди сприймають владу, державу, суспільство та взаємовідносини між ними. Саме традиції визначають політичні пріоритети, формують політичну культуру, впливають на вибір політичних лідерів та їхню поведінку та надають стійкості політичним системам, допомагаючи їм протистояти викликам і загрозам, вдосконалюватись. Розуміння політичних традицій є необхідним для аналізу сучасних політичних процесів, пошуку шляхів вирішення політичних конфліктів та розробки ефективних політичних стратегій суспільного розвитку;

- термін «державний службовець» є важливою правовою та політично-соціальною категорією, та становить суб'єктну складову політичної культури, це суб'єкт адміністративно-правових відносин, що на професійній основі виконує організаційно-розпорядчі, адміністративно-господарські та інші функції державної влади, передбачені Законом України «Про державну службу» та іншими нормативними актами;
- для статусу державного службовця важливою є політична поведінка, яка допомагає здійснювати свої службові повноваження (обов'язки), у порядку та спосіб, визначений нормами чинного законодавства та яка формується під впливом загальних засад-вимог політичної культури. Сучасний політичний процес впливає на норми та правила політичної культури, які у подальшому повинні сформувати належний тип поведінки будь-якого державного службовця задля сумлінного та неупередженого виконання службових повноважень;
- доброчесність та етичні засади є невід'ємною частиною професійної діяльності державного службовця, які визначають його поведінку, взаємовідносини з колегами, громадянами та вищим керівництвом. Етичні норми забезпечують довіру громадян до влади, сприяють ефективному функціонуванню державних органів та підвищенню якості надання публічних послуг. Саме морально-етичні засади формують у кожного державного службовця політично-професійну культуру, характеристики якої визначені відомчими та локальними актами та є обов'язковими для опанування та виконання;
- морально-етичні засади функціонування державного службовця формують: довіру громадян до державного службовця, доброчесна поведінка якого є запорукою довіри громадян до влади в цілому, до системи врядування всіх рівнів. Коли люди бачать, що державні службовці діють чесно та відповідально, вони більше довіряють державним інституціям, і натомість підвищується ефективність роботи державного службовця, бо етичні принципи сприяють

ефективному виконанню службових обов'язків. Коли державні службовці керуються принципами справедливості, прозорості та відповідальності, вони приймають більш обґрунтовані рішення, уникають конфліктів інтересів, запобігають корупції. Це означає, що доброчесність є одним з найважливіших інструментів боротьби з корупцією. Дотримання етичних норм допомагає уникнути хабарництва, зловживання службовим становищем та інших корупційних діянь та сприяють підвищенню престижу державної служби, адже саме доброчесні державні службовці створюють сучасний бренд державної служби та стимулюють залучення до неї талановитих і чесних людей.

ПЕРЕЛІК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ:

Нормативно-правові акти:

1. Про державну службу: Закон України від 10.12.2015 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/> (дата звернення 18.08.2024).
2. Про Державну службу спеціального зв'язку та захисту інформації України: Закон України від 23 лютого 2006 р. Відомості Верховної Ради України. 2006. № 30. Ст. 258.
3. Про запобігання корупції: Закон України від 14 жовтня 2014 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua (дата звернення 18.08.2024).
4. Про Державну службу України з питань геодезії, картографії та кадастру: Постанова КМУ від 14 січня 2015 р. № 15. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/> (дата звернення 18.08.2024).
5. Деякі питання організації роботи державних службовців та працівників державних органів у період воєнного стану: Постанова Кабінету Міністрів України від 12 квітня 2022 р. № 440. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/> (дата звернення 18.08.2024).
6. Про затвердження Загальних правил етичної поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування: Наказ Національного агентства України з питань державної служби від 05.08.2016 р. № 158. URL: https://zakon.rada.gov.ua (дата звернення 18.08.2024).
7. Про затвердження Типових вимог до осіб, які претендують на зайняття посад державної служби категорії “А”: постанова Кабінету Міністрів України від 22 липня 2016 р. № 448. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/> (дата звернення 18.08.2024).
8. Про Довідник типових професійно-кваліфікаційних характеристик посад державних службовців: Наказ Нацдержслужби України 13.09.2011 р. № 11. (втатив чинність).

9. Модельний кодекс поведінки державних службовців: додаток до Рекомендацій Комітету Міністрів Ради Європи від 11 травня 2000 р. №R (2000) 10. URL:<https://infocenter.rada.gov.ua/> (дата звернення 18.08.2024).

Спеціальна література:

10. Августин Блажений. Філософія політики: Хрестоматія: у 4 т. / авт.-упоряд. : В. П. Андрущенко (кер.) та ін. К. : Знання України, 2003. Т. I. С.116–120.
11. Агапова А. М. Адміністративне право України: підручник для студентів. Луганськ : Ліга Закон, 2013. 401 с.
12. Андрусишин В. Й. Вплив родинних традицій і цінностей на політичну поведінку та політичну культуру українців: минуле й сьогодення. *Українська культура: минуле, сучасне, шляхи розвитку*. 2022. Випуск 43. С. 131-136.
13. Атаманова Н.В., Дяченко О.В. Правова культура та її роль у формуванні правопорядку сучасної української держави. *Нове українське право*. 2022. Вип. 1. С. 82-87.
14. Атаманчук В.О. Суть державної служби. Харків, 2017. 378 с.
15. Бакуменко В.Д. Державно-управлінські рішення: навч. пос. К.: ВПМ АМУ, 2011. 444 с.
16. Бебик В.М. Політологія: наука і навчальна дисципліна: Підручник. К.: Каравела, 2009. 496 с.
17. Бертуччі Г. Розкриття людського потенціалу задля підвищення ефективності державного сектора: міркування щодо головних висновків Всесвітньої доповіді UNDESA'S-2005 про стан державного сектора. Демократичний розвиток: вищі державні службовці та політико-адміністративні стосунки. Матеріали XVIII Міжнародного конгресу з підготовки вищих державних службовців, Україна, Київ, 15 – 17 червня 2005 р. / Укладач С.В. Соколик. К.: «К.І.С.», 2005. С.141 – 147.

18. Біла-Тіунова Л.Р. Службова кар'єра в Україні : монографія. Одеса, Фенікс, 2011. 540 с.
19. Біла-Тіунова Л. Р. Службова кар'єра в адміністративній науці радянського періоду (20-60-х рр. XX ст.). *Митна справа*. 2010. № 1. С. 61-67.
20. Біла-Тіунова Л.Р. Службова кар'єра державного службовця: сутнісна характеристика. *Вісник Південного регіонального центру Національної академії правових наук*. 2014. № 2. С. 97-107.
21. Біла-Тіунова Л.Р. Державна служба України. Загальна частина: навчальний посібник. Одеса, 2020. 511 с.
22. Битяк Ю.П. Державна служба в Україні: організаційно-правові засади, Харків «Право». 2005. 304 с.
23. Битяк Ю.П. Співвідношення правового статусу посади та посадової особи. Державне будівництво та місцеве самоврядування. Х. : Право, 2005. Вип. 10. С. 22-32.
24. Бородін Є.І. Поняття «Державна служба» в Україні: досвід запровадження та розвитку. URL: [http://www.dridu.dp.ua/zbirnik/2016-01\(15\)/3.pdf](http://www.dridu.dp.ua/zbirnik/2016-01(15)/3.pdf) (дата звернення 18.08.2024).
25. Бритько А.М. Державна служба як об'єкт управління: поняття, соціальна та правова природа, завдання і функції. *Збірник наукових праць національної академії державного управління при Президентові України*. 2015. Вип. 1. С. 91–103.
26. Василевська Т.Е. Етика державних службовців і запобігання конфлікту інтересів : навч.- метод. матеріали / уклад. О.М. Руденко. Київ : НАДУ, 2013. 76 с.
27. Василевська Т. Е. Етика державного управління : підручник. Т. Е. Василевська, В. О. Саламатов, Г. Б. Марушевський ; за заг. ред. Т. Е. Василевської. К. : НАДУ, 2015. 204 с.

28. Волков В.С. Державна служба : навчальний посібник. Львів: Інтермедія. 2017. 303 с.
29. Гаращук Є. В. Методологічні принципи дослідження феномену політичної культури. *Науковий часопис НПУ імені М.П. Драгоманова*. 2013. Випуск 12. С. 25-29.
30. Гурбик А. Правові відносини та судочинство в Запорозькій Січі. Українське козацтво: витоки, еволюція, спадщина: матеріали міжнар. наук. конф., присвяченій 500-річчю українського козацтва (Київ, Дніпропетровськ, 13-17.V.1991). К., 1993. Вип.1. С. 159-160.
31. Даниленко Ю.С. Стан правового регулювання етики поведінки державних службовців в Україні. *Вісник Чернівецького факультету : зб. наук. праць НУ «ОЮА»*. Чернівці, 2015. № 4. С. 66–78.
32. Державна служба : підручник : у 2 т. / Нац. акад. держ. упр. при Президентові України ; редкол. : Ю. В. Ковбасюк (голова), О. Ю. Оболенський (заст. голови), С. М. Серьогін (заст. голови) [та ін.]. К. ; Одеса : НАДУ, 2013. Т. 2. 348 с.
33. Державна служба : підручник : у 2 т. / Нац. акад. держ. упр. при Президентові України ; редкол. : Ю. В. Ковбасюк (голова), О. Ю. Оболенський (заст. голови), С. М. Серьогін (заст. голови) [та ін.]. К. ; Одеса : НАДУ, 2012. Т. 1. 372 с.
34. Денищик О.І. Управлінська культура державних службовців: деонтологічний аспект. *Вісник Хмельницького інституту регіон. управління та права*. 2003. № 2. С. 186 – 192.
35. Договори і постанови прав і свобод військових між Ясновельможним Його Милості паном Пилипом Орликом, новообраним гетьманом Війська Запорізького і між генеральними особами, полковниками та генеральними особами, полковниками і тим же Військом Запорізьким з повною згодою з обох сторін від 05.04.1970 р. URL : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/001_003#Text (дата звернення 18.08.2024).

36. Дрешпак В.М., Бондаренко Є.М. Комунікативна культура державного службовця у світлі циклічної парадигми. *Вчені записки ТНУ імені В.І. Вернадського. Серія: Державне управління*. 2019. Том 30 (69) № 6. С. 1-6.
37. Дрешпак В.М. Структура та функції комунікативної підсистеми державного управління. *Грані*. 2012. № 10. С. 120–124.
38. Етика державної та муніципальної служби. URL: http://stud.com.ua/29426/etika_ta_estetika/etika_derzhavnoyi_i_munitsipalnoyi_sluzhbi (дата звернення 18.08.2024).
39. Етика: навч. посіб. / В.О. Лозовой та ін. ; за ред. проф. В.О. Лозового. Київ : Юрінком Інтер, 2007. 224 с.
40. Єфтені Н. М. Проблеми формування політичної культури в сучасному українському суспільстві. *Актуальні проблеми політики*. 2014. Вип. 53. С. 267-274.
41. Іщенко М.І., Міщук Є.В., Сопілка М.О. Сучасне осмислення понять «публічна особа» і «державний службовець» у контексті публічного управління та адміністрування. *Держава та регіони. Серія: Державне управління*, 2019 р., № 4 (68). С. 109-114.
42. Казанчук І.Д., Чорман Г.М. Правові аспекти реалізації принципу політичної неупередженості державних службовців у процесі забезпечення виборчого процесу в Україні. *Актуальні проблеми сучасної науки в дослідженнях молодих учених : тези доп. учасників наук.-практ. конф. з нагоди святкування Дня науки, відзначення Дня Європи та 70-річчя заснування Ради Європи (м. Харків, 16 трав. 2019 р.)*. Харків, 2019. С. 83-88.
43. Ківалов С.В. Принципи державної служби у новому законі «Про державну службу». *Актуальні проблеми держави і права*. 2012. Вип. 68. С. 7-16.
44. Козаков В.М. Ціннісні засади функціонування державно-владної еліти в громадянському суспільстві. *Державне управління: теорія та практика*.

Електронне наукове фахове видання Національної академії державного управління при Президентові України. 2006. № 2. URL: <http://www.nbuv.gov.ua> (дата звернення 18.08.2024).

45. Конфуцій. Про небо і долю. Філософія політики : Хрестоматія : у 4 т. | авт.-упоряд. : В. П. Андрущенко (кер.) та ін. К. : Знання України, 2003. Т. I. С. 27–29
46. Кормич Л.І. Політичні стратегії сучасної України : навч.-метод. посібник. Одеса : Фенікс, 2015. 104 с.
47. Кормич Л.І., Кормич А.І. Вдосконалення публічного управління в Україні в контексті діджиталізації: теоретичний аспект. *Актуальні проблеми політики*. 2022. Вип. 69. С. 5 – 12.
48. Кормич Л.І., Кормич А.І. Концептуальні засади реформи публічної влади і управління та впровадження моделі «сервісної держави» в Україні. *Актуальні проблеми політики*. 2021. Вип. 67. С. 5–12.
49. Костомаров М. І. Закон Божий (Книга буття українського народу). К. : Либідь, 1991. 40 с.
50. Крижко В.В. Антологія аксіологічної парадигми управління освітою. Навчальний посібник. К.: Освіта України, 2005. 440 с.
51. Кристиняк М.Б. Проблеми формування політичної культури влади та основні теоретичні засади щодо їх уникнення. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2020. № 2. С. 36-37.
52. Куйбіда В.С., Білинська М.М., Петроє О.М. та ін. Термінологічний словник «Публічне управління» за заг. ред. В.С. Куйбіди, М.М. Білинської, О.М. Петроє. Київ : НАДУ, 2018. 224 с.
53. Кулаковський П. Земські сеймики як орган шляхетського самоуправління в др. пол. XVI — перш. пол. XVII ст. *Наук. праці іст. ф-ту Запоріз. держ. ун-ту*. 1999. Вип. 7. С. 3 - 8.

54. Культура й етика в публічному адмініструванні: Наукова розробка С.М. Серьогін, О.В. Антонова, І.І. Хожило та ін. К.: НАДУ, 2010. 40 с.
55. Лисова С.І. Проблема формування політичної культури студентської молоді на сучасному державному етапі. *Актуальні проблеми навчання та виховання людей з особливими потребами*. 2007. № 2 (4). URL: <https://ap.uu.edu.ua/> (дата звернення 18.08.2024).
56. Ліпенцев А.В. Управління людськими ресурсами на засадах компетенційного підходу в контексті формування культури управління державними установами. *Державне будівництво. Електронне наукове фахове видання Харківського регіонального інституту державного управління Національної академії державного управління при Президентові України*. 2007. № 2. URL: <http://www.kbuapa.kharkov.ua/ebook/db/20072/doc/3/01.pdf> (дата звернення 18.08.2024).
57. Мазур С. Політична культура: проблеми і суперечності її становлення в Україні. URL: <http://dspace.wunu.edu.ua/> (дата звернення 18.08.2024).
58. Малімон В. І., Шевченко Н. П. Актуалізації етичних кодексів в контексті модернізації системи державного управління. *Науково-інформаційний вісник «Право»*. 2015. № 11. С. 79-85.
59. Мо-Цзи. Критика родовой знаті та конфуціанства. Філософія політики : хрестоматія : у 4 т. / авт.-упоряд. : В. П. Андрущенко (кер.) та ін. К. : Знання України, 2003. Т. I. 320 с.
60. Музиченко А. Порушення правил суддівської етики – підстава дисциплінарної відповідальності судді: межі застосування. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка*. 2011. № 87. С. 84–87.
61. Нагорний В. Сутність проблеми політичної культури України. *Політичний менеджмент*. 2006. № 5. С. 83–85.
62. Нижник Н. Управлінська культура: теоретичне поняття чи управлінська поведінка? *Політичний менеджмент*. 2005. № 5 (14). С. 103 – 113.

63. Недря К.М. Конспект лекцій з дисципліни «Політологія». 2016. URL: <https://dduvs.edu.ua/> (дата звернення 18.08.2024).
64. Німець В.В. Основи техніки ділового спілкування при підготовці державних службовців. *Наука і освіта*. 2010. № 4/5. С. 184-188.
65. Новікова Н. Є. Особливості формування політичної культури особистості в умовах трансформації суспільства на прикладі України. *Наукові записки Наукма*. 2016. Том 186. С. 67-71.
66. Норми та стандарти поведінки державних службовців: методичні матеріали / Харківська обл. держ. Адміністрація. Харків, 2020. URL: https://kharkivoda.gov.ua/content/documents/1044/104311/Attaches/etichna_povedinka.pdf. (дата звернення: 11.07.2024).
67. Оболенський О.Ю. Державна служба, Підручник у двох томах, Том 1, Київ-Одеса, 2012. 372 с.
68. Олійник І.Л. Теоретико-правовий огляд понятійно-категоріального апарату «державний службовець», «посадова особа», «керівник». *Право і суспільство*. 2013. № 6.2. С. 217–221.
69. Орлов С. Ф. Політична культура як основа формування парламентаризму. *Вісник НТУУ «КПІ». Політологія. Соціологія. Право*. 2013. Випуск 3(19). С. 31-34.
70. Панашенко В. В. Нова Січ (1734–1775 рр.). Козацькі січі (нарис з історії українського козацтва XVI–XIX ст.). К.; Запоріжжя, 1998. 251 с.
71. Перов А. П. Адміністративно-правове регулювання державної служби України: історико-правовий аспект. *Правова держава*. 2018. № 30. С. 108-113.
72. Піхун О. Проблеми формування політичної культури в перехідних суспільствах на прикладі України. URL: <https://naub.oa.edu.ua/> (дата звернення 18.08.2024).
73. Поліщук І. «Політична культура»: категоріальне осмислення. Освіта регіону, політологія, психологія, комунікації. 2012. № 4. <https://social-science.uu.edu.ua/> (дата звернення 18.08.2024).

74. Політологія: підруч. для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. / М. І. Панов (керівн. авт. кол.), Л.М. Герасіна, В. С. Журавський та ін. 2/ге вид., перероб. і доп. К.: Концерн "Видавничий Дім "Ін Юре", 2005. 520 с.
75. Політологія: підручник / І. С. Дзюбко, К. М. Левківський, В.П. Андрущенко та ін. За заг. ред. І.С. Дзюбка, К.М. Левківського. 2-ге вид., випр. і допов. К.: Вища шк., 2001. 415 с.
76. Поняття та правовий статус державного службовця. URL: <https://lib.chmnu.edu.ua/> (дата звернення 18.08.2024).
77. Посібник щодо формування організаційної культури на публічній службі. URL: <https://nads.gov.ua/> (дата звернення 18.08.2024).
78. Правова культура в умовах становлення громадянського суспільства: монографія / За ред. проф. Ю.П. Битяка та доц. І. В. Яковюка. Х.: Право, 2007. 248 с.
79. Правила етичної поведінки державних службовців (досвід країн Європейського Союзу та США). URL: <https://infocenter.rada.gov.ua/> (дата звернення 18.08.2024).
80. Правосвідомість і правова культура як базові чинники державотворчого процесу в Україні : монографія / Л.М. Герасіна, О.Г. Данильян, О.П. Дзюбань та ін. Харків : Право, 2009. 352 с.
81. Проблеми модернізації політичних систем сучасності: монографія. П 78 м. І. Панов (кер. авт. кол.), Л.М. Герасіна О.Г. Данильян та ін. За заг. ред. Л.М. Герасіної, О.Г. Данильяна. Х.: Право, 2008. 320 с.
82. Публічна служба. Зарубіжний досвід та пропозиції для України / за ред. В.П. Тимошука, А.М. Школика. К. : Конус-Ю, 2007. 735 с.
83. Рудакевич М.І. Формування етики державних службовців в умовах демократизації і професіоналізації державного управління: автореферат дисертації на здобуття наукового ступеня доктора наук з державного управління. К., 2007. 35 с.

84. Рудакевич О. М. Традиції як базові елементи національної політичної культури.
URL: <http://dspace.wunu.edu.ua/bitstream/316497/25012/1/111> (дата звернення 18.08.2024).
85. Рудакевич О. Політична культура національних спільнот: теорія та методологія дослідження : моногр. Тернопіль : ТНЕУ, 2013. 352 с.
86. Сас П. М. Історія української культури. <http://litopys.org.ua/> (дата звернення 18.08.2024).
87. Сас П. М. Політична культура українського суспільства (кінець 16-го ст. - перша половина 17-го ст.): [підручник]. К. «Либідь», 1998. 296 с.
88. Серих О.В. Професійна етика державних службовців: поняття, особливості. *Нове українське право*. 2021. Вип. 4. С. 104-111.
89. Сидоренко Н.С. Культура державного управління як вид культури (субкультури): структурний аналіз. Держава та регіони. Серія: Державне управління. 2009. № 4. С. 62 – 67.
90. Сидоренко Н. Конспект лекцій з дисципліни «Публічна служба в Україні». Дніпро, Дніпропетровський державний університет внутрішніх справ. 2016. 134 с.
91. Сквірський І. О. Теорія і практика громадського контролю у публічному управлінні: адміністративно-правове дослідження : монографія. Харків : Діса плюс, 2013. 428 с.
92. Сороко В. Побудова механізму оцінки ділових і професійних якостей державних службовців. *Вісник державної служби України*. 2003. № 1. С. 65 – 75.
93. Суший О. В. Психосоціальна культура державного управління: Монографія; Національна академія державного управління при Президентові України, К. : Світогляд, 2012. 344 с.
94. Сушко А. І. Політична культура в контексті соціокультурного розвитку суспільства. Актуальні проблеми політики: зб. наук. пр. / редкол.: С. В. Ківалов

- (голов. редкол.), Л. І. Кормич (голов. ред.), А. В. Полухіна (відп. ред.) [та ін.] ; НУ «ОЮА», Південноукр. центр гендер. проблем. Одеса: Фенікс, 2018. Вип. 62. С. 191-199.
95. Тархова Н. Традиції української політичної культури. Гуманітарні проблеми становлення сучасного фахівця: матеріали V II Всеукраїнської науково - практичної конференції, 29-31 березня 2006р .: в 3т. т. 1. к.: нау, 2006. С. 254-256.
 96. Уряд для громадян: Ініціативи щодо поліпшення якості послуг. Пер. з англ. Р. Федущинської, М. Коваль. Львів: Львівський філіал УАДУ, 2000. 293 с.
 97. Чайка Г.Л. Культура ділового спілкування менеджера : навч. посіб. Київ : Знання, 2005. 442 с.
 98. Черепанов В. Система державного і муніципального управління. Київ : Норма, 2016. 292 с.
 99. Чеченко К. О. Принцип доброчесності державної служби: етимологія та генеза морально-етичної норми. *Київський часопис права*. 2022. № 1. С. 143-151.
 100. Чмут Т.К. Етика ділового спілкування. Навч. посіб. 6-те вид., випр. і. доп. К.: Знання, 2007. 230 с.
 101. Штука І. А. Політична культура в контексті модернізації політичної системи України: автореф. дис. ... канд. політ. наук : 23.00.03; Нац. пед. ун-т ім. М. П. Драгоманова. К., 2013. 20 с.
 102. Шляхтун П. П. Політологія (політологія та історія політичної науки): [підручник]. К.: Либідь, 2002. 576 с.
 103. Янюк Н.В. Актуальні проблеми у регулюванні питань професійної етики публічних службовців. *Вісник Львівського університету. Серія: Юридична*. 2014. Вип. 59. С. 194–199.
 104. Ярмистий М. В. Мотиваційні аспекти діяльності державних службовців. URL: <http://cppk.cv.ua/124.ph> (дата звернення 18.08.2024).

105. Easton D. An Approach to the Analysis of Political Systems. *World politics*. 1957. № 9 (April). P. 383 – 400.
106. Ethics Reform Act of 1989 — <https://www.congress.gov/bill/101st-congress/house-bill/3660> (дата звернення 18.08.2024).
107. International Code of Conduct for Public Officials. URL: <http://www.un.org/documents/ga/res/51/a51r059.htm> (дата звернення 18.08.2024).
108. Kormych, L., Krasnopolska, T., & Kormych, A. (2024). Public Image of Ukrainian Customs: Trying to Lead a Camel through the Eye of a Needle. *Lex Portus*, 10(1), 30–40.
109. United Nations Convention against Corruption. URL: <https://www.unodc.org/unodc/en/treaties/CAC/> (дата звернення 18.08.2024).
110. Weber M. Die Protestantische Ethik II. Kritiken und Antikritiken. Hg. v. J. Winckelmann. München und Hamburg. 1968; Weber M. Wirtschaft und Gesellschaft. Grundriß der Sozialökonomik. Bd. I, II. Tübingen. 1922.
111. WRPS World Public Sector Report 2005: Unlocking the Human Potential for Public Sector Performance. New York: United Nations, 2005. 123 p.

Матеріали практики:

112. Про судову практику у справах про хабарництво: постанова Пленуму ВСУ від 26.04.2002 р. № 5. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/> (дата звернення 18.08.2024).
113. Постанова Верховного Суду від 09 грудня 2019 року. Справа №813/3820/17. URL: <https://reyestr.court.gov.ua> (дата звернення 18.08.2024).
114. Постанова Верховного Суду від 27 листопада 2019 року. Справа №480/3995/18. URL: <https://reyestr.court.gov.ua> (дата звернення 18.08.2024).

