

УДК 35.082

DOI <https://doi.org/10.32851/tnv-pub.2023.2.5>

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСНОВНИХ КАТЕГОРІЙ ПРОФЕСІЙНОЇ ЕТИКИ ПУБЛІЧНОЇ СЛУЖБИ

Сорокіна Н. Г. – доктор наук з державного управління, доцент, доцент кафедри державного управління і місцевого самоврядування Навчально-наукового інституту державного управління Національного технічного університету «Дніпровська політехніка»
ORCID: 0000-0002-0804-330X
SCOPUS ID: 57222147908
Web of Science ID: 2103-2019

У статті уточнено сутність основних категорій професійної етики та з'ясовано їх роль у професійній діяльності публічного службовця. Зазначено, що професійна етика розкривається через особливі норми, цінності, правила поведінки та конкретизує загальні моральні вимоги, що висуваються до професії публічного службовця. Встановлено, що за своєю суттю професійна етика публічної служби ґрунтуються на: цінностях і нормах українського суспільства як соціального цілого; цінностях і нормах соціальної групи (класу), до якої відноситься публічний службовець; цінностях і нормах публічної служби як особливої соціально-професійної групи; індивідуальних цінностях і нормах публічного службовця як особистості.

Розкрито основні категорії професійної етики, такі як: професійна честь, професійна гідність, справедливість, відповідальність, професіоналізм, гуманізм, репутація. Зазначено, що ці категорії є важливими при дослідженні інституту публічної служби, адже від ціннісних основ публічної служби, моральних якостей публічних службовців, рівня їх відповідальності, професіоналізму, гідності, порядності, чесності та етичної культури залежить ступінь довіри населення до органів влади.

Акцентовано увагу, що чим вище розвинуто у публічного службовця почуття особистої й службової гідності, чим більше він дорожить своєю професійною честю та репутацією, тим більш значуща його соціальна цінність для суспільства. Визначено, що професіоналізм публічних службовців не зводиться тільки до оволодіння ними спеціальними знаннями, уміннями, навичками і досвідом управлінської діяльності, а обов'язковим є наявність у них певних ціннісних орієнтацій та дотримання етичних норм (чесності, безкорисливості, незалежності, непідкупності, щирої зацікавленості у вирішенні існуючих проблем та ін.). Встановлено, що основою реформування публічної служби повинно бути саме підвищення та підтримка високих стандартів доброчесності та професійної етики публічних службовців.

Ключові слова: публічна служба, публічний службовець, професійна етика, справедливість, відповідальність, професіоналізм, гуманізм, репутація, професійна честь, професійна гідність.

Sorokina N. H. Theoretical aspects of research of main categories of professional ethics of public service

The article specifies the essence of the main categories of professional ethics and clarifies their role in the professional activity of a public servant. It is noted that professional ethics is revealed through special norms, values, rules of conduct and specifies the general moral requirements for the profession of a public servant. It has been established that the professional ethics of public service are based on: values and norms of Ukrainian society as a social whole; values and norms of the social group (class) to which the public servant belongs; values and norms of public service as a special socio-professional group; individual values and norms of a public servant as an individual.

The main categories of professional ethics are disclosed, such as: professional honor, professional dignity, justice, responsibility, professionalism, humanism, reputation. It is noted that these categories are important in the study of public service, because the degree of public confidence in public authorities depends on the values of public service, moral qualities of public servants, the level of their responsibility, professionalism, dignity, decency, honesty and ethical culture.

The attention is focused on the fact that the higher developed feeling of personal and official dignity of public servants, the more he values his professional honor, the more significant social value he has to society. It is determined that the professionalism of public servants is not limited to mastering their special knowledge, skills, abilities and experience of management, but it is mandatory that they have certain values and adherence to ethical norms (honesty, selflessness, independence, integrity, sincere interest in solving existing problems, etc.). It is established that the basis for public service reform should be to raise and maintain high standards of integrity and professional ethics of public servants.

Key words: public service, public servant, professional ethics, justice, responsibility, professionalism, humanism, reputation, professional honor, professional dignity.

Постановка проблеми. Проведення структурних реформ в Україні, зокрема реформування державного управління, державної служби, місцевого самоврядування, реформування системи запобігання корупції вимагає формування та підтримки високих стандартів доброчесності на публічній службі. Це, в свою чергу, є одним із важливих завдань модернізації та адаптації публічної служби до стандартів Європейського Союзу в умовах реалізації Угоди про асоціацію між Україною та Європейським Союзом в процесі впровадження європейських цінностей і стандартів демократичного врядування.

Слід зазначити, що нові умови розвитку українського суспільства висувають нові вимоги до професійної етики на публічній службі. Істотного коригування потребують соціальні, моральні, професійні та ціннісні установки публічних службовців. Суспільство очікує від них бездоганної чесності, неупередженості та високого професіоналізму. Від морально-етичних якостей публічних службовців, їх самовідданості в служінні суспільному благу безпосередньо залежить ставлення громадян до органів влади [16, с. 195]. Саме тому дослідження основних категорій професійної етики публічної служби є актуальним в сучасних умовах реформування публічної служби.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Значний науковий доробок у дослідженні різних аспектів професійної етики на публічній службі зробили такі вітчизняні вчені, як: О. Антонова, Т. Василевська, Л. Воронько, Б. Гаєвський, Н. Гончарук, В. Князев, В. Козловський, В. Колтун, Н. Липовська, Н. Нижник, М. Нинюк, О. Олешко, В. Олуйко, М. Пірен, І. Полехіна, М. Ребкало, М. Рудакевич, В. Саламатов, Т. Сенюшкіна, В. Цветков та ін. Але, незважаючи на наукові розробки згаданих вище вчених, розкриття сутності основних категорій професійної етики публічної служби потребує подальшого опрацювання.

Метою статті є уточнення сутності основних категорій професійної етики публічної служби та з'ясування їх ролі у професійній діяльності публічного службовця.

Виклад основного матеріалу. Професійна етика є визначальною для будь-якої професійної діяльності. Вона розкривається через особливі вимоги у сфері моралі, що висуваються до професії. В цьому контексті важливо з'ясувати специфіку професійної етики, яка займається, передусім, нормами, правилами поведінки, конкретизує загальні моральні вимоги щодо своєрідності відповідної професії.

Поняття «професійна етика» у науковій літературі вживається в різних значеннях: 1) як кодекс – набір конкретних норм і принципів поведінки окремої професійної групи; 2) як характер і тип суспільної дії та суспільних відносин за участю певної професійної групи, що відповідає вищим нормам моралі; 3) як різновид соціальної теорії, що осмислює професійну мораль [9, с. 70]. Терміни «професійна мораль» та «професійна етика» часто вживаються як синоніми, хоча це не зовсім правильно, адже прийнято розуміти під поняттям етики – науку про мораль, а термін «мораль» означає соціальні явища, що досліджує дана наука. На

думку М. Рудакевич, «професійна етика це не просто конкретизація загальноетичних норм у професійній сфері, а своєрідна форма самоорганізації моральної свідомості і відповідної професійної поведінки суб'єкта професійної діяльності. Шляхом теоретичного осмислення індивідуального і суспільного морального досвіду професійна група виробляє професійні цінності й норми, яких потрібно дотримуватися, встановлюють правила морального оцінювання рішення, дій, а також виховують (стимулюють) у собі риси характеру, необхідні для моральної діяльності» [9, с. 70].

Ми погоджуємося з думкою Т. Василевської, яка зазначає, що «професійна етика публічної служби є видом управлінської етики, в якому на основі вивчення професійної моралі публічних службовців обґрунтовуються ціннісні орієнтації, моральні аспекти поведінки, норми взаємовідносин між людьми у процесі державно-управлінської діяльності та надаються практичні рекомендації, які зорієнтовані на цю діяльність» [2, с. 10].

За своєю суттю професійна етика публічної служби, на нашу думку, ґрунтуються на: цінностях і нормах українського суспільства як соціального цілого; цінностях і нормах соціальної групи (класу), до якої відноситься публічний службовець; цінностях і нормах публічної служби як особливої соціально-професійної групи; індивідуальних цінностях і нормах публічного службовця як особистості. Вона характеризується такими основними категоріями як професійна честь, професійна гідність, справедливість, відповідальність, професіоналізм, гуманізм, репутація (рис 1.) Тому доречно більш детально зупинитися на розгляді цих категорій з врахуванням їх важливості для публічної служби.



Рис. 1. Основні категорії професійної етики публічної служби

Честь для публічного службовця займає концептуальне місце. Воно означає бути гідним того суспільного та професійного звання, яке ти маєш і відповідати йому з честю. Честь визначається як особливе моральне ставлення людини до себе, що виявляється в усвідомленні соціального статусу, роду діяльності й моральних заслуг, а також виражається у відповідному ставленні до людини суспільства, яке рахується з її заслугами та репутацією. До якостей чесної людини, зазвичай, відносять: благородство, гідність, незаплямована репутація і добре ім'я [12, с. 24].

Слід звернути увагу, що поняття «честь» і «служба» тісно пов'язані між собою як суспільні явища. Недарма в минулі часи під честю розумілася висока посада, звання. В житті публічного службовця професійна честь відіграє важливу роль. Як зазначає Т.Е. Василевська, це пов'язано з тим, що, по-перше, «публічний службовець повинен дбати про честь всієї публічної служби та піклуватися про її авторитет. По-друге, публічний службовець повинен дбати про власну професійну честь, тобто про те, щоб бути достойним представником своєї професійної групи» [2, с. 28]. Професійна честь для публічного службовця – це, перш за все, єдність слова і діла.

Честь нерідко ототожнюють з гідністю. Проте це різні моральні якості. Гідність людина одержує від народження за те, що вона людина, а честь треба заслужити своїми справами. Гідність ґрунтується на принципі рівності всіх людей у моральному відношенні, незалежно від їх релігійної, расової, національної чи професійної належності, соціального стану чи репутації [2, с. 28].

Гідність є особливим моральним ставленням людини до себе. Це виявляється в усвідомленні нею моральної рівності з іншими людьми та своєї самоцінності, в ставленні до людини інших людей, в якому визнається її безумовна цінність [13, с. 94].

За визначенням Т. Василевської, «професійна гідність це самооцінка індивідом своєї професійної діяльності, внутрішня впевненість в власній цінності як професіонала, почуття самоповаги до власних професійних надбань» [2, с. 29]. Тобто, професійна гідність публічного службовця тісно пов'язана з його конкретним становищем у колективі, його особистими заслугами і відповідною їм мірою поваги і пошани, тобто пов'язана з честю публічного службовця як представника даної професії, конкретного колективу, та всієї публічної служби.

Як показує досвід і наукові дослідження, чим вище розвинуте у публічного службовця почуття особистої й службової гідності, чим більше він дорожить своєю професійною честю, тим більш значуща його соціальна цінність для суспільства. Таким чином, професійна честь та професійна гідність, взаємно доповнюючи один одного, допомагають підтримувати певний, досить високий рівень моральності публічного службовця [10, с. 59].

Професійна етика публічного службовця пов'язана з поняттям «справедливості». Бути справедливим не так просто, адже публічному службовцю необхідно витратити багато часу та зусиль, щоб досконально дослідити ту чи іншу ситуацію, об'єктивні обставини та прийняти відповідне рішення. Оцінювати за шаблоном або за порадою начальства звичайно набагато легше. Але саме професійна совість, професійна справедливість і спонукає публічного службовця бути справедливим, не піддаючись тиску «згори» та інших зацікавлених сторін.

Суть справедливості, як базового принципу морально-етичної поведінки публічного службовця, виявляється в похідних нормах, які формують справедливі вимоги до професійної діяльності публічного службовця, такі як: чесність, професіоналізм, відданість справі, сумлінність, компетентність, ефективність, кваліфікованість, організованість. Цей принцип ґрунтується також на тому, що дії публічного службовця мають бути своєчасними. Затримка дій чи несвоєчасність прийняття рішень призводять до численних порушень, які спричиняють безладдя у функціонуванні публічних органів і породжують безвідповідальність та несправедливість [9, с. 185].

Ще однією важливою категорією професійної етики є відповідальність. Розкриваючи сутність відповідальності, слід зауважити на тому, що це складне,

багаторівневе явище, що включає в себе економічні, моральні, культурні, психологічні та інші аспекти. Відповідальність також трактується як здійснюваний в різних формах контроль над діяльністю суб'єкта з точки зору виконання прийнятих норм і правил.

Для визначення управлінського контексту відповідальності особливий інтерес становить розкриття її сутності саме у вимірі «відповідальність перед», зокрема, що стосується відповідальності публічних службовців, органів публічної влади перед громадянами. До того ж, значущість цього питання підсилюється в умовах зростання можливостей участі громадян у сфері управління суспільно важливими питаннями. У розрізі досліджень проблем політики відповідальність визначається як обов'язок відповідати за певні дії, бути гарантом чогось, виконувати свої обіцянки, вона пов'язана з обов'язком виправлення завданої будь-кому шкоди своєю дією або навіть понесенням покарання. Відповідальність, також, відносять до здатності й можливості приймати рішення [17, с. 55].

Відповідальність публічного службовця щодо виконання своїх професійних обов'язків значно зростає, коли він відчуває значущість свого покликання, коли він почуває себе представником держави, народу, громади. Визначальними поняттями, які дозволяють більш повно розкрити зміст відповідальності, є свобода, обов'язок, вибір, усвідомлення наслідків своїх дій, підзвітність. В основі відповідальності лежить можливість людини зробити вибір яким чином діяти, яке рішення прийняти. Стосовно цього відзначається, що свобода в деякому значенні є вибором [1, с. 288].

Таким чином, відповідальність належить до переліку основних характеристик публічної служби. Вона є необхідним елементом, який забезпечує відповідність діяльності суб'єктів владних повноважень очікуванням, інтересам, потребам громадян, адже покладена в основу побудови відносин між державою, громадянином, суспільством. Професійна відповідальність публічного службовця пов'язана з наявністю соціальних цінностей, специфічних професійних норм і правил та свободою вибору, що детерміновані умовами публічної служби і які регулюють поведінку публічного службовця у процесі його діяльності. Вважаємо, що професійна відповідальність у структурі особистості публічного службовця є сукупністю професійно важливих якостей, що проявляються у діяльності та мають вплив на її ефективність. Тому професійна відповідальність є особливо дієвою, коли вона стає похідною внутрішньої моральної відповідальності людини.

З огляду на тему дослідження важливо також зупинитися на понятті гуманізму. У класичному значенні гуманізм (від латинського *humanus* – людський, людяний) – це світоглядний імператив, який проголошує цінність людини, її право на розвиток і прояв своїх позитивних здібностей, на вільну і відповідальну участь у житті світу і суспільства [8]. Принцип гуманізму покликаний зміцнити моральну основу публічної служби. Повага публічного службовця до людини повинна бути заснована на визнанні його переваг, заслуг, високих якостей, значущості, цінності, унікальності. Тобто цей принцип означає закріплення у правових формах відносин між людиною, державою і суспільством на основі визнання самоцінності людської особистості, невід'ємності її прав і свобод, поважання її гідності, захисту від свавільного втручання у сферу особистого життя [5, с. 53].

Слід зазначити, що принцип гуманізму є невід'ємною складовою моральних основ публічної служби. Він зобов'язує визнавати, дотримуватися і захищати права і свободи людини і громадянина. Цей принцип вимагає від публічного службовця поваги до кожної людини, визнання суверенітету особистості і її гідності,

бути ввічливим, тактовним, толерантним і скромним. Причому це має не тільки виявлятися зовні, але і стати внутрішнім імперативом чиновника.

Професіоналізм, як одна з важливих категорії професійної етики є необхідним атрибутом ефективної влади. Категорія «професіоналізм» за своєю ретроспективою є більше молодію, а за психологічним наповненням повсякденною, ніж чітко визначеною категорією. Тому найчастіше його розуміють як ефективне здійснення трудової діяльності та пов'язують із певною професією, зокрема з поняттям «професіонала» як фахівця певної справи [4, с. 24]. Однак таке розуміння обмежує природу досліджуваного феномена.

В літературі зустрічаються деякі формулювання терміну «професіоналізм», які, на нашу думку, є більш фрагментарними. Так, М. Синявіна визначає, що професіоналізм складається з відповідних знань та професійних здібностей [11, с. 174]. Системоутворюючою ідеєю називає професіоналізм М. Міненко, виділяючи його «регулятивні складники – професійну компетентність, професійні вміння, професійну майстерність» [6, с. 11]. Л. Плаксі, присвячуючи статтю вивченню потреб у «професійній майстерності державних службовців» [7, с. 206 – 212], зосереджується на їх професійних знаннях, які отримуються під час підвищення кваліфікації.

Однак, як зазначає І.В. Шпекторенко, роль професійних знань, на основі яких формуються відповідні уміння, у даному випадку виконує професійна компетентність і це поняття є ширшим за знання, воно охоплює уміння, навички, професійні якості, здатності і здібності. На думку автора, основу професіоналізму становлять ціннісно-орієнтаційні та компетентнісні якості (професійно важливі якості, професійна культура, професійна научуваність, професійна компетентність, професійний досвід) у поєднанні з досвідом, індивідуальним внеском людини в розвиток професії [14, с. 182].

На публічній службі професіоналізм відіграє важливу роль, так як публічний службовець повинен бути не просто виконавцем доручень, а професіоналом своєї справи. Іншими словами, для публічного службовця дуже важлива професійна освіта і професійний досвід, який накопичується в процесі проходження служби, а також здатність застосувати свої знання і навички. Довіра до влади знижується через прихід на службу так званих професіоналів, які в достатній мірі не володіють необхідними знаннями, уміннями та методами публічного управління, а також загальною, морально- етичною та правовою культурою.

Ми погоджуємося з думкою Т.Е. Василевської, яка зазначає, що особливо серйозні деформації у публічно-управлінській діяльності виходять саме з відсутності взаємопов'язаності професіоналізму та професійно-етичних вимірів професії. Зокрема, неухважне ставлення до громадян-відвідувачів, використання службового становища, нехтування інтересами тих чи інших соціальних груп іноді сприймаються як другорядні фактори управлінської справи й не розглядаються як нівеляція професійності. В цьому випадку публічний службовець може бути високим професіоналом, не дотримуючись професійно-етичних вимог [3, с. 157].

Переважна більшість сучасних учених підкреслюють, що професіоналізм – це не тільки досягнення людиною високих професійних результатів, не тільки висока продуктивність праці, а й обов'язково наявність його психологічних компонентів: внутрішнього ставлення людини до своєї праці, до професії, її психічних станів та якостей.

На нашу думку, професіоналізм публічних службовців не зводиться тільки до оволодіння ними спеціальними компетенціями, тобто спеціальними знаннями,

уміннями, навичками і досвідом управлінської діяльності, які можуть і повинні застосовуватися у виконанні ними своїх обов'язків. Важливим компонентом професіоналізму публічних службовців виступають ціннісно-нормативні, морально-етичні пріоритети особистості. Адже ефективність їх роботи визначається не тільки професійними знаннями і практичним досвідом, але і ціннісними орієнтаціями та дотриманням певних етичних норм (чесності, безкорисливості, незалежності, непідкупності, щирої зацікавленості у вирішенні існуючих проблем і в реалізації ініціатив громадян та ін.), володіння якими є необхідним для підвищення морально-етичних основ публічної служби.

Як зазначалося вище, репутація також є важливою категорією професійної етики. Репутація – це найважливіший на сьогодні нематеріальний актив, який формується людиною протягом усього життя, але в той же час, який можна втратити в одну мить. Репутація публічного службовця, за визначенням Л. Яцуби, «це суспільна оцінка його професійних та службових якостей за результатами виконання ним своїх службових обов'язків. Вона безпосередньо залежить від нього самого, так і зумовлена умовами, у яких він працює (імідж та репутація державного органу та державної служби)» [15, с. 182.]. Учений робить висновок, що імідж публічної служби утворюється на основі репутації кожного окремого публічного службовця (його професійних та особистих моральних якостей). На нашу думку, учений говорить саме про ділову репутацію, так як поняття «ділова репутація» вужче ніж поняття «репутація». Це пов'язано з тим, що ділова репутація охоплює оцінку особи (юридичної особи) лише у сфері суспільно-виробничих відносин.

Таким чином, ділова репутація публічного службовця створюється його наполегливою та довгою працею. Вона складається з особистісно-професійних якостей публічного службовця, навичок, професіоналізму, взаємодії з суспільством, поведінки і популярності. Ділова репутація може бути як позитивною, так і негативною. Як правило, негативних ділових репутацій, виходячи з результатів багатьох опитувань, більше, ніж позитивних. Причиною цього, в першу чергу, є корупція на публічній службі та недбале ставлення до своєї роботи в цілому. На наше переконання, публічний службовець зобов'язаний бути чесним, володіти високою кваліфікацією, глибокими професійними і особистісними якостями, знати закони, враховувати думки і потреби населення і не зловживати своїм службовим становищем. Завдяки цим якостям, у нього створюється позитивна ділова репутація.

Висновки. Отже, на сьогодні такі категорії професійної етики, як професійна честь, професійна гідність, справедливість, відповідальність, професіоналізм, гуманізм, репутація, – є дуже важливими при дослідженні інституту публічної служби, адже від ціннісних основ публічної служби, моральних якостей публічних службовців, рівня їх відповідальності, порядності, чесності та етичної культури залежить ступінь довіри населення до органів влади. У демократичному суспільстві громадяни мають довіряти владним інститутам. Крім того, суспільство повинно бути впевнено у відкритості і щирості влади, а також в її готовності діяти не тільки ефективно, а й з дотриманням встановлених етичних норм і правил. Для цього важливим є формування професійної етики на публічній службі, поширення знання етичних та етикетних норм, стандартів, правил поведінки. Ввічливість, коректність, відповідальність, стриманість, висока культура спілкування, чесність, гідність повинні стати нормами у взаємовідносинах публічного службовця із громадянами. Тому основою реформування публічної служби повинно бути саме підвищення та підтримка високих стандартів доброчесності та професійної етики публічних службовців.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ:

1. Бондарчук М. М. Філософсько-правове обґрунтування взаємозалежності принципів «свобода» та «відповідальність». *Порівняльно-аналітичне право*. 2017. № 1. С. 286 – 288.
2. Василевська Т. Е. Етика державних службовців і запобігання конфлікту інтересів / уклад. О. М. Руденко. Київ : НАДУ, 2013. 76 с.
3. Василевська Т. Е. Етичні компетентності публічних службовців в контексті реформування публічного управління. *Теорія та практика державного управління*. 2018. № 1(60). С. 155 – 161.
4. Дзюбко М. Ю., Прищак М. Д. Професіоналізм керівника. *Знання. Освіта. Освіченість*: матер. міжнар. наук.-практ. конф. з різноманітних проблем сучасної освіти, 28 – 29 вересня 2018 р. С. 23 – 25.
5. Линдюк О. А. Гуманізація державної служби в контексті європейської інтеграції України. *Аспекти публічного управління*. 2016. № 37 – 38(11 – 12). С. 50 – 56.
6. Міненко М. П. Науково-теоретичні основи діяльності центрів перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників органів державної влади, органів місцевого самоврядування, державних підприємств, установ і організацій в Україні : автореф. дис. ... канд. наук. держ. упр. : 25.00.03. Дніпропетровськ, 2005. 20 с.
7. Плаксієв Л. Вивчення реальних потреб у професійній майстерності державних службовців – визначальний етап у підвищенні їх кваліфікації. *Вісн. УАДУ*. 1999. № 3. С. 206 – 212.
8. Політологічний енциклопедичний словник / за ред. Ю. Шемшученка, В. Бабкіна. Київ : Генеза, 1997. 400 с.
9. Рудакевич М. І. Професійна етика державних службовців: теорія і практика формування в умовах демократизації державного управління : монографія. Тернопіль : Вид-во АСТОН, 2007. 400 с.
10. Серьогін С. М., Сорокіна Н.Г. Поняття «честь», «гідність» у контексті професіоналізації публічної служби. *Аспекти публічного управління*. 2016. Т. 4, № 8(34). С. 57 – 64.
11. Синявіна М. В. Питання вдосконалення добору кадрів в органи державного управління та місцевого самоврядування. *Держава та регіони : наук.-вироб. журн. («ЗІДМУ»)*. Сер. «Держ. упр.» 2006. № 3. С. 172 – 175.
12. Сорокіна Н. Г. Професійна честь як важливий моральний чинник ефективної діяльності публічного службовця. *Теорія та практика державної служби* : матер. наук.-практ. конф., м. Дніпропетровськ, 11 листопада 2016 р. Дніпропетровськ : ДРІДУ НАДУ, 2016. С. 23 – 25.
13. Тофтлєв М. Г. Сучасний словник з етики : словник. Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2014. 416 с.
14. Шпекторенко І. В. Професійна мобільність державного службовця: монографія. Дніпропетровськ : Моноліт, 2009. 242 с.
15. Яцуба Л. Репутація державного службовця як складова іміджу державної служби. *Державне управління та місцеве самоврядування*. 2012. Вип. 3(14). С. 178 – 183.
16. Serohin S., Sorokina N., Pysmennyi I. Restoring trust in government as a prerequisite for the formation of effective public administration in Ukraine. *Public Policy and Administration*. 2020. 19(4). 195 – 208. URL: doi:10.13165/VPA-20-19-4-14
17. Tarasenko T., Sorokina N. Theoretical aspects of consideration of ethics and responsibility in public administration. *Recht der Osteuropaischen Staaten (ReOS)*. 2020. № 03. С. 54-57.

REFERENCES:

1. Bondarchuk M. M. (2017) *Filosofs'ko-pravove obgruntuvannja vzajemozalezhnosti pryncypiv «svoboda» ta «vidpovidal'nistj»*. Porivnjajno-analitychne pravo. № 1. S. 286 – 288.
2. Vasylevsjka T. E. (2013) *Etyka derzhavnykh sluzhbovciv i zapobighannja konfliktu interesiv / uklad. O. M. Rudenko*. Kyjiv : NADU, 76 s.
3. Vasylevsjka T. E. (2018) *Etychni kompetentnosti publichnykh sluzhbovciv v konteksti reformuvannja publichnogho upravlinnja. Teorija ta praktyka derzhavnogho upravlinnja*. № 1(60). S. 155 – 161.
4. Dzubko M. Ju., Pryshhak M. D. (2018) *Profesionalizm kerivnyka. Znannja. Osvita. Osvichenistj: mater. mizhnar. nauk.-prakt. konf. z riznomanitnykh problem suchasnoji osvity*, 28 – 29 veresnja 2018 r. S. 23 – 25.
5. Lyndjuk O. A. (2016) *Ghumanizacija derzhavnoji sluzhby v konteksti jevropejskoij integraciji Ukrajiny. Aspekty publichnogho upravlinnja*. № 37 – 38(11 – 12). S. 50 – 56.
6. Minenko M. P. (2005) *Naukovo-teoretychni osnovy dijalnosti centriv perepidgotovky ta pidvyshhennja kvalifikaciji pracivnykiv orghaniv derzhavnoji vlady, orghaniv miscevogho samovrjaduvannja, derzhavnykh pidpryjemstv, ustanov i orghanizacij v Ukrajinі : avtoref. dys. ... kand. nauk. derzh. upr. : 25.00.03. Dnipropetrovs'jk*, 20 s.
7. Plaksij L. (1999) *Vyvchennja realnykh potreb u profesijnij majsternosti derzhavnykh sluzhbovciv – vyznachal'nij etap u pidvyshhenni jikh kvalifikaciji*. Visn. UADU. № 3. S. 206 – 212.
8. Shemshuchenka Ju., Babkina V. (ed.) (1997) *Politologichnyj encyklopedychnyj slovnyk*. Kyiv : Gheneza, 400 s.
9. Rudakevych M. I. (2007) *Profesijna etyka derzhavnykh sluzhbovciv: teorija i praktyka formuvannja v umovakh demokratyzaciji derzhavnogho upravlinnja : monografija*. Ternopilj : Vyd-vo ASTON, 400 s.
10. Serjoghin S. M., Sorokina N. Gh. (2016) *Ponjattja «chestj», «ghidnistj» u konteksti profesionalizaciji publichnoji sluzhby. Aspekty publichnogho upravlinnja*. T. 4, № 8(34). S. 57 – 64.
11. Synjavina M. V. (2006) *Pytannja vdoskonalennja doboru kadriv v orghany derzhavnogho upravlinnja ta miscevogho samovrjaduvannja. Derzhava ta rehiony : nauk.-vyrob. zhurn. («ZIDMU»)*. Ser. «Derzh. upr.». № 3. S. 172 – 175.
12. Sorokina N. Gh. (2016) *Profesijna chestj jak vazhlyvyj moral'nij chynnyk efektyvnoji dijalnosti publichnogho sluzhbovcja. Teorija ta praktyka derzhavnoji sluzhby : mater. nauk.-prakt. konf., m. Dnipropetrovs'jk, 11 lystopada 2016 r. Dnipropetrovs'jk : DRIDU NADU*, S. 23 – 25.
13. Toftul M. Gh. (2014) *Suchasnyj slovnyk z etyky : slovnyk*. Zhytomyr : Vyd-vo ZhDU im. I. Franka, 416 s.
14. Shpektorenko I. V. (2009) *Profesijna mobiljnistj derzhavnogho sluzhbovcja: monografija*. Dnipropetrovs'jk : Monolit, 242 s.
15. Jacuba L. (2012) *Reputacija derzhavnogho sluzhbovcja jak skladova imidzhu derzhavnoji sluzhby. Derzhavne upravlinnja ta misceve samovrjaduvannja. Vyp. 3(14)*. S. 178 – 183.
16. Serohin S., Sorokina N., Pysmennyi I. (2020) *Restoring trust in government as a prerequisite for the formation of effective public administration in Ukraine. Public Policy and Administration*. 19(4). 195 – 208. URL: doi:10.13165/VPA-20-19-4-14
17. Tarasenko T., Sorokina N. (2020) *Theoretical aspects of consideration of ethics and responsibility in public administration. Recht der Osteuropaischen Staaten (ReOS)*. № 03. C. 54-57.