

otvetstvennogo povedeniya podrostkov : avtoref. dis. ... kand. psihol. nauk : 19.00.07 / Rumyantseva Natalya Nikolaevna. – М., 1990. – 18 s.

21. **Savchyn M. V.** Psykholohichni osnovy rozvytku vidpovidalnoi povedinky osobystosti : dys. ... d-ra psykol. nauk : 19.00.07 / Savchyn Myroslav Vasylovych. – К., 1997. – 410 s.

22. **Sohan L. V.** Razvitie lichnosti: tselepolaganie i otvetstvennost / L. V. Sohan, L. I. Gryadunova // Chelovek: perestroyka myishleniya i povedeniya. – К., 1991. – S. 88 – 92.

23. **Chepelieva N. V.** Zhyttieva sytuatsiia osobystosti / N. V. Chepelieva // Osnovy prakt. psykholohii. – К. : Lybid, 1999. – S. 112 – 135.

24. **Shvalb Yu. M.** Metodolohiia ekspertnoho doslidzhennia v psykholohii / Yu. M. Shvalb // Psykholohichni chynnyky rozvyvaiuchoho navchannia v riznykh osvitykh systemakh : posibnyk / za zah. red. akad. S. D. Maksymenka. – К. : In-t psykholohii im. H. S. Kostiuka APN Ukrainy, 2000. – S. 42 – 56.

Надійшла до редколегії 21.05.14

УДК 35.08

Наталія СОРОКІНА, Тетяна СЕРЬОГІНА
Національна академія державного управління
при Президенті України

Дніпропетровський регіональний інститут державного управління

ЕТИЗАЦІЯ ПУБЛІЧНОЇ СЛУЖБИ ЯК ЧИННИК ГУМАНІЗАЦІЇ СУСПІЛЬСТВА: ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД

Аналізується закордонний досвід щодо етичних аспектів розвитку та реформування публічної служби. На основі аналізу визначається, що розвинуті країни світу, зокрема США, Російська Федерація, країни ЄС, однакові в тому, що вихідним для етики публічної служби є принцип гуманізму.

Ключові слова: етизація, публічна служба, публічний службовець, професійна етика, кодекси поведінки.

Наталья Сорокина, Татьяна Серегина. Этизация публичной службы как фактор гуманизации общества: зарубежный опыт

Анализируется зарубежный опыт относительно этических аспектов развития и реформирования публичной службы. На основе анализа определяется, что развитие страны мира, в частности США, Российская Федерация, страны ЕС, единодушны в том, что исходным для этики публичной службы является принцип гуманизма.

Ключевые слова: этизация, публичная служба, публичный служащий, профессиональная этика, кодексы поведения.

Nataliia Sorokina, Tetiana Seregina. Etization of public service as a factor of humanization of the society: foreign experience

The foreign experience regarding ethical aspects of the development and reform of the public service is analyzed. On the basis of the analysis were selected that developed countries of the world, among which we considered the US, Russia, EU countries were unanimous about the fact that the source for ethics of the public service is the principle of humanism.

Key words: etization, public service, public employee, professional ethics, codes of conduct.

Публічна служба є вираженням особливої довіри з боку суспільства й держави, вона висуває високі вимоги до моральних якостей публічних службовців. Для того щоб бути ефективною, публічна служба повинна ґрунтуватися на міцному духовно-моральному фундаменті. Цілі публічної служби, її провідні принципи, норми, професійні вимоги до її кадрів – усе має моральний аспект, що вирішальною мірою визначає її спрямованість, її основні домінанти. Моральна атмосфера в органах влади, неохайність відповідального чиновника можуть серйозно дискредитувати будь-які благі наміри влади. У суспільній думці авторитет публічних службовців справедливо пов'язують насамперед із їх порядністю, справедливістю.

Етика публічної служби тісно пов'язана із соціальною структурою конкретного суспільства і чітко визначається нею. У цьому, як правило, відображаються традиційні уявлення суб'єктів тої або іншої спільноти про статус свого суспільства загалом, про перевагу своєї цивілізації тощо. Водночас етика публічної служби являє собою об'єднання універсальних правил, що застосовуються в усьому цивілізованому світі. Усе це зумовлює необхідність постійного осмислення, дослідження та вдосконалення етичних норм на публічній службі, що, у свою чергу, сприятиме досягненню стратегічних цілей держави.

Питання етики публічних службовців та етичних реформ на публічній службі активно обговорюються у світовому науковому просторі. Серед українських науковців, які займаються цими питаннями, слід виділити праці О. Антонової, Т. Василевської, Н. Гончарук, С. Дубенко, В. Князева, В. Козловського, Н. Липовської, А. Ліпенцева, Т. Мотренка, І. Надольного, Н. Нижник, М. Нинюк, О. Оболенського, В. Олуйка, Л. Пашко, М. Пірен, В. Ребкала, М. Рудакевич, Т. Сенюшкіної, С. Серьогіна та ін. Теоретичні розробки проблем етики державної служби здійснюють зарубіжні науковці, такі як: У. Брюс, С. Васильєв, П. Дробишев, А. Конов, Дж. С. Лей, К. Луганський, Е. Охотський, Д. Плант, Г. Райт, П. Фінн та ін. Однак узагальненню та

систематизації закордонного досвіду з етичних аспектів розвитку та реформування публічної служби не приділялося належної уваги.

Тому головною метою статті є порівняльний аналіз етичної складової публічної служби розвинутих країн світу та можливості його застосування в Україні.

Слід зазначити, що проблемам етики на публічній службі надають усе більшого значення в різних країнах світу. Питання вироблення та запровадження в роботу органів публічної влади етичних засад традиційно було одним із важливих об'єктів дослідження як у світовій, так і вітчизняній науці. Тому необхідно критично осмислити цей досвід і, ураховуючи всі досягнення та помилки, використовувати його в процесі налагодження етичного клімату на публічній службі в Україні.

Найбільш послідовно це питання вирішувалося в США. Тут діє розгалужена система спеціального «етичного» законодавства, відповідно до якого і на підставі якого утворена і функціонує окрема «етична» державна структура управління, яка покликана і регулювати, і розслідувати, і переслідувати неетичні дії публічних службовців. Запроваджено або розробляються спеціальні процедури вирішення «етичних» справ і механізми примусового застосування етичних норм [9, с. 117].

Американці надають дуже великого значення питанням професійної етики публічних службовців. Уперше в США Кодекс етики урядової служби з'явився в 1958 р. у формі резолюції конгресу. Загальна її частина являла собою перелік вимог до осіб, які перебувають на урядовій службі. Оскільки кодифікація моральних норм ще не є підставою для надання їм сили закону, кодекс отримав рекомендаційний статус. Законодавці, прийнявши в обох палатах резолюцію, схваливши документ, тим самим рекомендували собі і службовцям апарату далі дотримуватися закладених у ньому стандартів поведінки. Цей, не дуже чітко прописаний кодекс, став відправним пунктом для подальших дій у тому самому напрямі.

У США існує безліч актів, кодексів і етичних приписів для службовців, причому кожна гілка державної влади має власний кодекс поведінки і власні, спеціально створені органи з контролю, збору інформації, а в разі виявлення порушень, і свої каральні служби. Крім того, більшість урядів штатів і місцевих органів влади мають власні кодекси з етичного поведіння публічних службовців, що перебувають під їх юрисдикцією.

Одні з найбільш відомих і часто цитованих у США є «Норми етичної поведінки службовців виконавчої гілки влади» (чинні з 1993 р.), які, окрім стандартів поведінки публічних службовців, містять й інші правила, що стосуються етики публічної служби:

порядок декларації доходів; правила, що належать до зловживання службовим становищем; принципи функціонування управління з етики в уряді та інші норми.

Американська модель створення кодексів поведінки «Норми етичної поведінки службовців виконавчої гілки влади» суттєво обмежує свавілля державних органів під час розробки стандартів поведінки, це дозволяє, зокрема, у короткий термін створити дійовий звіт правил. Однак при цьому американській моделі притаманний і ряд недоліків: жорсткі стандарти поведінки обмежують ініціативу публічних службовців і привчають їх в усьому спиратися на правила, що може призвести до неналежної поведінки службовців у нестандартних ситуаціях; прийняття деталізованого етичного кодексу вимагає одночасного створення розвиненої системи навчання й консультування публічних службовців, оскільки такий детальний звіт правил надзвичайно складний для сприйняття; у зв'язку з цим у США щорічно витрачаються значні фінансові кошти на створення спеціальних посібників, навчання та консультування публічних службовців з етичних питань [2].

За прикладом американських законів були прийняті закон «Про етику в публічній сфері» (1995 р.) в Ірландії і закон «Про етику національної державної служби» (2000 р.) у Японії. Ірландський і японський закони про етику регламентували, за американським зразком, процедуру декларування доходів і майна публічними службовцями. Крім того, відповідно до закону «Про етику в публічній сфері» в Ірландії була створена Комісія з публічної сфери, у Японії за законом «Про етику національної державної служби» засновано відділ Національної державної служби, якому була доручена розробка етичних стандартів державних службовців. В етичних правилах державного службовця даються розгорнуте визначення «зацікавленої особи» і докладний перелік неетичних дій, що виключає довільне тлумачення вимог закону. Тобто США є взірцем у питаннях етики на публічній службі для багатьох країн світу.

Основним етичним інститутом в адміністрації США є Комітет з урядової етики. Він виконує декілька основних функцій: забезпечує підтримку високих етичних стандартів у службовому середовищі, запобігання конфліктам інтересів і їх вирішення, підвищення суспільної довіри до виконавчої влади, надання етичної освіти службовцям (за даними Комітету, таку освіту щороку здобувають понад 600 тис., або 50 %, публічних службовців). Комітет має також право видавати «коригувальні розпорядження стосовно окремих установ і службовців».

У 1989 р. конгрес США заснував Управління урядової етики як

окрему установу в системі виконавчої влади. Керує ним директор, якого призначає на 5 років президент за порадою сенату та за погодженням з ним. Тут працюють 85 співробітників. Управління урядової етики забезпечує керування етичною програмою у виконавчій владі. Ця система є децентралізованою, кожна установа і відділення відповідають за виконання власних програм етики.

Управління регулярно проводить навчально-тренувальні програми для тих, хто займається питаннями етики у відділеннях і установах, видає спеціальну газету та методичні рекомендації з різних питань, проводить щорічні конференції з питань етики. Для одержання інформації використовується електронна техніка.

Крім Комітету з етики, на особливу увагу заслуговує блок адміністративно-правового захисту персоналу, зокрема Рада із захисту системи заслуг. Вона опікується постійними федеральними службовцями з приводу порушень принципу системи заслуг та є надзвичайно авторитетною серед службовців. На думку дослідників, Рада є запорукою ефективності роботи публічних службовців і загалом «управлінської машини». Система заслуг – це система принципів добору і кар'єрного просування службовців на основі їх професійних і ділових якостей. Рішення Ради, завданням якої є захист службовців від свавілля керівників, майже ніхто не піддає сумніву. Саме існування Ради, вважають дослідники, змушує представників вищої бюрократії дотримуватися належної службової поведінки.

Самодіяльність у боротьбі за професійну честь публічного службовця реалізується також засобами Американської асоціації публічних службовців, Національної організації честі, які провадять щорічні наукові конференції «Державна служба як честь та честь державної служби» та ін.

Отже, сучасна етична система публічної служби США є важливим елементом системи формування прозорого, етичного, відповідального уряду. Вона має цілісний характер, є децентралізованою, у ній логічно поєднано політико-правові й суто морально-етичні засоби, які сприяють створенню умов для функціонування етичної професійної служби та її вдосконалення [9, с. 130].

Важливість аналізу етичної складової публічної служби Російської Федерації зумовлено наявністю реальних проблем (схожі проблеми є і в Україні), а саме: корупція, неефективна робота чиновників, недовіра населення до органів публічної влади. А саме суспільна довіра до публічних службовців є фундаментальною умовою ефективного державного управління.

У російських органах публічної влади принцип етики протягом довгих років залишався незатребуваним. Питання про

професіоналізм та етику публічного службовця, що базуються на знанні теорії управління, високій загальній культурі, духовно-моральних цінностях людини та їх управлінських здібностях, до уваги не бралися повною мірою [6, с. 95].

На сучасному етапі важливу роль у налагодженні етичного клімату публічної служби в Російській Федерації відіграє Типовий кодекс етики та службової поведінки державних службовців і муніципальних службовців (далі – Типовий кодекс), який був схвалений рішенням президії Ради при Президентові Російської Федерації з протидії корупції від 23 грудня 2010 р. Метою Типового кодексу є встановлення етичних норм і правил службової поведінки публічних службовців для гідного виконання ними своєї професійної діяльності, а також сприяння зміцненню авторитету публічних службовців, довіри громадян до державних органів та органів місцевого самоврядування. Він являє собою звід загальних принципів професійної службової етики та основних правил службової поведінки, якими мають керуватися публічні службовці незалежно від того, яку посаду вони займають.

У цьому кодексі зазначається, що публічні службовці повинні бути ввічливими, доброзичливими, коректними, уважними і виявляти терпимість у спілкуванні з громадянами та колегами. Типовий кодекс має підвищити ефективність виконання публічними службовцями своїх посадових обов'язків та є основою для формування належної моралі у сфері публічної служби, шанобливого ставлення до публічної служби в суспільній свідомості, а також виступає як інститут суспільної свідомості і моральності публічних службовців, їх самоконтролю. Тому знання та дотримання публічними службовцями положень Типового кодексу є одним із критеріїв оцінки якості їх професійної діяльності та службової поведінки [10].

Проблеми, пов'язані з формуванням кадрів у сфері публічної служби щодо посилення їх правового, професійного, морального виховання, займають одне з центральних місць у Федеральній програмі «Реформування та розвиток системи державної служби Російської Федерації (2009 – 2013 роки)», затвердженій Указом Президента Російської Федерації у 2009 р. Так, у ній передбачено, що одним із очікуваних результатів її реалізації стане розробка норм службової професійної етики та правил ділової поведінки державних службовців, а також механізмів, які забезпечують їх дотримання [8].

Отже, у Росії на сучасному етапі впроваджується традиційний підхід до регулювання поведінки публічних службовців, згідно з яким етика публічного службовця означає, насамперед, повагу до закону, патріотизм, справедливість та недопущення дій, які можуть

негативно позначитися на іміджі публічної служби та репутації управління. Вона формується в площині управління кадрами, яке розглядають в юридичному та дисциплінарному аспектах.

Європейські країни від перших кроків реформування публічної служби прагнуть рухатися шляхом побудови демократичного прозорого управління державою та створення якісно нового інституту етичного регулювання публічної служби, у якому мають забезпечуватися пріоритети загальнолюдських цінностей. Професійна етика в розвинених демократичних країнах Європи розглядається як основна мета управління людськими ресурсами. Якщо етичні принципи проголошені, то вони мають бути нормою щоденної практики.

Питання про те, якою мірою поведінка публічних службовців має регулюватися законодавчо, залишається відкритим. Його рішення залежить від традицій державного управління конкретної країни і від її культурної специфіки.

Вважається, що високий рівень моралі публічних службовців завжди був предметом особливої гордості британського суспільства. У світі відома британська «традиція» публічної служби, що регламентується моральним кодексом і підвітна парламентському комітету з бюджетного контролю. Британського бюрократа характеризують висока самодисципліна, чесність, моральність, професійна честь, прагнення завжди знайти найкраще рішення, адже за кожним актом професійного вибору стоїть держава і благо громадянина. Однак досягти такого рівня для британців було нелегким завданням [9, с. 130].

Проблема взаємопов'язаного розвитку суспільної моралі й етики публічних службовців Великобританії вирішується своєрідно. У 1994 р. за наказом прем'єр-міністра Дж. Мейджора було створено Комітет зі стандартів у публічній сфері (Комітет із проблем стандартів у суспільному житті, далі – комітет). Комітет також відомий як комітет Нолана, оскільки першим його головою став лорд Нолан. Члени комітету обов'язково повинні були мати досвід у політичній сфері діяльності і не залежати від правлячої партії. Головна рекомендація комітету Нолана полягала в тому, що потрібно розробити новий Кодекс поведінки (або внести зміни до існуючого), який має базуватися на семи принципах суспільного життя: самовідданість, чесність, об'єктивність, відповідальність, відкритість, підзвітність, лідерство. Невдовзі після доповіді Нолана уряд опублікував новий Кодекс публічної служби. За суттю і за змістом цей документ дуже схожий на етичний кодекс публічних службовців США.

Під час розробки проекту створення етичного координаційного

органу у Великобританії головним питанням стало визначення його статусу і ступеня незалежності, що дозволяє йому розглядати окремі випадки або заяви про посадові злочини, але виключає їх самостійне розслідування або ж вимагає від інших структур проведення таких розслідувань. Протягом перших п'яти років своєї роботи комітет мав значний вплив на публічну службу, оскільки ініціював численні зміни в законодавстві, що стосуються етичного регулювання поведінки службовців органів як державного, так і муніципального управління. Однак основним завданням цього органу залишається тільки вироблення рекомендацій для поліпшення етичного клімату на публічній службі, при цьому комітет готує звіти про стан дотримання працівниками професійно-етичних стандартів поведінки, бере участь в обговоренні етичних питань публічної служби, надає консультаційні послуги з питань адміністративної етики. Але комітет не займається впровадженням своїх рекомендацій у практику публічної служби та координацію роботи з викриття неетичної поведінки працівників. Тому в сучасних умовах динамічного реформування публічної служби у Великобританії ставиться питання про те, що для подальшої ефективної роботи комітету потрібне значне розширення повноважень.

Отже, аналіз досвіду Великобританії свідчить, що особливості етичного регулювання публічної служби в цій країні на практиці полягають у тому, що, незважаючи на проведення фундаментальних досліджень, розробки заходів щодо поліпшення «етичного клімату» на публічній службі, результати їх діяльності мають переважно консультативний характер, оскільки етичні органи – координатори (належать до типу «радники»), не мають ані повноважень, ані можливостей самостійно реалізувати пропоновані рекомендації [1].

Серед країн, які активно займаються запровадженням етичних норм на публічній службі, сьогодні є Польща. Це країна, яка фактично протягом останніх років системно їх розробляла та сьогодні має певні досягнення і прорахунки в цій сфері.

Активним поштовхом у вирішенні етичних проблем для Польщі стала проблема корупції та нефаховість посадових осіб, що спричинило погіршення іміджу публічної служби. Бажання запобігти цьому явищу досить помітне в Кодексі етики цивільної служби, який затвердив своїм Указом 11 жовтня 2002 р. Прем'єр Ради Міністрів Польщі Єжек Міллер. У ньому задекларовані принципи про публічне добро, інтереси громадян, нейтральність, орієнтації на професіоналізм [3].

Кодекс відображає основні норми і правила, якими мають керуватись усі публічні службовці. Політична відданість, моральність, сумлінність, творчість у виконанні поставлених

завдань, компетентність, відповідальність, раціональність та лояльність – основні засади, які стали підґрунтям Кодексу етики цивільної служби Польщі. У Кодексі враховано іноземний досвід вироблення стандартів публічного життя, які мають універсальний характер [11].

Значну роль у формуванні позитивного іміджу польської цивільної служби відіграє також програма «Приязна адміністрація». Вона реалізується з 15 червня 2000 р. і зорієнтована на органи влади всіх рівнів, які прагнуть спрямовувати свої дії на створення приязних відносин з клієнтами і впровадження новітніх методів обслуговування громадян. Метою програми «Приязна адміністрація» є: виконання на високому рівні компетенції вимог Кодексу цивільної служби; удосконалення кадрів у сфері надання якісних послуг та розбудови приязних відносин з громадянами; зміни в організації роботи адміністрацій та процедур надаваних ними послуг; удосконалення системи обміну інформацією між органами влади та громадянами [5].

Значний вплив на вироблення етичних норм діяльності польської публічної адміністрації мали і стандарти діяльності цивільної служби ЄС, що, зокрема, знайшли відображення в затвердженому Європейським Парламентом 6 вересня 2001 р. Кодексі доброї (приязної) адміністрації. Метою цього документа було встановлення принципів і стандартів поведінки утворених європейських інститутів, а також працюючих у них службовців у їх відносинах із громадянами та представниками громадськості, посилення можливостей впливу громадянського суспільства на європейські інституції.

Кодекс затверджений як акт, що не має юридичної обов'язкової сили, але положення документа мають важливе практичне значення для інститутів ЄС. Порушення його норм може призвести до подання скарги до Європейського Омбудсмена, яка може спричинити, згідно зі ст. 26, для інституцій та їх службовців негативні наслідки, оскільки Омбудсмен використовує кодекс у разі перевірки порушень, опираючись на нього у своїй контрольній функції. Але кодекс також слугує певною інструкцією та ресурсом для службовців, підтримуючи максимально високі стандарти на публічній службі [4].

Аналіз польського досвіду свідчить, що публічна служба тут характеризується як головна цінність праці службовців, що діють на підставі права і згідно з правом охороняють основні інтереси кожної особи, пам'ятають про службовий характер своєї праці з людьми і про те, що працюють для них. Діяльність публічних службовців має базуватися на професіоналізмі, ввічливості, сумлінності та нейтральності. Вони повинні постійно дбати про

підвищення кваліфікації та поглиблення професійних знань, високу якість виконання дорученої роботи з позиції її змісту та етики.

Професійна етика публічних службовців у країнах ЄС розглядається як практичний інструментарій морально-правового регулювання службової діяльності, спрямованої на ефективне виконання професійної ролі на благо громадян і суспільства. Її базовими принципами є служіння, законність і відповідальність, політична нейтральність і лояльність, чесність, прозорість і відкритість, наведені в модельному Кодексі поведінки публічних службовців, рекомендованому Комітетом Ради Європи. Виконання вимог кодексу забезпечує комплексна етична система.

Комітет міністрів, будучи переконаний, що метою Ради Європи є забезпечення більшої єдності між його членами та нагадуючи, що залучення уваги громадськості і просування етичних цінностей є важливими засобами щодо попередження корупції, рекомендує урядам під час дотримання національного законодавства і принципів, які регулюють діяльність державної адміністрації, сприяти прийняттю національних кодексів поведінки для публічних службовців, керуючись модельним Кодексом поведінки для публічних службовців. У цьому кодексі визначено, що публічний службовець зобов'язаний виконувати свій службовий обов'язок політично нейтрально, не намагаючись протидіяти проведенню політики, рішенням чи законним заходам, що приймаються публічними органами. Він зобов'язаний бути чесним, неупередженим і виконувати свої обов'язки в міру своїх здібностей, ефективно, компетентно, справедливо і з розумінням, беручи до уваги лише суспільну користь і відповідні обставини справи [7].

Після перегляду Кодексів поведінки публічних службовців країн Європи можна підсумувати, що більшість із них використовують саме модельний Кодекс поведінки публічних службовців, рекомендований Комітетом Ради Європи як базовий для кодексів поведінки публічних службовців своїх країн. Це говорить про те, що в цьому кодексі фіксуються критерії та стандарти поведінки для публічних службовців, які є актуальними для більшості європейських країн.

Розвинуті країни світу, у тому числі США, Російська Федерація, країни ЄС, виявились однотайними стосовно того, що умовами професійної етики публічних службовців є, насамперед, рівень моральної культури суспільства, політичні традиції управління, активність громадянського суспільства, професійна чесність вільних ЗМІ, які висвітлюють діяльність владних структур і політичні цінності конкретної держави. У більшості країн світу вважається, що вихідним для етики публічної служби є принцип гуманізму, тобто

шанобливе ставлення до кожної людської особистості, розуміння її неповторності, самодостатньої цінності. Переорієнтація публічної служби на гуманістичні, соціальні, моральні цінності, насамперед, допускає відповідні просування в моральному пізнанні людей, уточнення знань про суть моралі.

Для України, яка переживає період серйозних суспільних трансформацій, важливо сформувати публічну службу на засадах справедливості, соціального партнерства, гуманізму, прозорості, тому особливо нагальними є значні теоретичні розробки з проблем етизації публічної служби. Таким чином, етика і висока кваліфікація повинні бути підґрунтям професіоналізму сучасного українського публічного службовця. Центральною ідеєю етизації публічної служби можна вважати актуалізацію її людського потенціалу шляхом забезпечення культурно-гуманістичної основи організації професійної діяльності публічних службовців.

Щодо перспектив подальших досліджень аналізованої проблеми, то вони полягають у виявленні конкретних кроків у напрямі етизації публічної служби з урахуванням зарубіжного досвіду.

Список використаних джерел

1. **Бочарова Е. Ю.** Об этических аспектах регулирования государственной службы в Великобритании и Канаде / Е. Ю. Бочарова // Государственное управление : электрон. вестн. – Вып. № 33 (август 2012 г.). – Режим доступа : www.gosbook.ru/node/71409.
2. **Ершова И. Б.** Ограничения и запреты для государственных служащих по управлению их имуществом как способ предотвращения «конфликта интересов» в зарубежных странах / И. Б. Ершова // Право и безопасность. – № 3 (28), ноябрь 2008. – Режим доступа : dpr.ru/pravo/pravo_24_11.htm.
3. **Карпа М.** Основні складові публічної служби: тенденції розвитку / М. Карпа, А. Дудник // Демократичне врядування : електрон. наук. фак. вид. / Львів. регіон. ін-т держ. упр. Нац. акад. держ. упр. при Президенті України. – Л. : ЛРІДУ НАДУ, 2009. – Вип. 3. – Режим доступу : www.lvivacademy.com/visnik3/fail/+Karpa.pdf.
4. **Красівський Д. О.** Впровадження європейських стандартів кадрового забезпечення політичного управління: польський досвід / Д. О. Красівський // Державне управління: теорія та практика : електрон. наук. фак. вид. – К. : НАДУ, 2011. – № 2. – Режим доступу : www.academy.gov.ua/ej/ej14/txts/Krasivskiy.pdf.
5. **Лахижа М. І.** Етичні засади в діяльності публічної адміністрації Польщі / М. І. Лахижа, О. І. Черчатий // Державне будівництво : електрон. наук. фак. вид. – Х. : ХарПІДУ НАДУ, 2007. – № 1. – Режим доступу : www.nbu.gov.ua/ujrn/e-journals/DeBu/2007-1/doc/5/05.pdf.

6. **Профессиональная** культура / В. Г. Попов, В. В. Китаев, Б. С. Хохряков, Н. Г. Чевтаева ; под ред. В. Г. Попова. – М., 2001. – 154 с.
7. **Рекомендация № R(2000)** 10 комитета министров совета Европы о кодексах поведения для государственных служащих (принята 106-й сессией Комитета министров 1 мая 2000 г.). – Режим доступа : stat.doc.mil.ru/documents/quick_search/more.htm?id=11693781@egNPA.
8. **Реформирование** и развитие системы государственной службы Российской Федерации (2009 – 2013 годы) : Указ Президента Российской Федерации от 10 марта 2009 г. № 261. – Режим доступа : www.rg.ru/2009/03/13/programma-dok.html.
9. **Рудакевич М. І.** Професійна етика державних службовців: теорія і практика формування в умовах демократизації державного управління : монографія / М. І. Рудакевич. – Т. : АСТОН, 2007. – 400 с.
10. **Типовой** кодекс этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих от 23 декабря 2010 г. – Режим доступа : www.gov.karelia.ru/gov/Leader/Admin/kodeks.html.
11. **Kodeks** etyki Sluzby Cywilnej. – Tryb dostępu : www.wetgiw.gov.pl/bip/files/51_Kodeks%20Etyki%20Sluzby%20Cywilnej.pdf.

List of references

1. **Bocharova E. Yu.** Ob eticheskikh aspektah regulirovaniya gosudarstvennoy sluzhby v Velikobritanii i Kanade / E. Yu. Bocharova // Gosudarstvennoe upravlenie : elektron. vestn. – Vyip. № 33 (avgust 2012 g.). – Rezhim dostupa : www.gosbook.ru/node/71409.
2. **Ershova I. B.** Ogranicheniya i zapretyi dlya gosudarstvennykh sluzhaschih po upravleniyu ih imuschestvom kak sposob predotvrascheniya «konflikta interesov» v zarubezhnykh stranah / I. B. Ershova // Pravo i bezopasnost. – № 3 (28), noyabr 2008. – Rezhim dostupa : dpr.ru/pravo/pravo_24_11.htm.
3. **Karpa M.** Osnovni skladovi publichnoi sluzhby: tendentsii rozvytku / M. Karpa, A. Dudnyk // Demokratychne vriaduvannia : elektron. nauk. fakh. vyd. / Lviv. rehion. in-t derzh. upr. Nats. akad. derzh. upr. pry Prezydentovi Ukrainy. – L. : LRIDU NADU, 2009. – Vyp. 3. – Rezhym dostupu : www.lvivacademy.com/visnik3/fail/+Karpa.pdf.
4. **Krasivskiy D. O.** Vprovadzheniia yevropeiskikh standartiv kadrovoho zabezpechennia politychnoho upravlinnia: polskiy dosvid / D. O. Krasivskiy // Derzhavne upravlinnia: teoriia ta praktyka : elektron. nauk. fakh. vyd. – K. : NADU, 2011. – № 2. – Rezhym dostupu : www.academy.gov.ua/ej/ej14/txts/Krasivskiy.pdf.
5. **Lakhyzha M. I.** Etychni zasady v diialnosti publichnoi administratsii Polshchi / M. I. Lakhyzha, O. I. Cherchaty // Derzhavne budivnytstvo : elektron. nauk. fakh. vyd. – Kh. : KharRIDU NADU, 2007. – № 1. – Rezhym dostupu : www.nbu.gov.ua/ujrn/e-journals/DeBu/2007-1/doc/5/05.pdf.
6. **Professionalnaya** kultura / V. G. Popov, V. V. Kitaev, B. S. Hohryakov, N. G. Chevtaeva ; pod red. V. G. Popova. – M., 2001. – 154 s.
7. **Rekomendatsiya № R(2000)** 10 komiteta ministrov soveta Evropyi o

kodeksah povedeniya dlya gosudarstvennykh sluzhaschih (prinyata 106-y sessiey Komiteta ministrov 1 maya 2000 g.). – Rezhim dostupa : stat.doc.mil.ru/documents/quick_search/more.htm?id=11693781@egNPA.

8. **Reformirovanie** i razvitie sistemyi gosudarstvennoy sluzhbyi Rossiyskoy Federatsii (2009 – 2013 godyi) : Ukaz Prezidenta Rossiyskoy Federatsii ot 10 marta 2009 g. № 261. – Rezhim dostupa : www.rg.ru/2009/03/13/programma-dok.html.

9. **Rudakevych M. I.** Profesiina etyka derzhavnykh sluzhbovtiv: teoriia i praktyka formuvannia v umovakh demokratyzatsii derzhavnoho upravlinnia : monohrafiia / M. I. Rudakevych. – T. : ASTON, 2007. – 400 s.

10. **Tipovoy** kodeks etiki i sluzhebnogo povedeniya gosudarstvennykh sluzhaschih Rossiyskoy Federatsii i munitsipalnykh sluzhaschih ot 23 dekabrya 2010 g. – Rezhim dostupa : www.gov.karelia.ru/gov/Leader/Admin/kodeks.html.

11. **Kodeks** etyki Sluzby Cywilnej. – Tryb dostepu : www.wetgiw.gov.pl/bip/files/51_Kodeks%20Etyki%20Sluzby%20Cywilnej.pdf.

Надійшла до редколегії 28.04.14

МІСЦЕВЕ САМОВРЯДУВАННЯ

УДК 342.5:004

Кирило БАРИШНІКОВ, Євгенія ЛУК'ЯНЕНКО
Донецький державний університет управління

РЕАЛІЗАЦІЯ ПРОЕКТІВ ЕЛЕКТРОННОГО УРЯДУВАННЯ В ОРГАНАХ МІСЦЕВОГО УПРАВЛІННЯ УКРАЇНИ

Аналізуються приклади розробки та впровадження проектів електронного управління в місцевих органах виконавчої влади в декількох регіонах України.

Ключові слова: електронний уряд, виконавча влада, місцеве самоврядування, інформатизація, інформаційно-комунікаційні системи, інформаційне суспільство.

Кирилл Барышников, Евгения Лукьяненко. Реализация проектов электронного управления в органах местного управления Украины

Анализируются примеры разработки и внедрения проектов электронного управления в местных органах исполнительной власти в нескольких регионах Украины.

Ключевые слова: электронное правительство, исполнительная власть, местное самоуправление, информатизация, информационно-коммуникационные системы, информационное общество.

Kyrylo Baryshnikov, Yevheniia Lukianenko. E-government projects implementation in local self-government bodies in Ukraine

The number of examples of the development and implementation of the e-government projects in the local executive authorities in several regions of Ukraine are analyzed.

Key words: e-government, executive authority, self-government, informatization, information and communication technologies, information society.

© Баришніков К. С., Лук'яненко Є. Ю., 2014