

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Сумський державний університет
Центр заочної, дистанційної та вечірньої форм навчання
Кафедра управління імені Олега Балацького

Шифр _____

Наказ ректора
про затвердження теми

«До захисту допускається»
завідувач кафедри
_____ І. І. Рекуненко

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА МАГІСТРА
на тему
**«ЕТИКА ПУБЛІЧНОГО СЛУЖБОВЦЯ ЯК ЗАСІБ ЗАПОБІГАННЯ ТА
ПРОТИДІЇ КОРУПЦІЇ»**

за спеціальністю 281 «Публічне управління та адміністрування»
освітньо-професійна програма «Адміністративний менеджмент»

Студентки гр.АМ.мз-13с

Єфімової Юлії Сергіївни

Подається на здобуття освітнього ступеня магістр.

Кваліфікаційна робота магістра містить результати власних досліджень.
Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на
відповідне джерело _____ Єфімова Ю. С.

Науковий керівник: _____ к.е.н. Сулим Вікторія Василівна

Суми 2023 р

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
СУМСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
Центр заочної, дистанційної та вечірньої форм навчання
Кафедра управління імені Олега Балацького

ЗАТВЕРДЖУЮ
Завідувач кафедри
Рекуненко І. І. _____
„_____” _____ 20_____ р.

ЗАВДАННЯ ДЛЯ КВАЛІФІКАЦІЙНОЇ РОБОТИ МАГІСТРА
за спеціальністю

281 Публічне управління та адміністрування,
освітньо-професійна програма «Адміністративний менеджмент»
студенту групи АМ.мз-13с Єфімовій Юлії Сергіївні

1. Тема роботи *«Етика публічного службовця як засіб запобігання та протидії корупції»*
затверджена наказом по СумДУ №
2. Термін подання студентом закінченої роботи:
3. Мета кваліфікаційної роботи: дослідження ролі етичної складової в діяльності публічного службовця та її використання з метою підвищення ефективності протидії корупції.
4. Об'єкт дослідження: етична складова діяльності публічного службовця.
5. Предмет дослідження: використання етичної складової діяльності публічного службовця з метою підвищення ефективності протидії корупції.
6. Кваліфікаційна робота виконується на матеріалах: законів України, антикорупційних програм органів публічного управління, методичних рекомендаціях, статтях наукових видань, власних досліджень.
7. Орієнтовний план кваліфікаційної роботи, терміни подання розділів керівникові та зміст завдань для виконання поставленої мети.

№ пор.	Назва розділу	Термін подання
I	ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ЕТИКИ ПУБЛІЧНОГО СЛУЖБОВЦЯ	
II	АНАЛІЗ КОРУПЦІЙНОЇ СКЛАДОВОЇ ЯК ФАКТОРА СТРИМУВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ ДЕРЖАВИ	
III	ЕТИЧНА СКЛАДОВА ДІЯЛЬНОСТІ ПУБЛІЧНОГО СЛУЖБОВЦЯ В КОНТЕКСТІ ЗАПОБІГАННЯ КОРУПЦІЇ	

Зміст завдання для виконання поставленої мети кваліфікаційної роботи магістра:

У розділі 1 студент має дослідити теоретичні аспекти професійної етики та ділового етикету публічного службовця.

У розділі 2 студент має провести аналіз сутності і причин виникнення корупції, а також зарубіжного досвіду її подолання.

У розділі 3 студент має запропонувати шляхи використання етичної складової для підвищення ефективності протидії корупції у сфері публічного управління.

8. Консультації щодо виконання роботи:

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		Завдання видав	Завдання прийняв
1	Сулим В. В., к.е.н.		
2	Сулим В. В., к.е.н.		
3	Сулим В. В., к.е.н.		

9. Дата видачі завдання

Керівники кваліфікаційної роботи

_____ Сулим В. В.

Завдання до виконання одержав

_____ Єфімова Ю. С.

АНОТАЦІЯ

У роботі досліджено особливості застосування етичної складової професійної діяльності публічного службовця для запобігання корупції у сфері публічного управління. Розглянуто особливості професійної етики публічного службовця та діловий етикет на робочому місці, проаналізовано систему етики професійної діяльності. Досліджено сутність корупції та причини її виникнення, проаналізовано зарубіжний досвід запобігання корупції. В роботі проведено аналіз шляхів запобігання корупції у сфері публічного управління, а також можливість підвищення ефективності заходів протидії корупції за допомогою використання етичної складової діяльності публічних службовців.

Ключові слова: корупція, хабар, етика, діловий етикет, публічний службовець.

РЕФЕРАТ

Структура і обсяг кваліфікаційної роботи магістра. Дипломна робота складається із вступу, трьох розділів, висновків та списку використаних джерел, що складається із 34 найменувань. Загальний об'єм роботи складає 50 сторінок, у тому числі 6 рисунків, список використаних джерел на 4 сторінках.

Мета роботи: дослідження ролі етичної складової в діяльності публічного службовця та її використання з метою підвищення ефективності протидії корупції.

Для досягнення мети вирішено такі завдання:

- дослідити теоретичні аспекти професійної етики та ділового етикету публічного службовця;
- провести аналіз сутності і причин виникнення корупції;
- дослідити психологічні аспекти корупції публічних службовців;
- розглянути зарубіжний досвід подолання корупції;
- запропонувати шляхи використання етичної складової для підвищення ефективності протидії корупції у сфері публічного управління.

Об'єкт дослідження: етична складова діяльності публічного службовця.

Предмет дослідження: використання етичної складової діяльності публічного службовця з метою підвищення ефективності протидії корупції.

Теоретико-методологічну основу роботи склали загальнонаукові методи дослідження, аналіз, синтез, методи узагальнення та порівняння.

Практичною основою роботи виступає функціонування і аналіз діяльності органів публічного управління, а також етичний аспект поведінки публічних службовців та розроблення шляхів використання

етичної складової діяльності публічних службовців для підвищення ефективності протидії корупції у сфері публічного управління.

Ключові слова. КОРУПЦІЯ, ХАБАР, ЕТИКА, ДІЛОВИЙ ЕТИКЕТ, ПУБЛІЧНИЙ СЛУЖБОВЕЦЬ.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	8
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ЕТИКИ ПУБЛІЧНОГО СЛУЖБОВЦЯ.....	10
1.1. Особливості професійної етики публічного службовця.....	10
1.2. Діловий етикет у сфері публічного управління.....	16
РОЗДІЛ 2 АНАЛІЗ КОРУПЦІЙНОЇ СКЛАДОВОЇ ЯК ФАКТОРА СТРИМУВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ ДЕРЖАВИ.....	24
2.1. Сутність корупції та причини її виникнення.....	24
2.2. Аналіз зарубіжного досвіду запобігання корупції.....	30
РОЗДІЛ 3 ЕТИЧНА СКЛАДОВА ДІЯЛЬНОСТІ ПУБЛІЧНОГО СЛУЖБОВЦЯ В КОНТЕКСТІ ЗАПОБІГАННЯ КОРУПЦІЇ.....	37
3.1. Аналіз шляхів запобігання корупції в органах державної влади.....	37
3.2. Етична складова як засіб підвищення ефективності протидії корупції у сфері публічного управління.....	42
ВИСНОВКИ.....	46
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	48

ВСТУП

Актуальність теми роботи обумовлена потребою непримиренної боротьби із хворобою суспільства- корупцією, що є очевидною для усіх. Це явище являється загрозою національній безпеці нашої країни і призупиняє її демократичний розвиток. Корупція «труїть» економіку, політику, управління й інші не менш важливі галузі соціального життя. Погано впливає на громадську свідомість кожного із нас і псує міжнародні відносини із державами-партнерами, підтримка яких для України дуже важлива.

Проте слід пам'ятати, що етика публічних службовців зосереджується не тільки на боротьбі із корупцією, проте також потребує будь-якого аспекту, який впливає на професійне життя публічних службовців. Професіоналізм є моральною якостю державних службовців; усвідомленням деталей моральних відносин поміж публічними службовцями і громадянами, що являється безпосереднім об'єктом їхньої професійної діяльності.

Проблеми подолання корупції, та визначення антикорупційних напрямів розвитку у тому числі й морально-ідеологічного спрямування досліджували багато науковців, а саме О.О. Акімов, П.П. Баранов, М.М. Білинська, О.О. Онищук, О.Д. Береза, А.С.Гальчинський, С. М. Клімова, С. Д. Дубенко, С.А. Задорожний, М. І. Хавронюк, Е.С. Молдован, Н.Р. Нижник, В.М. Олуйко, С. О. Павленко, М.І.Флейчук, І.О. Христич та інші.

Мета роботи: дослідження ролі етичної складової в діяльності публічного службовця та її використання з метою підвищення ефективності протидії корупції.

Для досягнення поставленої мети варто вирішити такі завдання:

- - дослідити теоретичні аспекти професійної етики та ділового етикету публічного службовця;

- провести аналіз сутності і причин виникнення корупції;
- дослідити психологічні аспекти корупції публічних службовців;
- розглянути зарубіжний досвід подолання корупції;
- запропонувати шляхи використання етичної складової для підвищення ефективності протидії корупції у сфері публічного управління.

Об'єкт дослідження: етична складова діяльності публічного службовця.

Предмет дослідження: використання етичної складової діяльності публічного службовця з метою підвищення ефективності протидії корупції.

Теоретико-методологічну основу роботи склали загальнонаукові методи дослідження, аналіз, синтез, методи узагальнення та порівняння.

Практичною основою роботи виступає функціонування і аналіз діяльності органів публічного управління, а також етичний аспект поведінки публічних службовців та розроблення шляхів використання етичної складової діяльності публічних службовців для підвищення ефективності протидії корупції у сфері публічного управління.

Ключові слова. КОРУПЦІЯ, ХАБАР, ЕТИКА, ДІЛОВИЙ ЕТИКЕТ, ПУБЛІЧНИЙ СЛУЖБОВЕЦЬ.

РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ЕТИКИ ПУБЛІЧНОГО СЛУЖБОВЦЯ

1.1. Особливості професійної етики публічного службовця

Зараз, коли формуються ринкові відносини, вибудовується громадянське суспільство та правова держава, ріст вільного саморегулюючого мотиву праці, збільшення моральних чинників в системі її стимулів, гуманізація різноманітних сфер роботи приводить до постійного розширення кола професій, які претендують на створення власних моральних кодексів. Окрім узвичаєно звісних - медичної, педагогічної і юридичної, поруч із дипломатичною й військовою етикою, серйозно постають адміністративна й етика депутатів, поліцейська та спортивна, етика учених та журналістів, інженерів й робітників сфери обслуговування.

Усе більше очевидним стає те, що прогресуючий розвиток сучасного суспільства, всіх сторін суспільного життя залежний від рівня загальноосвітньої і професійної підготовки, загальної культури, моральних якостей персоналу - активних й мислячих учасників історичного процесу. Звісно, будь-яка робоча діяльність (в незалежності від фаху) основана на моральній системі народу. У її основі можуть обґрунтовуватися певні моральні норми, які показують специфіку професійної діяльності [1].

Публічне управління це спосіб функціонування та реалізації публічної влади із метою становлення та розвитку країни, її адміністративно-територіального устрою, певних порядків і правил, притаманних для неї суспільних сфер, галузей і відносин.

Публічне управління є впливом на життєдіяльність людей (з метою досягнення цілей ефективного суспільного розвитку) зі сторони органів державної влади, місцевого самоврядування і громадських об'єднань через

застосування певної низки методів (економічних, адміністративних й інформаційно-психологічних, тощо) [2].

Під час визначення рівню професіоналізму державного службовця потрібно обов'язково оцінювати його особисті професійно важливі моральні якості і додержання ним професійно-етичних принципів, норм та стандартів поведінки.

Сама професійна діяльність, де об'єктом виступають живі люди, створює складну систему взаємоперехідних, взаємозумовлених моральних відносин. У цю систему входять передусім такі елементи (рис. 1.1):

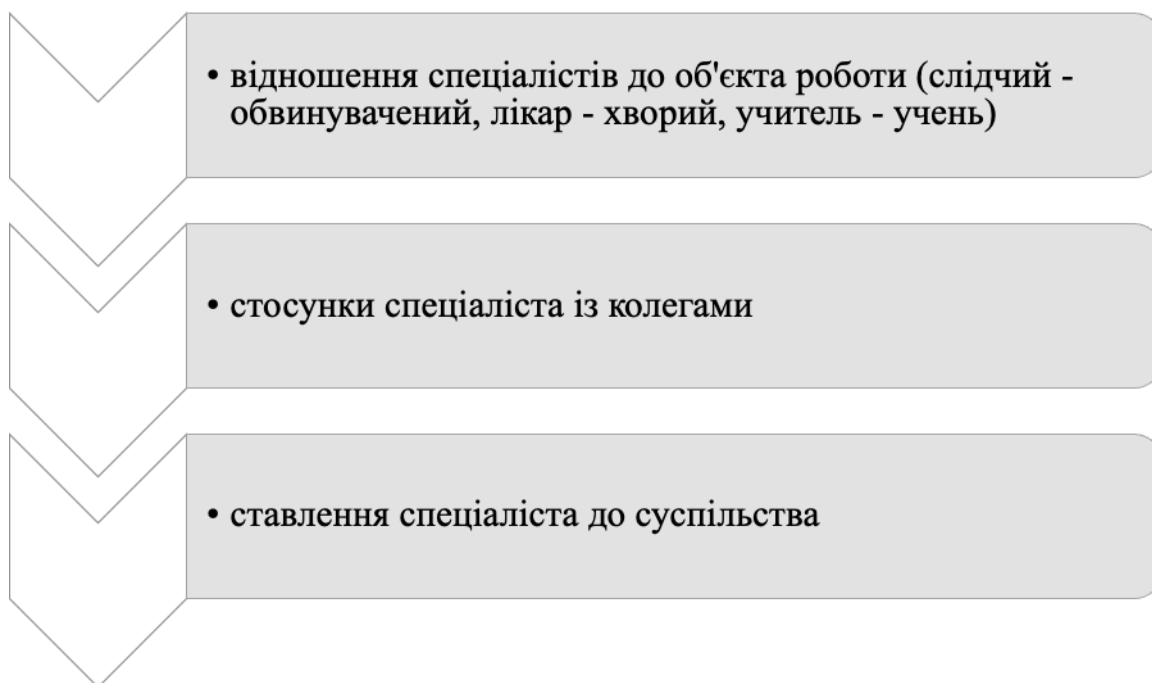


Рисунок 1.1 – Система етики професійної діяльності

Дані відносини вивчає професійна етика. Конкретизація ж загальних моральних принципів та норм даних стосунків відповідно до особливостей певного виду професійної діяльності являється «професійною» мораллю. Вона виникає через суспільний розподіл праці, який розпочав відокремлення соціально-професійних груп.

Етика є однією із найбільш давніх форм духовної діяльності. Потреба у осмисленні відношення людей один до одного з'явилася досить

давно, на самому початку цивілізації. Характерні етичні міркування можна було знайти ще у перших письмових свідченнях людства [3].

Зараз є багато важливих факторів, що стимулюють створення етичної поведінки.

Перший фактор — економічний. Етика високого рівня є запорукою успішної роботи організації, наприклад, коли споживачі послуг і їх надавачі прагнуть чесних (етичних) ділових відносин. Якщо організація надає послуги невчасно, чи їх якість надання незадовільна, чи персонал непривітний та грубий то організація буде отримувати багато негативних відгуків.

Другий фактор це законослухняність. Потрібно не лише поважати закон, а і виконувати його. Неетичні, протиправні або ж корупційні дії можуть привести до того, що організація постраждає та досить сильно зіпсує репутацію.

Третім фактором виступає виховання. Духовне виховання, яке закладається до особистості є базою майбутньої етичної ділової поведінки та її основним фактором. Так як внутрішні переконання, принципи, моральні норми спонукають та визначають зовнішню поведінку, учинки, дії людини [4].

Саме морально-духовне виховання створює у людині деякі риси характеру, як відповідальність у своїх вчинках і словах, дотримання свого слова, акуратність та пунктуальність, коректність, повага до іншого персоналу, дотримання законності й інше.

Сучасний рівень професійного етикету у нашій країні створюється із орієнтацією на європейські стандарти і з врахуванням національного історичного досвіду і культури [6].

Професійною етикою можна назвати передусім спеціальний етичний кодекс людей своєї професії. Кожна із професій висуває до людей, що її обрали, певні моральні вимоги, формує спеціальні моральні проблеми.

Однак одні професії не вимагають й істотних коректив звичайних норм та правил поведінки людей, але інші настирливо потребують цього. Мова йде, насамперед, про види діяльності, де об'єктом впливу виступає людина (освіта, медицина, юриспруденція і т.д.). Однак й відносини поміж людьми професій інших категорій також сильно залежать від їх моральних стосунків. Багато видів професій висувають людям більш високі моральні вимоги.

Професійна мораль дає конкретику загальним моральним нормам та оцінку, що визначають відношення людини до власних професійних обов'язків, і опосередковано - до людей, із якими вона взаємодіє відповідно власного фаху та до суспільства загалом. Її змістом виступають, передусім, певні моральні кодекси - низки моральних норм та правил, що треба виконувати. Вони приписують певний тип відношень поміж людьми, які вважаються оптимальними із точки зору виконання людиною власних професійних обов'язків [7].

В кожній професії існують деякі моральні спокуси, доблесті та втрати, виникають деякі суперечності, конфлікти, формуються особливі засоби їх вирішення. У професійну діяльність людина залучається із її суб'єктивним світом почуттів, переживань, бажань, способом мислення, моральних оцінок.

Поміж різних випадків в професійних стосунках розпочинають виднітися більш типові, що і охарактеризовують відносну незалежність професій, їх особливий моральний настрій. І це, в свою чергу, спричиняє своєрідність учинків громадян, особливість моральних норм їхнього поводження.

Предмет професійної етики це регулятивна діяльність норм професійної моралі, а її об'єктом виступає людина [3].

Об'єктом вивчення професійної етики, у свою чергу, виступає система взаємозумовлених моральних стосунків поміж людьми, а більш детальні її елементи наведені на рисунку 1.2.

Зміст професійної етики це кодекс поведінки, який пропонує деякий тип моральних взаємин поміж людьми та способи обґрунтування цих кодексів [7].

Функціями та завданням професійної етики у моральній регуляції професійних відношень (в основному, відношення спеціаліста до самого себе, своєї роботи, до людей, взаємовідношень у колективі), росту професійної майстерності фахівця, розробці напрямку удосконалення професійної моралі, доповнення її сучасними практиками, традиціями та устоями, створенні міцних моральних якостей фахівця, установленні поміж правомірними та неправомірними професійними діями. Професійна етика проводить регулювання моральних відносин людей в трудовій сфері.

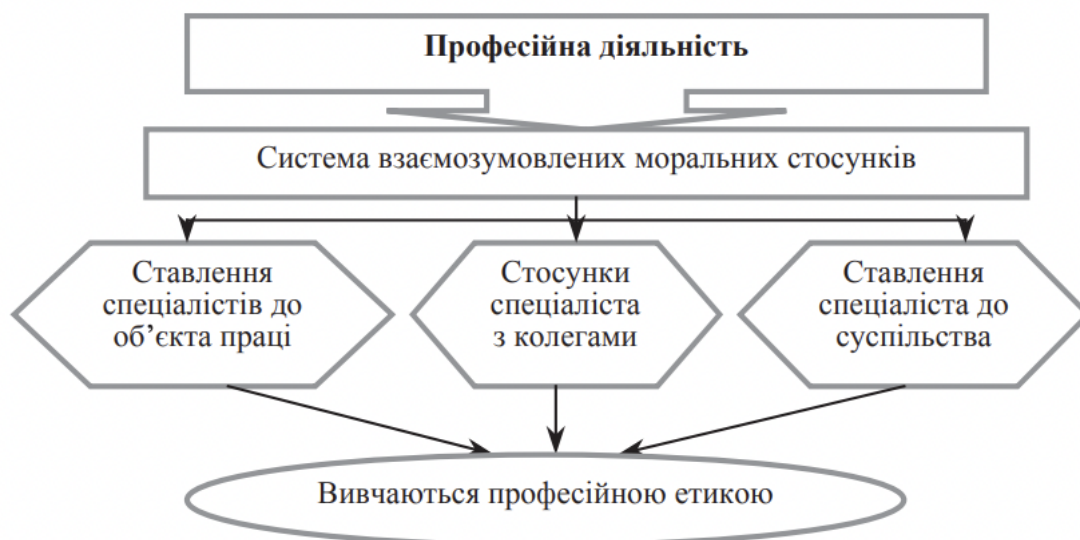


Рисунок 1.2. – Об'єкти вивчення професійної етики [3]

Професійна етика досліджує:

- міжособові відносини у робочих колективах та кожного фахівця окремо;

- моральні якості особистості працівника, що гарантують найліпше виконання робочих обов'язків;

- відносини усередині професійного колективу.

Основні завдання професійної етики це вплив на свідомість робітника із метою удосконалення його як професіонала та сприяння найбільш ефективному вирішенню професійних задач.

Значення професійної етики полягає у тому, що вона це один із найважливіших напрямків соціального прогресу, умовою спадкоємності у галузі роботи. Та коли суспільна мораль регресує, професійна в основному заміщає й доповнює її параметри у нормалізації та оздоровленні загалу.

Професійна діяльність, де об'єктом виступають живі люди, створює складну систему взаємоперехідних, взаємообумовлених моральних відносин. У дану систему належать як уже було наведено вище: відношення робітників до праці, стосунки в колективі і ставлення персоналу до суспільства [8].

З утворенням соціально-професійних груп виникла потреба у регулюванні відносин між працівниками і персоналу із клієнтами. На початку це було невеликим колом робіт, які через подальшу спеціалізацію роботи усе більше змінювалися, через що поставали усе нові і нові ремесла. У залежності від деяких історичних умов переважала та або інша галузь робочої діяльності. Відносини загалу до неї показує її значущість. Моральна оцінка фаху від суспільства зумовлена двома факторами: по-перше, тим, що цей фах дає об'єктивно для загального розвитку, а по-друге, тим, що він надає особистості суб'єктивно, а саме у вигляді морального ефекту на нього. Будь-яка спеціальність, так як вона є, робить свою соціальну задачу. Представники даної роботи мають власне соціальне значення, власні задачі. Будь-яка інакша робота має під собою вибір особливого середовища спілкування, що надає вплив на людей незалежно від того, бажають вони цього або ні. Усередині кожної

професійної групи складаються деякі специфічні зв'язки й відносини людей [8].

В сьогоденному суспільстві персональні якості людини достатньо показово проявляються і у її професійних характеристиках, ставленні до роботи, рівні профпридатності. Усе це виділяє яскраву актуальність питань, які є змістом професійної етики. Реальний професіоналізм опирається на ті моральні норми як обов'язки, правдивість, вибагливість до себе та власних колег, відповідальність по результати роботи й ін. Основні риси трудової діяльності у сучасному суспільстві об'єктивно диктують не лише нерозривну об'єднаність професійних та моральних якостей особистості, проте і передбачають справді новий спосіб впровадження останніх.

Проблематику етики робочих груп можна звести до такої низки факторів:

- моральний статус групи;
- основні професійні випадки, які вимагають особливої позиції;
- моральні обов'язки та критерії їхнього виконання, які виходять із етики;
- кодекси моралі, що сформовані через низку моральних цінностей та норм.

Також в роботі держслужбовця важливими є фундаментальні принципи етики (рис. 1.3), які формують основні риси поведінки під час роботи. Вони є основоположними та основними, на них потрібно звертати особливу увагу під час прийому на роботу та під час її роботи.



Рисунок 1.3. – Фундаментальні принципи етики держслужбовця

Специфіка змісту професійної етики можна виразити по-різному. Визначальну роль під час цього грає загальна мораль, яка надає професійній певну якість та направленість. Робоча мораль, являючись функціональною, не зможе бути сама собою, поза загальною мораллю. У той же час загальне у професійній моралі постійно буде уособлюватися, перекладатися на професійні аспекти, показувати зміни у кожному певному виді роботи, по-особливому проявляючись у певному середовищі [8].

1.2. Діловий етикет у сфері публічного управління

Ділове спілкування це важливий аспект людського життя, найважливіший вигляд відносин із іншими особистостями. Постійним та одним із важливих регуляторів даних відносин є етичні норми, де показані наші думки про гарне й погане, справедливість та несправедливість, правильність чи неправильність учинків народу. Та, розмовляючи у діловому аспекті із власними підлеглими, керівником чи колегами, кожний із нас так або по-іншому, свідомо чи ні опирається на ці уявлення.

Проте у залежності від того, як особистість усвідомлює моральні норми, який сенс у них закладає, у якій мірі вона їх загалом враховує у спілкуванні, людина може і покращити для себе ділове спілкування, створити його більш ефективним, допомогти у рішенні існуючих задач та виконанні цілей, так й ускладнити таке спілкування чи, іноді, знеможливити його.

Діловим етикетом називають поняття містке, яке включає правила поведінки поміж діловими партнерами та колегами, мовленнєвий етикет під час ділового спілкування, правила ведення переговорів і норми листування.

Етика ділового спілкування сучасного часу вносить корективи у сталі алгоритми поведінки: тепер у професійних стосунках уже на такі важливі статус чи вік, а гендерні відмінності майже не мають великого значення.

Етикет ділового спілкування — є набором правил поведінки, звичаїв і соціальних норм, необхідних у ділових відносинах та особистому спілкуванні. Протокол, що регулює відносини поміж партнерами, колегами, підлеглими та начальництвом.

Ділова етика — є вмінням спілкуватися, дотримуючись субординації, вмінням поважати чужу думку, стримувати власні емоції, визнавати неправоту, а й іноді і відмовляти. Етика на робочому місці спрямована на створення позитивного іміджу і спрощення робочих процесів, які відбуваються кожного дня [7].

Якщо усі робітники дотримуються ділового етикету, високих стандартів поведінки, значить у колективі створюється позитивна атмосфера, покращується мікроклімат, зменшується кількість конфліктів та хвороб на нервовому підґрунті, збільшується продуктивність праці, якість рішень, що приймаються стає кращою, більш раціонально використовується робочий час та багато іншого.

Добре, коли розуміння необхідності у дотримці певних правил поведінки на роботі усвідомлюються робітниками одразу. Однак як часто, саме через недотримання ділового етикету, виникають проблеми також із кар'єрним зростанням, та в установленні взаємовідносин із колегами та керівництвом, та навіть через відношення до самої роботи теж.

Етикетом ділових відносин являється, в основному, як зведення норм поведінки на роботі, що обумовлює зовнішній бік ділового спілкування.

Культуру поведінки у діловому спілкуванні не можна осмислити без дотримки норм вербального (словесного, тобто мовного) етикету, що пов'язаний із формами й манерами мови, запасом слів, інакше кажучи із усім стилем мови, прийнятим у спілкуванні даного робочого колективу. Є історично розроблені стереотипи вербального спілкування. Їх використовували тоді ще купці, тодішні бізнесмени, а нині ними користуються культурні вітчизняні та закордонні працівники. Це були та є такі слова як: «пані», «панове», «шановні колеги» та інші.

В діловому спілкуванні потрібно вміти відповісти на будь-яке питання. Навіть на найпростіші, які задають щодня по кілька раз, наприклад: «Як справи?», постійно треба пам'ятати про почуття міри. Нічого не відповівши людина постане неввічливою, буркнувши «нормально» та пройти мимо - аналогічно, якщо не грубо, пуститися у довгі міркування про власні справи – ніяково та не комфортно для іншої людини. В таких випадках діловий етикет пропонує відповісти приблизно так: «Дякую, нормально (все добре)» й у свою чергу спитати: «Сподіваюся, що й у Вас все добре?». Дані відповіді є нейтральними, вони не справлять поганого враження та не змусять ніяковіти співрозмовника [8].

Особливістю робочої діяльності являється напрям інтересів держслужбовця на виконання головної цілі і сенсу роботи – служіння

країні. Саме це являється фактором натхнення для свого морального вдосконалення.

Уміння вести себе із масами правильним чином це один із найважливіх факторів, що допомагає досягти успіху в службовій діяльності. Виокремлено шість основних принципів, що допомагають це зробити (рис. 1.4.)

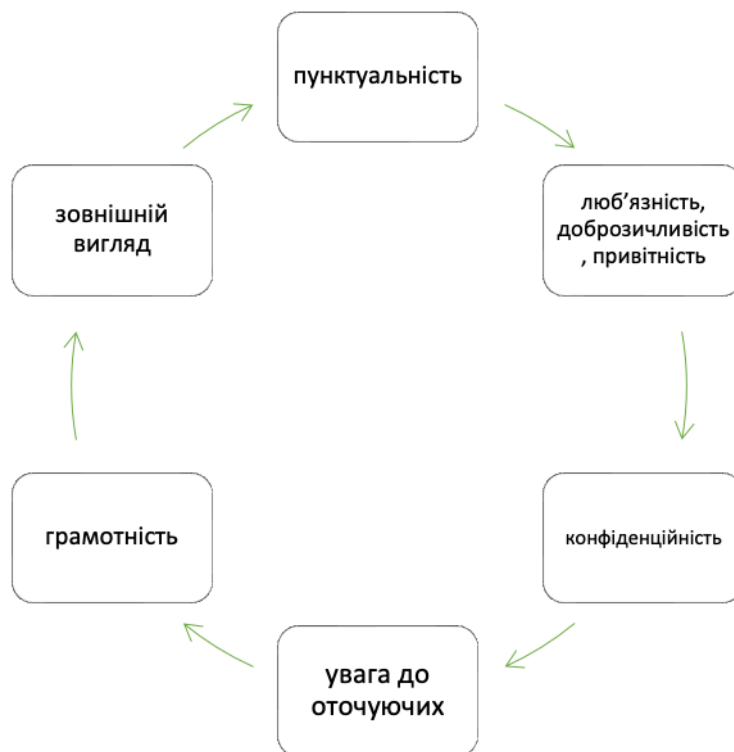


Рисунок 1.4. – Основні принципи успіху на роботі

Однак іноді досконалі знання норм етикету не гарантують вірної поведінки особистості, коли вона не може емоційно підтримати співрозмовника. Справжні обставини достатньо різні, що жодні правила і норми не можуть окреслити їх сповна. Знайти деяку міру в словах та діях, та в прояві справжнього інтересу до іншої особистості дозволить розвинене почуття такту. Саме почуття такту дозволяє віднайти правильний спосіб під час вирішення задач, не принижуючи гідність других людей, і водночас не втрачаючи власну гідність [9].

Потрібно пам'ятати, що під час спілкування із клієнтом для держслужбовця неприпустимі:

- високомірний тон, груба поведінка, пихатість, невічливе формування зауважень;
- погрози, вислови і репліки, що принижують людську гідність;
- необ'єктивні докори і зауваження;
- погрозливі жести та знаки, та будь-які інші дії, що ображають особистість та принижують її гідність;

Варто пам'ятати, що у ділових відносинах дрібниць немає. Для організації етикет значить досить багато. Одяг, поведінка керівника, або іншого персоналу, який спілкується з клієнтами - це його візитна картка.

Пози і жести наряду із візуальним контактом являються засобами невербальної комунікації, а, значить, існують певні правила етикету, які регламентують їх використання в професійному спілкуванні державних службовців [10].

1. Держслужбовці і взагалі будь-які працівники, які працюють на державу повинні неухильно дотримуватись загально визнаних етичних правил поведінки, бути доброзичливими і ввічливими, дотримуватись високої культури спілкування, із повагою ставитись до прав, свобод і законних інтересів людини, яка звернулася до органу.

2. Публічні службовці власною поведінкою повинні зміцнювати авторитет державної служби та роботи в державних органах.

3. Публічні службовці зобов'язані у власній поведінці не допускати такі речі як:

- використання нецензурної лексики та підвищеної інтонації;
- принизливих коментарів через зовнішній вигляд, одяг, вік, стать, сімейний стан чи віросповідання особи;
- поширення чуток, а також обговорення особистого чи сімейного життя колег, членів їхніх сімей й інших близьких осіб;

- впливу приватних, сімейних, суспільних чи інших стосунків або інтересів на його (її) поведінку і прийняття рішень під час виконання власних обов'язків;

- прояву будь-якої із форм дискримінації через ознаки раси людини, кольору шкіри, політичних, релігійних й інших переконань, інвалідності, етнічного і соціального походження, громадянства, сімейного й стану майна, місця де проживає особа, та через мовні чи інші ознаки.

Публічні службовці повинні запобігати виникненню конфліктів із громадянами, керівниками, колегами й підлеглими.

4. Публічні службовці зобов'язані весь час підвищувати власний рівень культури та професійного розвитку, покращувати власні вміння, знання та навички відповідно функціям і завданням за фахом, в основному у сфері цифрової грамотності, вдосконалювати менеджмент робочої діяльності.

5. Публічні службовці зобов'язані із повагою відноситися до державних символів нашої країни, користуватися українською мовою під час виконання власних посадових обов'язків, завжди покращувати власний рівень володіння українською мовою, не дозволяти її дискримінацію.

6. Одяг публічних службовців повинен бути офіційно-ділового стилю та відповідати загальноприйнятим вимогам пристойності.

7. Публічні службовці мають шанувати народні звичаї та національні традиції.

8. Якщо публічному службовцю стало відомо про загрозу або факти порушення загальних правил, то він (вона) повинен (повинна) негайно доповісти про це безпосереднього керівника, чи керівника вищого рівня (в разі необхідності) [11].

Також публічному службовцю публічному службовцю потрібно розуміти, що головне правило ділового етикету — це не знижувати ефективність інших людей та дотримуватись тих внутрішніх норм, що прописані в організації.

РОЗДІЛ 2 АНАЛІЗ КОРУПЦІЙНОЇ СКЛАДОВОЇ ЯК ФАКТОРА СТРИМУВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ ДЕРЖАВИ

2.1 Сутність корупції та причини її виникнення

Одним із найбільш небезпечних видів злочинів нині виступає корупція. Дане соціальне явище обговорюють і державні діячі і пересічні громадяни. Інформаційні меседжи із подолання корупції як взагалі у країні, так й у різних сферах життя, поширюють телебачення, друковані ЗМІ, радіо і рекламні лозунги. Не можна не погодитись із тим, що корупція це найбільш небезпечна сфера нелегальних відносин в нинішньому суспільстві.

Корупція, складовою якої виступає хабарництво, - це не тільки кримінально-правова, а і комплексна політична, соціальна, економічна й культурна проблема. Вона пронизує власними «метастазами» всі галузі сучасного життя нашої держави. Без корупційного «змащення» досить рідко працюють механізми функціонування країни, не надаються освітні, медичні, комунальні і інші послуги для населення [11].

Корупція – це правопорушення, що полягає в використанні посадовими особами власного службового становища та власних службових повноважень задля персонального збагачення. Корупцією можна назвати дії посадової особи, що приймає, просить чи вимагає винагороди, чи дії представника приватного бізнесу (або просто громадянина), що пропонує винагороду із метою порушити або обминути закон задля отримання переваг чи особистої вигоди. Корупція це процес, до якого залучені не менше двох сторін.

Корупція у якості явища, не є надбанням сучасності. Ще із часів появи перших країн корупція стала породженням соціуму та відносин в ньому. Корупція у якості глобального явища притаманне всім країнам, незалежно від політичного устрою та рівня економічного розвитку. Звичайно, корупція є проблемою не тільки українською, а і світовою. Над її викоріненням працюють деякі поважні міжнародні організації, наприклад ООН, Європарламент, Організація безпеки і співтовариства у Європі й інші [10].

Суть корупції полягає у декількох речах, які, безпосередньо, оказують той чи інакший вплив на наше суспільство та має під собою певні аспекти (рис. 2.1.).



Рисунок 2.1. - Сутність корупції

Дане розуміння корупції є відправним, потребує не обмежуватись в боротьбі із нею тільки правовими заходами, в основному через юридичну

відповідальність за корупційні вчинки, а використовувати низку політичних, економічних, організаційних й других методів боротьби [10].

Базові причини появи корупції в Україні можна умовно розділити на такі:

– політичні: пов'язані із можливістю використовувати надані повноваження задля задоволення особистих інтересів;

– економічні: із огляду на можливість використання держслужбовцями їхніх повноважень в галузі менеджменту економіки;

– правові: не ефективна система антикорупційних методів і не досконале законодавство в галузі боротьби з корупцією;

– організаційно-управлінські: пов'язані із можливістю посадових осіб приймати рішення на власний розсуд, загальне заміщення посад держслужбовців через користування власними зв'язками;

– соціально-психологічні: мала громадська свідомість й менталітет, який змінюється усвідомленням факту без зайвих зусиль й втрат часу розв'язати будь-яку проблему;

– економічні: важка економічна ситуація у країні, невеликий рівень зарплати [11].

Встановлено, що корупція оказує серйозний негативний вплив майже на усі підсистеми та елементи економічної системи нинішньої національної держави та міжнародних економічних відносин: на їхню інституалізацію, макроекономічні процеси та інвестиційні потоки, економічну ефективність й міжнародну торгівлю. Разом із тим вплив корупції визначається не лише її обсягами, а і формами, у яких вона проявляється. В державах, де урядова еліта залучена у корупційну діяльність, хабарництво може сильно підірвати і зростання, і якість розвитку держави.

Більш того, коли урядова влада використовується для корумпування економічної системи, задля того щоб в ній з'явилася рента правлячій еліті,

корупція приводить до структурної неефективності усєї економічної системи, що у свою чергу підриває довгостроковий розвиток держави.

Хабарництво як складовий елемент корупції це комплексна, політична, соціальна, економічна і культурна проблема. Тобто соціальний феномен сучасного суспільства.

«Хабарем називають незаконну винагороду матеріального характеру, іншими словами предмет хабаря має лише матеріальний характер. Хабарем може стати майно (гроші чи інші матеріальні цінності), право на майнову власність (папери, що дають право на отримання майна, користування ним чи право вимагати виконання певних зобов'язань і т.д.), будь-які дії майнового характеру (наприклад передача певних майнових вигод, відмова від них, чи від прав на майно, безплатне надання послуг майнового характеру, іноді навіть санаторних або туристичних путівок, проведення будівельних або ремонтних робіт і т.д.) » [12].

Дуже часто люди дають хабарі чи «дякують» навіть тоді, коли у цьому немає потреби, чи на це ніхто не розраховує. Й іноді переживають, чи візьмуть хабар, докладають зусиль, щоб все ж таки взяли. Та хоч як це парадоксально, однак людина, що дає хабар, попри деякі матеріальні втрати, іноді відчуває моральне задоволення. Вона пишається тим, що вона «пробивна», уміє «крутитися», захисник інтересів сім'ї, та будь-яка справа їй по плечу, вона може вирішити будь-яку задачу.

Іноді буває, це лише відчуття полегшення та радість, що заощаджено час та нерви: не потрібно витратити час на оббивання порогів різних кабінетів та проходження сімох кіл чиновницького пекла. Хабарі, також, зовсім не обов'язково мають під собою бажання порушити закон. Їх досить часто дають із звичайної перестраховки навіть в тих випадках, коли усе законно, прозоро, ніхто не вимагає та взагалі немає ніяких факторів для занепокоєння. В цьому випадку людина немовби платить за власний

душевний спокій: «Я зробив все, що міг». Тут працює бажання відчувати, що людина контролює ситуацію, що її доля не залежить від інших людей.

Іноді так чинять люди з вразливим складом психіки. Вони ж інколи «дякують» зі страху, що «якщо не дам — обов'язково відіграються». Насамперед це може стосуватися тривожних мам. Вони роблять подарунки майже усім, хто має справу із їх дітьми, — нянечкам в дитсадку, вихователям, вчителям, лікарям та медсестрам. Інші батьки можуть вирішувати усі дитячі проблеми із допомогою грошей, та упиваються власною роллю вершителей долі власних дітей.

Але найчастіше хабар дається із простого міркування, що «так чинять всі». Та у цьому разі головним є звичайний страх виділитися, порушити правила ігри. Велика кількість осіб при цьому стурбовані тим, щоб не здатися біднішими за інших. Тож саме для них дача хабаря є показником платоспроможності, і вони хвилюються, щоб дати не менше за інших. А ось ті, хто хоче показати свою перевагу, намагатимуться дати більше, аніж інші. Для досить заможних людей «купівля» усіх, хто потрібен являється відчуттям ейфорії від влади над тією особою, яку вони зробили залежною може не від себе, а від власних грошей. Характеристику «в нього усе куплено» можна заробити тільки будучи досить заможною людиною. До цього прагнуть та цим, на жаль, деякі навіть пишаються. Часто дають хабарі направо і наліво саме ті, хто вже звик їх брати на власному робочому місці. Дана особа не може усвідомити, що хтось не бере (або ж дали мало), проте без складнощів може уявити, що про неї будуть думати та як зіпсують їй життя, коли вона не дасть, — тож така людина судить по собі [13].

Психологія та причини хабарів. Приходячи на певну посаду, працівник найчастіше вже знає, що його справа — брати та ділитися із вищестоящим керівництвом (грошима чи подарунками). Людей швидко вчать, дуже чесних виживають чи підставляють. (Найпоширенішим

прикладом є коли колектив «здає» у ролі хабарника саме того із своїх членів, саме того, хто не брав хабарі).

Стаючи частиною у корупційній системі, людина не вважає себе порушником. Вона лише дотримується правил гри, виявляє лояльність щодо системи. Так, її можуть впіймати на хабарі, однак ризик тут в її свідомості майже такий же, як потрапити в автопригоду. Іншими словами досить невеликий, якщо притримуватися правил руху корупційних грошей: «взяв сам — поділися із тим, хто вище». Звичайно, бувають трагічні випадки. Але ж, через це не їздити на машині? Хабарі не брати? За логікою такого персоналу така «пригода» не трапиться з ними.

Мало кому хочеться почувати себе поганим, та тому більшість знаходять виправдання власним діям. Багато хто узагалі не вважає себе хабарником, розглядаючи подарунки як справедливу доплату до низької зарплати. Нажаль, великим категоріям дрібних корупціонерів їх роль за вмовчуванням була нав'язана державою через встановлення заробітних плат, на які неможливо вижити. Проте гасло, що зміцнилося в свідомості «хабарництво як спосіб виживання» понесло у собі серйозну загрозу. Так як дуже хиткою є межа поміж «вижити» й «нажитися». Та найгірше, що неминуче моральне розкладання бере під себе саме ті категорії громадян, що завжди є совістю будь-якого суспільства: лікарі придушують в собі співчуття та милосердя, а вчителі — честі і справедливості. І без даних якостей вони можуть перетворитися на ремісників, бездушних функціонерів та навіть на катів від медицини й педагогіки. А ті ж, хто не бере хабарі, несуть на собі частину загальної ганьби й сорому за власних колег [13].

В більшості ж своїй люди просто схильні переоцінювати свої заслуги, їм постійно здається, що їх трудовитрати не оплачуються потрібним чином, що їх недооцінили, та межі цьому відчуттю немає. Тож

багато людей сприймають хабар у вигляді справедливої доплати за власну «самовіддану» працю [13].

2.2. Аналіз зарубіжного досвіду запобігання корупції

Реформи в системі адміністрування, наприклад, в Сполучених Штатах Америки за майже два десятиріччя XIX століття, уможливило значний розвиток теорії публічного управління. Окрім того, такі реформи у багатьох європейських країнах слугують підґрунтям для стабільного функціонування держави. Таким чином держави розвивали публічне управління, а також звертали увагу на корупцію. Шляхом різних методів, помилок і досягнень вони створили успішні практики з подолання і запобігання корупції [2].

Зниження рівня корупції до безпечного у нашій країні, є можливим тільки через вивчення і втілення до життя зарубіжного досвіду боротьби з даним досить поганим соціальним явищем, першочергово успішно діючих у інших державах політичних, правових й організаційних механізмів здолання корупції. Окреслення й дослідження зарубіжних програм, що направлені на боротьбу з хабарництвом і корупцією, які довели практично власну ефективність, являють собою значні перспективи для запозичення ефективного зарубіжного досвіду, саме під час відсутності власного справді діючого механізму боротьби із корупцією.

Сьогодні корупція це транснаціональне явище й у зв'язку із цим становить загрозу усій світовій спільноті. Боротьба із нею у різних країнах здійснюється із різним ефектом та за різними напрямками, проте, очевидним є те, що потрібна міжнародна антикорупційна стратегія протидії, яка складається із різних профілактичних та репресивних заходів.

Ідея виділення антикорупційних програм, що довели на практиці власну ефективність, у тому числі надає українським

підприємствам, а особливо державним органам значні перспективи для запозичення прикладів позитивного іноземного досвіду для створення єдиної міжнародної антикорупційної політики, що буде насправді ефективною.

Саме тому дослідження зарубіжного досвіду запобігання корупції це один із найважливіших напрямів отримання даних про те, якими засобами, методами, у яких формах можна створити обстановку нетерпимості до корупції та зменшити рівень корупційної злочинності країни. Вивчення та облік практики іноземних держав дозволяють уникнути помилок, суперечностей у антикорупційній діяльності і обрати правильні підходи у стратегії боротьби із корупцією [14].

Значення іноземного досвіду протидії корупції на держслужбі, що включає різні за своїм сенсом заходи для вирішення задач формування антикорупційної правосвідомості державних службовців, обумовлено тим, що правосвідомість – є особливим правовим феноменом, що розвивається під впливом низки різнобічних факторів, які включають особливості історичного розвитку держави, специфіку роботи й існування інститутів держави, цілеспрямовану діяльність із формування антикорупційного світогляду та свідомості, соціальну обстановку. Процес його створення передбачає вплив на особистість та суспільство у цілому із різних сторін, що стосуються усунення правових, соціальних, економічних, духовно-моральних й інших причин та умов корупції.

Достатньо низьким рівнем корупції характеризуються держави, які входять у першу двадцятку країн, які охарактеризувалися сформованістю на державному рівні щодо антикорупційної стратегії, а саме, – Фінляндія, Данія, Нідерланди, Нова Зеландія, Ісландія,

Сінгапур, Норвегія, Швеція, Канада, Люксембург, Японія, Австралія, Швейцарія, Ізраїль та низка інших держав.

Особливості організації антикорупційної діяльності у вищенаведених країнах полягають в тому, що корупція усвідомлюється урядами даних держав як серйозна загроза нацбезпеці і розглядається як зовнішня та внутрішня проблема. Тож зусилля із обмеження корупції у даних країнах масштабні та, як правило, інституціолізовані [15].

Спеціалісти зазначають, що точна та ефективна система боротьби із хабарництвом, що опирається на ефективну нормативно-правову базу та підтримку людей, є в Фінляндії. Міжнародна неурядова організація із боротьби із корупцією «Трансперенсі Інтернешнл» назвала її як одну із найменш корумпованих держав світу.

Згідно положень Кримінального кодексу Фінляндії за проведення дій, які можна кваліфікувати як корупцію, передбачено покарання від штрафу до ув'язнення строком до чотирьох років в залежності від ступеню загальної небезпеки вчиненого злочину [15].

Для фінського законодавства не характерне використання терміну «боротьба» щодо учинення деякого виду злочину. Часто дані злочини попереджуються і застерігаються в спеціальному правовому акті.

В Фінляндії дії, що кваліфіковані як корупція караються чи штрафом, чи ув'язненням, але злочини кваліфікуються в основному як адміністративні правопорушення, за учинення яких можна понести кримінальну відповідальність лише в разі їхособливої тяжкості.

Іншим гарним прикладом «культури прозорості» виступає Південна Корея. Таким чином, із 1999 року у Сеулі є програма «OPEN» – система контролінгу по розгляду заявок людей чиновниками міської адміністрації, що створила справжню сенсацію поміж національних антикорупційних

програм. Програма являється показником реалізованої політичної волі по боротьбі із корупційними схемами.

Вільний доступ до даних щодо стану речей виключає потребу особистісних контактів із урядовцями чи пропозиції їм вигод із ціллю прискорення кінця процесу схвалення рішення. Так, «OPEN» через виключення особистісного спілкування урядовців та місцевих жителів, як потрібної умови існування корупції, виконує головне своє завдання – попередження корупції та відновлення довіри громадськості до міської адміністрації [16].

Антикорупційна боротьба у Німеччині основана на завданні знищити матеріальну, в першу чергу, фінансову, базу антизаконних угруповань. Проведенню цих дій сприяють два способи: конфіскаційний (конфіскується майно) та створення належного правового середовища, у якому неможливо відмивати «брудні» гроші. У число механізмів антикорупційного спрямування, які використовує Німеччина із іноземного досвіду, входить і план по створенню реєстру корумпованих компаній. Сенс в тому, що підприємство, що потрапляє у такий реєстр, уже не має права у виконанні будь-яких державних замовлень та на нього більш детально звертають увагу правоохоронні органи.

Сполучені Штати Америки накопичили майже самий великий досвід боротьби із корупцією. Організована злочинність тут уперше постала предметом обговорень на «високому рівні» аж в 1929 році, коли її дослідженням займалася так звана "Комісія Цікершема". Із того часу дана проблема знаходиться у центрі уваги комісій, комітетів й підкомітетів, які створювались згідно до рішення конгресу або президента, що у результаті довгого і ретельного вивчення різних пунктів боротьби із організованою злочинністю й хабарництвом створювали рекомендації, що було покладено до основи федеральних законів.

Важливий організаційний захід, який здійснив уряд США, було формування у червні 1970 року «Національної ради по боротьбі із організованою злочинністю», головною задачею якої постала створення загальнонаціональної програми дій. Керівна роль у діяльності по боротьбі із організованою злочинністю лягла на плечі Міністерства юстиції США, що створює національну стратегію боротьби із злочинністю у державі і проводить методичне керівництво даною роботою. Головний підрозділ Міністерства юстиції, на яке саме покладена боротьба із організованою злочинністю, це Федеральне бюро розслідувань або скорочено ФБР [16].

Кримінальному переслідуванню через корупцію у США підпадають не лише ті, хто отримує хабарі, проте й ті, хто їх пропонує і дає. У Зводі Законів ретельно описано, які категорії посадовців називаються особами, що отримують хабарі. Відповідальності за його дачу підпадає усі, хто дають, пропонують, обіцяють щось цінне публічному посадовцю чи кандидату на таку посаду із протиправною ціллю. Важливо, що покаранню через хабарництво поряд із наразі функціонуючим підпадає як колишній, так й майбутній службовець.

Законодавство Сполучених Штатів Америки, як і Японії, має деякі обмеження бізнесової активності колишніх держпосадовців опісля уходу із органів державної влади.

Скоріше найефективнішою є система політичних та правових заходів боротьби із корупцією в Італії, де над рішенням даної задачі активно взаємодіють громадські організації і держустанови.

Парламент Італії заснував спеціальну Генеральну Раду по боротьбі щодо організованої злочинності. Поруч із Генеральною Радою основані окружні управління по боротьбі із організованою злочинністю й мафією та окремо – Держуправління по боротьбі із мафією.

Японський досвід боротьби із хабарництвом показує, що відсутність одного кодифікованого акту, що направлений на боротьбу із корупцією, не

перешкоджає ефективному рішенню питання. Норми антикорупційного характеру є у численних національних законах.

Велике значення японський законодавець додає до заборон щодо політиків, державних та муніципальних службовців. Вони, в основному, стосуються багатьох заходів, що політично нейтралізують японського чиновника у приватному бізнесі і під час роботи, й після звільнення.

Як й у Сінгапурі, Японський законодавець установлює жорсткі обмеження у фінансуванні виборчих кампаній, партій та інших політичних організацій, застосовує суворий порядок проведення пожертвувань для кандидатів на виборах, політичним фондам, установлює жорсткий порядок фінансових звітів. Порухення пунктів у законі загрожує застосуванням санкцій [17].

Японське законодавство кваліфікує як кримінальний злочин ті дії службовців, які просувають за винагородження від зацікавленої людини вигідне їй рішення через вплив на державних, муніципальних службовців, та юридичних осіб із 50% капіталу держави чи місцевого самоурядування.

У Японії, як й у багатьох державах, одним із головних напрямків боротьби із хабарництвом виступає кадрова політика. Японським держслужбовцям гарантують гідну оплату роботи. Значну увагу японське законодавство приділяє етичній поведінці політиків та службовців.

Таким чином, у Японії пріоритетними в галузі боротьби із корупцією зробили:

1) методи щодо політичної економії (звітність політичного менеджменту та реформа понсоства політичних партій й кампаній);

2) реформа держслужби (гарна оплата роботи і система стимулювання);

3) забезпечення громадянських свобод (а саме, - система соціально-правового контролінгу та моральної дії на політиків зі сторони громадянського суспільства).

Проведений вище аналіз особливостей протидії корупційним злочинам у Японії, Сінгапурі, Італії, Сполучених Штатах Америки й інших державах допомагає створити уявлення про базиси провідної національної антикорупційної стратегії, розвиток якої потрібний у сучасній Україні:

1) Достатньо сильна політична воля вищого менеджменту країни до протидії корупції та створена на її базі єдина державна політика у галузі боротьби із корупцією, що включала би низку способів державного, політичного, економічного, соціального та правового характеру. Ані законодавчі, ані адміністративні, ані будь-які інші заходи, які спрямовані на запобігання корупції не зможуть бути ефективними, коли немає політичної волі на усіх рівнях влади.

2) Організований соцконтроль зі сторони громадського суспільства за усією системою держадміністрування (важливою умовою для цього виступає формування атмосфери прозорості) та забезпечена можливість порушення у даних межах кримінального переслідування правопорушників. Сильну роль в даному контексті грають справді незалежні ЗМІ.

3) Незалежність судової влади. Даний підхід усебічно показує правоохоронна система Італії, Сполучених Штатів й інших держав.

4) Жорстка звітність людей, що наділені повноваженнями влади, перед справді незалежним органом, який проводить перевірку чистоти роботи держслужбовців, і теж наділений певними повноваженнями по притягненню до відповідальності усіх посадовців в незалежності від їхнього місця у ієрархічній структурі влади [18].

РОЗДІЛ 3 ЕТИЧНА СКЛАДОВА ДІЯЛЬНОСТІ ПУБЛІЧНОГО СЛУЖБОВЦЯ В КОНТЕКСТІ ЗАПОБІГАННЯ КОРУПЦІЇ

3.1 Аналіз шляхів запобігання корупції в органах державної влади

25 березня 1992 року є офіційною датою створення української спецслужби. В цей день Верховною Радою було прийнято закон «Про Службу безпеки України».

В той же час перед Службою виникли досить серйозні виклики – захист держбезпеки та суверенітету, конституційного ладу, територіальної цілісності й оборонного потенціалу.

«В складі Служби безпеки України було створено підрозділи розвідки та контррозвідки, захисту національної державності та протидії тероризму, а також військової контррозвідки, боротьби із корупцією та організованою злочинністю, урядового зв'язку й підрозділ спецпризначення «А» [23].

Служба швидко розвивалася та співпрацювала із міжнародними партнерами. Із плином часу Служба Безпеки України стала центром антитерористичної системи країни. У її обов'язки віднесено не тільки захист державної таємниці, а і національного інформаційного простору, кібербезпеки.

Із початком російської агресії в 2014 році Служба сконцентрувала власні ресурси із протидії гібридній війні, сепаратизму і збереженню територіальної цілісності. Робітники СБУ беруть участь в спецопераціях, також і на Сході України.

В 2019 почалася реформа СБУ, що повинна визначити якісно нові пріоритети у її роботі.

В основному, спецслужба приділить більше уваги на контррозвідувальну протидію загрозам держбезпеці, кібербезпеці,

боротьбі із тероризмом, захисті державної таємниці й інші. Та одночасно посилить аналітичний блок, щоб діяти проактивно та нейтралізувати безпекові загрози на початковому етапі.

СБУ є сучасною спецслужбою, що готова реагувати на найскладніші виклики.

Головним завданням є захист України і її населення від будь-яких загроз сучасного світу.

Девізом СБУ виступає «Ваша безпека – наша турбота», який організація щодня впроваджує до життя. Організація працює, що кожний громадянин міг почувати себе захищеним [24].

Місія компанії – безпека України і захист її громадян. Кожний громадянин повинен бути певен, що країна захистить його за будь-яких подій. Сама ж держава повинна бути захищена від ситуативних та глобальних загроз й зовнішньої агресії – військової, економічної, й інформаційної. Також компанія має власні цінності (рисунок 3.1).

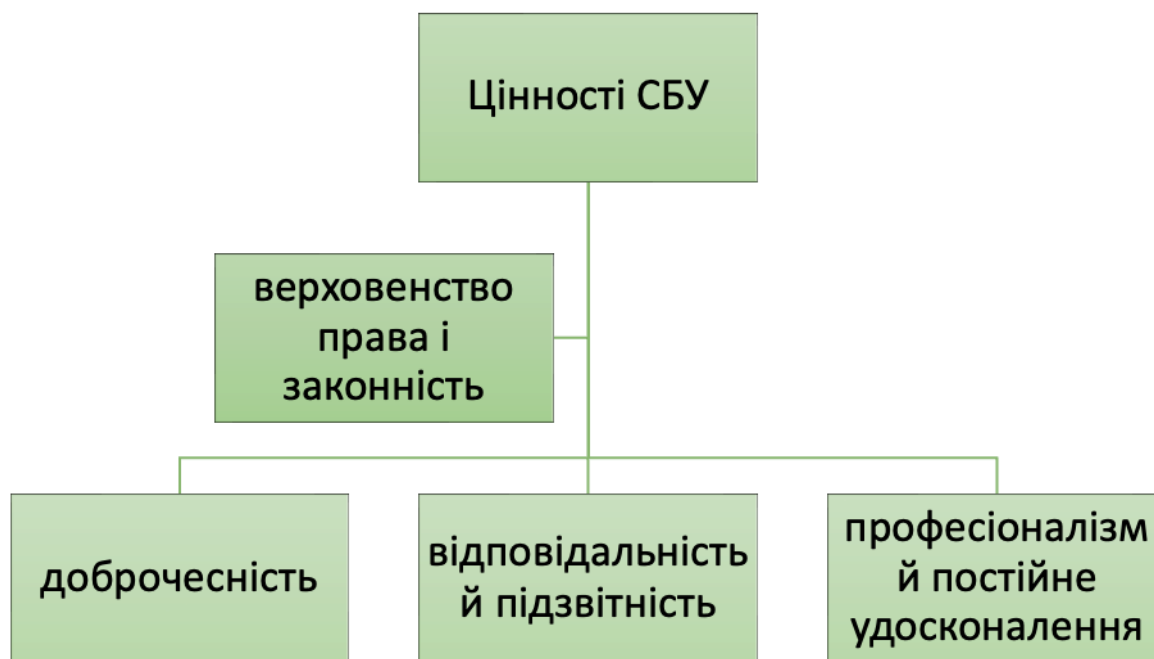


Рисунок 3.1. – Цінності СБУ [24]

СБУ має таку структуру:

- Центральне управління Служби безпеки України;
- Регіональні органи Служби безпеки України;
- Центр спеціальних операцій «А»;
- Антитерористичний центр при Служби безпеки України;
- Ситуаційний центр забезпечення кібербезпеки;
- Навчальні заклади;
- Галузевий державний архів Служби безпеки України;
- Український науково-дослідний інститут спеціальної техніки і судових експертиз Служби безпеки України;
- Військово-медичне управління.

Центральне управління СБУ це центр розробки і прийняття стратегічних рішень із питань, що віднесені до компетенції відомства. Це свого роду Штаб-квартира, яка координує роботу всіх структурних підрозділів СБУ із питань забезпечення держбезпеки і захисту її інтересів [24].

Але ситуації, пов'язані із корупцією торкнулися і СБУ. Неоднозначний випадок, що пов'язаний з Павлом Демчиною – одним із найвпливовіших посадовців СБУ. Він був першим заступником голови служби і очолював відоме «управління К» – по боротьбі із корупцією і організованою злочинністю, що і саме нерідко опинялося у центрі корупційних скандалів.

Але Демчина після виходу новинного сюжету не лише назвав поширену інформацію про його майно неправдивою, а навіть самостійно звернувся до НАБУ – із проханням розслідувати приведені журналістами факти. А тоді відкрив другий «фронт» боротьби – та пішов до суду: а саме подав шістнадцять позовів проти авторів розслідування і активістів, які його поширювали. Із початком розслідування НАБУ Павла Демчину від

служби відсторонено не було [26]. Справу можна так сказати «зам'яли», так як після підготовки підозри від НАБУ подальших дій не було. Тож важливо викорінювати корупцію ще на самих ранніх етапах.

Проте служба безпеки України весь час працює над вкоріненням нульової толерантності до корупції поміж своїх працівників. Під час прийому на роботу майбутній персонал проходить перевірки на добросовісність та для отримання доступу до інформації, яка охороняється законом.

Внутрішня політика Служби по запобіганню і протидії корупції має під собою:

- проведення антикорупційних реформ
- прозорість і формування ефективних механізмів запобіганню корупції
- урегулювання конфлікту інтересів
- контроль по дотриманню моральних та етичних норм, добросовісності й порядності посадовими особами Служби
- контроль за використанням державних коштів [25].

Крім дотримання закону «Про запобіганню корупції», в Службі розроблено проект Антикорупційної програми СБУ на 2021-2024 роки.

Основні засади відомчої антикорупційної політики створюються із врахуванням:

- потреби в створенні високого рівня довіри до Служби безпеки України;

- наявності умов для фігурування корупційного потенціалу у галузі правоохоронної діяльності, пов'язаної з управлінням значними державними ресурсами, збільшеним рівнем закритості і принципом єдиноначальності, що наділяє командирів (начальників, керівників) деякими дискреційними повноваженнями, контактами робітників з

кримінальним середовищем, впливом правоохоронної діяльності на права і свободи громадян;

- постійного контролю із сторони громадськості за роботою правоохоронних органів [25].

Відомча політика СБУ по запобіганню і протидії корупції має під собою реалізацію антикорупційних реформ, розробку ефективних механізмів запобігання корупції, урегулювання конфлікту інтересів й забезпечення контролю по дотриманню моральних та етичних норм, доброчесності й порядності особами, що уповноважені на виконання функцій країни, посилення ефективності менеджменту фінансових ресурсів.

Одне з основних завдань Антикорупційної програми це розробка ефективної системи запобігання та боротьби з корупцією, запровадження методів прозорості, доброчесності, зниження корупційних ризиків в системі СБУ і збільшення рівня довіри громадськості до її роботи.

Методи по усуненню виявлених корупційних ризиків направлені на усунення першопричин й умов, які зможуть привести до корупційних правопорушень чи правопорушень, що пов'язані з корупцією, вдосконалення відомчої антикорупційної нормативно-правової бази, збільшення рівня стандартів доброчесності людей, уповноважених на виконання функцій країни.

Основним напрямком в галузі запобігання і протидії корупції у системі СБУ являється знаходження найбільш вразливих до корупції процесів, що мають місце під час проведення особовим складом СБУ власних повноважень і функцій, та причин й умов, які можуть привести до скоєння корупційного чи пов'язаного із корупцією правопорушення, проведення заходів по їх усуненню (зменшення).

Навчання робітників СБУ із питань запобігання корупції в основному проходить у Національній академії Служби безпеки України й

Інституті підготовки юридичних кадрів для СБУ Національного юридичного університету ім. Ярослава Мудрого в рамках підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації персоналу Служби безпеки України за денною і заочною формами відповідно навчальним планам, та дистанційною формою відповідно окремому графіку.

Моніторинг і координація виконання Антикорупційної програми проводиться спеціально вповноваженою особою, що визначена Головою СБУ, і Головним управлінням внутрішньої безпеки, що, поміж іншого, мають право отримувати від функціональних підрозділів ЦУ, установ й закладів, регіональних органів СБУ певну інформацію і у разі потреби інформують про хід проведення Антикорупційної програми Голову СБУ.

В рамках контролю проводиться облік, аналіз і узагальнення отриманих даних, по результатах якого не рідше одного разу у рік проводиться оцінка результатів проведення передбачених Антикорупційною програмою заходів по усуненню виявлених корупційних ризиків і оцінка ефективності Антикорупційної програми. За потреби перед Головою СБУ постає питання із потреби внесення змін до Антикорупційної програми [27].

3.2 Етична складова як засіб підвищення ефективності протидії корупції у сфері публічного управління

Корупція це одна з найнебезпечніших загроз для прав людини, демократії, правопорядку, чесності і соціальній справедливості, вона робить перешкоди для економічного розвитку і загрожує належному й справедливому функціонуванню як держави і суспільства у цілому, так й підприємствам, установам й організаціям. Тож розв'язання проблеми корупції це один з пріоритетних напрямків розвитку не тільки нашої держави, а і країн всього світу [30].

Із 2011 року в Україні працює принципово нова антикорупційна система, що має переважно превентивний характер та орієнтована на створення у суспільстві ефективних механізмів попередження корупції. Через такі умови посилюється значення вимог для доброчесної поведінки людей, уповноважених на виконання функцій держави чи місцевого самоврядування, що повинні бути ними засвоєні у якості норми повсякденної поведінки [31].

Потрібно проводити негайні заходи щодо покращення матеріально-побутового забезпечення й соціального захисту персоналу СБУ, особливо щодо устанавлення належного й конкурентоспроможного, порівняно із іншими правоохоронними органами й військовими формуваннями, розміру грошового і пенсійного забезпечення співробітників СБУ, що являється дієвим чинником запобігання корупції.

Комісія, яка проводила перевірку Служби ідентифікувала 20 корупційних ризиків в діяльності СБУ, для усунення чи мінімізації яких потрібно вжити додаткові запобіжні заходи. Серед ризиків є такі як недоброчесність деяких службовців, виникнення конфліктів інтересів, у деяких випадках наявність можливості слабого контролю із боку керівництва та наявність дискреційних повноважень.

Із 20 ризиків: 3 – можливі під час здійснення функцій досудового розслідування, оперативно-розшукової і контррозвідувальної діяльності СБУ, інші 4 – можливі у системі внутрішньої безпеки, у тому числі запобігання і виявлення корупції, 1 – можливий під час поводження з інформацією із обмеженим доступом, інші 6 – можливі при менеджменті матеріальних ресурсів, 1 – можливий під час виконання функцій із управління органами й підрозділами СБУ, менеджменту персоналу і підготовки кадрів, та в галузі соціально-побутового забезпечення особового складу СБУ, передостанні 2 – можливі під час виконання функцій із менеджменту фінансів, а останні 2 – можливі під час виконання

функцій ліцензування, дозвільної діяльності, та контролінгу ситуації по охороні державної таємниці і службової інформації.

Хоча і СБУ намагається викоринити корупцію повністю, але нині завжди існуватиме можливість, що якась одна людина зможе правильно надавити на працівника і він погодиться. Тож дуже важливо продовжувати антикорупційну політику в установі та придумувати нові, ефективні методи боротьби і протидії.

Механізмів протидії корупції у органах де працюють публічні службовці достатньо. Один, є досить дієвим, та має як прямий так і опосередкований вплив. Суспільно-громадянський механізм, що має під собою забезпечення активної участі громадськості у подоланні корупції. Головними суб'єктами цього механізму повинні стати ЗМІ, громадські організації й територіальні громади з небайдужими громадянами. Так службовці будуть розуміти, що за ними спостерігають не лише спеціальні служби, а і звичайне населення. І при виявленні протиправних дій вони звернуться до спецслужб та додадуть масованості й впізнаваності [31].

Також дуже важливим механізмом запобігання корупції є етично-психологічний, тобто зміни у суспільній свідомості, ментальні зміни, коли суспільство стане осуджувати корупцію, і не виправдовувати такі дії. Таким чином зміниться психологія корупції і працівники самі не захочуть брати хабарі, та вважатимуть це чимось непристойним.

СБУ потрібно взяти до уваги механізми забезпечення реалізації концептуальних заходів такого як кадровий – тобто залучення фахівців, психологів, соціологів, і тд для втілення заходів протидії корупції та зміни ментальності персоналу та впровадження етично-психологічного методу. [34].

В умовах корумпованості у багатьох установах стає неможливим рішення будь-яких важливих політичних, економічних й інших проблем країни. Проблемою боротьби із корупцією є й те, що суспільство сприймає

корупцію у якості повсякденного явища, хоча одночасно і признає її небезпеку.

Корупція із кожним днем усе більше вражає установи, де працюють публічні службовці, представники яких використовують службове становище для свого збагачення усупереч інтересам служби [34].

Так, поміж населення знижується довіра до влади та державних органів, люди не вірять у законність виборів, проведення реформ, антикорупційну заходи, відчуження влади від суспільства, знецінення значення «права» і «закону». Корупція у державних органах це реальний і сильнодіючий фактор, що підриває основні принципи демократії. Тому дуже важливо продовжувати боротьбу з нею та покращувати українські державні установи.

ВИСНОВКИ

Корупція підриває довіру громадян до діяльності державних службовців, має згубний вплив на економічний і політичний розвиток, становить справжню загрозу національній безпеці більшості держав світу.

Головними факторами, що сприяють поширенню корупції, виступають збіднілість широких верств населення, погіршення кримінальної ситуації, високі показники нерівності розподілу прибутку у суспільстві, відсутність досконалої системи соцзахисту та процеси економічної трансформації.

За останній час в Україні трапилося інституціональне оформлення антикорупційної стратегії, через що, виходячи із змісту антикорупційної діяльності, функціонального призначення і кола повноважень, було створено окремі групи суб'єктів запобігання і протидії корупції. На сьогоднішній час у законодавстві існує чіткий перелік суб'єктів запобігання і протидії корупції, проте зауважимо, що основні засади їхньої діяльності вимагають доопрацювання й вдосконалення на законодавчому рівні. Сьогодні боротьба з корупцією йде досить гучно та ефективно, про це нам кажуть новини, та хвилі обшуків. Дуже важливо особливо сильно боротися з корупцією саме зараз, у цей складний для країни час.

Слід зауважити, що одним із основних досягнень в напрямку проведення державної антикорупційної стратегії виступає формування окремих спеціально вповноважених органів протидії корупції і зосередження у їхньому статусі спеціальних повноважень із точним розподілом компетенції. Однак потрібно розуміти, що важливим виступає не кількісний показник держсуб'єктів по боротьбі із корупцією, а безпосередньо якість, системність й ефективність їх діяльності у антикорупційній політиці держави.

Направленість державної антикорупційної політики у зарубіжних країнах - високоефективна, так як вона ґрунтується на принципах, поміж

яких виступає політична воля вищого керівництва по боротьбі із корупцією, гласність державного управління та незалежність антикорупційних органів.

Подолання корупції буде можливим тільки за наявності системного підходу по боротьбі з нею, врахування вітчизняного і зарубіжного досвіду у даній сфері і рішучість та політична воля країни на подолання корупції.

Задля більш ефективного використання етики публічного службовця у якості запобігання корупції потрібно:

- правове виховання держслужбовців (цілеспрямована діяльність із формування в громадян високої правосвідомості та правової культури), при цьому можна виділити дві форми правового виховання, а саме - антикорупційну освіту і антикорупційну пропаганду;

- публічне засудження осіб, що вчинили проступки, пов'язані із корупцією;

- проведення публічних інформаційних заходів щодо проблем антикорупційної діяльності (лекції, семінари, круглі столи, конференції, тощо).

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Марущак А. Боротьба з корупцією в Україні: у сфері доступу громадян до інформації / А. Марущак // Персонал. – 2007. – № 11. – С. 104–107.
2. Публічне управління та адміністрування : навчальний посібник / [А. О. Азарова, Л. М. Ткачук, Л. О. Нікіфорова та ін.]. – Вінниця : ВНТУ, 2019. – 181 с.
3. Бралатан В. П., Гуцаленко Л. В., Зdirко Н. Г. Професійна етика. Навч. посіб.– К.: Центр учбової літератури, 2011. – 252 с.
4. Гасюк Л. М. Етика в українському вимірі / Гасюк Л. М. // Вісник Черкаського державного університету: Психолого-педагогічні науки. – 2000. – Випуск 18. – С.23–28.
5. Ортинський В. Л. Корупція та її взаємозв'язок з нелегальною економікою: поняття, сутність та зміст / В. Л. Ортинський // Проблеми правознавства та правоохоронної діяльності. – 2004. – № 2. – С. 74–83.
6. Морально-етичні засади розвитку державної служби України: європейський та вітчизняний досвід : наук. розробка / кол. авт. : С. М. Серьогін, О. В. Антонова, І. В. Хожило та ін.; за заг. та наук. ред. проф. С. М. Серьогіна. - К. : НАДУ, 2008. - 48 с.;
7. Діловий етикет, принципи спілкування. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://online.novaposhta.education/blog/dilovij-etiket-printsipi-spilkuvannya-z-partnerami>
8. Кубрак О.В. Етика ділового та повсякденного спілкування: Навчальний посібник з етикету для студентів. - Суми: ВТД "Університетська книга", 2010. - 208 с.
9. Зусін В.Я. Етика та етикет ділового спілкування: Навчальний посібник для студентів вузів та технікумів. – Маріуполь: Рената, 2000. – 204 с.

10. Професійний етикет державних службовців : навчально-методичний посібник [для слухачів центрів перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників органів державної влади, органів місцевого самоврядування, державних підприємств, установ і організацій] / Г. Є. Улунова. – Суми, 2010. – 45 с.

11. НАКАЗ від 05.08.2016 № 158 Про затвердження Загальних правил етичної поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування

12. НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ВНУТРІШНІХ СПРАВ мультимедійний навчальний посібник "Антикорупційна політика в Україні" Тема 1. ПОНЯТТЯ, ПРИЧИНИ, НАСЛІДКИ ТА ПРАВОВІ ОСНОВИ ЗАПОБІГАННЯ КОРУПЦІЇ. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://arm.naiu.kiev.ua/books/atikorruption/lectures/lecture_1.html

13. Про причини корупції або корупціогенні фактори. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.help/article/korupciya-prichini-korupcii-korupciogenni-faktori?menu=168>

14. Хабарництво як базисна форма прояву корупції. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://pol.dcz.gov.ua/publikaciya/habarnuctvo-yak-bazysna-forma-proyavu-korupciyi>

15. Хабар як норма життя? [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://zn.ua/ukr/SOCIUM/habar_yak_norma_zhittya.html

16. ТЕМА 4. ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД ЗАПОБІГАННЯ КОРУПЦІЙНІЙ ЗЛОЧИННОСТІ. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://arm.naiu.kiev.ua/books/prevention_of_corruption/info/lec4.html

17. Бачинська І. С. Детермінанти корупції в Україні, або чому державні службовці залучені до корупційного процесу / І. С. Бачинська // Ефективність державного управління. - 2012. - Вип. 32. - С. 377-382

18. Досвід зарубіжних країн у боротьбі з корупцією. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://uspishnaukraina.com.ua/strategy/69/244.html>

19. Панова Е. Здійснення Конвенції Організації Об'єднаних Націй проти корупції – оцінка громадянського суспільства / Е. Панова ; Комітет Верховної Ради України з питань боротьби з організованою злочинністю і корупцією. – К. : ФОП Москаленко О. М. – 2011. – 68 с.

20. Йосифович Д.І. Діяльність міжнародної неурядової організації Transparency International щодо визначення рівня корупції // Економічна безпека і право: проблеми та шляхи вирішення: Матеріали звітної наукової конференції (Львів, 25 лютого 2011 р.). – Львів: ЛьвДУВС, 2011. – С. 58.; 24.

21. Нові підходи до боротьби з корупцією: законодавче забезпечення та проблема реалізації : матеріали засідання круглого столу / за заг. ред. Ю.М. Бардачова, І.П. Лопушинського. – Херсон: Грінь Д.С., 2011. – 116с.;

22. Політична корупція в Україні: стан, чинники, засоби протидії // Центр Розумкова. Національна безпека і оборона. – 2009. – №7. – С. 75.;

23. Офіційний сайт СБУ. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://ssu.gov.ua/>

24. Історія СБУ. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://ssu.gov.ua/istoriia-ssu>

25. Запобігання корупції. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://ssu.gov.ua/zapobihannia-koruptsii>

26. Павло Демчина. «Вартовий корупції» в СБУ (розслідування). [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.radiosvoboda.org/a/schemes/29262084.html>

27. Антикорупційна програма Служби безпеки України на 2021-2024 роки. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://ssu.gov.ua/antykorupsiina-prohrama-2021-2024>

28. Дручек О. В. Науково–теоретичні основи протидії явищу корупції: проблеми вивчення та удосконалення [Текст] / О. В. Дручек // Форум права. – 2012. – № 1. – С. 275–280.

29. Марчук М. П. Основні напрямки державної політики щодо протидії корупції в Україні / М. П. Марчук // Молодий вчений. - 2016. - № 3. - С. 470- 474.

30. Козак Л. С. Формування у суспільстві ідеї нетерпимості до проявів корупції як базисна складова механізму реалізації антикорупційної стратегії в Україні [Текст] / Л. С. Козак, О. В. Федорук // Економіка та управління на транспорті. – 2016. – Вип. 3. – С. 15–31.

31. Запобігання і протидія проявам корупції як елемент модернізації системи державної служби / Івано-Франківський центр науки, інновацій та інформатизації. – Івано-Франківськ: 2012. – с. – 237

32. Задорожний Сергій Анатолійович. Механізми запобігання та протидії корупції в органах місцевої влади [Текст]: автореф. дисертації .. : 25.00.02 – механізми державного управління / С.А.Задорожний; Національна академія державного управління при Президентові України. – 2016. – 246 с.

33. Серьогін С. С. Механізми попередження та протидії корупції в органах публічної влади [Текст]/ С. С. Серьогін // Публічне управління: теорія та практика : зб. наук. пр. Асоціації докторів державного управління. – Х.: Вид–во АДНДУ, 2010. – № 1. – С. 134 – 140.

34. Молдаван Е. Напрями запобігання та протидії корупції на державній службі: морально-ідеологічний аспект / Е. С. Молдован. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.nbu.gov.ua/ejournals/dutp/2010_2/txts/10mesmia.pdf.