

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
СУМСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ АГРАРНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
ФАКУЛЬТЕТ ЕКОНОМІКИ І МЕНЕДЖМЕНТУ**

**Кафедра публічного управління та адміністрування**

# **КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА**

**освітній ступінь - «Магістр»**

**на тему: ФОРМУВАННЯ ОСНОВ ПРОФЕСІЙНОЇ  
ЕТИКИ В УМОВАХ УДОСКОНАЛЕННЯ  
АДМІНІСТРАТИВНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ**

Виконала: студентка спеціальності 073 «Менеджмент»  
ОП «Адміністративний менеджмент»  
***Мойсеєнко Ангеліна Ігорівна***

Керівник: ***Стоволос Надія Борисівна***  
доцент кафедри публічного управління та адміністрування

Рецензент: ***Власюк Елізавета Олександрівна***  
Менеджер Green Cleaning Systems Inc

**Суми – 2022**

# СУМСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ АГРАРНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет Економіки і менеджменту  
Кафедра Публічного управління та адміністрування  
Освітній ступінь «Магістр»  
Спеціальність 073 «Менеджмент»  
ОП «Адміністративний менеджмент»

**Затверджую:**

Завідувач кафедри публічного управління та адміністрування

О.П. Славкова

« 20 » листопада 2021 р.

## ЗАВДАННЯ

### НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ СТУДЕНТКИ

*Мойсеєнко Ангеліни Ігорівни*

(прізвище, ім'я, по батькові)

**1. Тема роботи:** ФОРМУВАННЯ ОСНОВ ПРОФЕСІЙНОЇ ЕТИКИ В УМОВАХ  
УДОСКОНАЛЕННЯ АДМІНІСТРАТИВНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ  
ОРГАНІЗАЦІЇ

**2. База**

**практичного**

**дослідження**

*керівник роботи*

КП «Чернігівводоканал»

д.е.н., професор Стоволос Надія Борисівна

(прізвище, ім'я, по-батькові, науковий ступінь, вчене звання)

*затверджена наказом по університету від*

«    »

20 р. №

**3. Строк подання студентом закінченого проекту (роботи)**

05 грудня 2022 р.

**4. Вихідні дані до проекту (роботи):** нормативно-законодавчі акти України, навчально-методичні посібники, монографії, підручники за тематикою дослідження, наукові публікації, статистична інформація за 2019- 2021 роки, дані інтернет-сайтів тощо.

**5. Зміст розрахунково-пояснювальної записки (перелік питань, які потрібно розробити):**

- визначити теоретико-методологічні основи професійної етики;

- проаналізувати етичну складову професіоналізму працівників комунального підприємства;

- дослідити проблемні аспекти дотримання етичних норм працівниками КП «Чернігівводоканал»;

- проаналізувати нормативно-законодавчі засади етичної поведінки державних працівників в Україні;

- дослідити морально-етичні засоби зниження корупційних проявів в КП «Чернігівводоканал».

**6. Дата видачі завдання:**

20 листопада 2021 р

## КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

| № з/п | Назва етапів дипломного проекту(роботи)                                                                                                   | Строк виконання етапів проекту | Примітка |
|-------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------|----------|
| 1     | Визначення об'єкту, предмету дослідження, формулювання мети та задач кваліфікаційної роботи, складання плану                              | Листопад-грудень 2021          |          |
| 2     | Підбір та вивчення літературних джерел, законодавчої та нормативної бази                                                                  | Січень 2022                    |          |
| 3     | Узагальнення теоретичного матеріалу з обраної теми дослідження та представлення чорнового варіанту першого розділу кваліфікаційної роботи | Лютий-квітень 2022             |          |
| 4     | Збір та обробка фактичного матеріалу, узагальнення аналізу застосування досліджуваного питання на підприємстві (переддипломна практика)   | 02-31 травня 2022              |          |
| 5     | Оформлення теоретичної частини кваліфікаційної роботи, узагальнення аналітичної частини, захист звіту по переддипломній практиці          | Червень 2022                   |          |
| 6     | Проектування напрямів вдосконалення досліджуваної проблеми                                                                                | Липень-Серпень 2022            |          |
| 7     | Завершення проектної частини кваліфікаційної роботи та подання попереднього варіанту третього розділу керівнику                           | Вересень 2022                  |          |
| 8     | Оновлення даних за 2017-2019 роки та доопрацювання аналітичного і проектного розділів кваліфікаційної роботи                              | Жовтень 2022                   |          |
| 9     | Оформлення кваліфікаційної роботи, та її подання на попередній захист та рецензування                                                     | Листопад 2022                  |          |
| 10    | Перевірка кваліфікаційної роботи на автентичність (подання роботи для перевірки на плагіат на кафедру, до відділу якості освіти)          | 30 листопада 2022              |          |
| 11    | Подання закінченої роботи та документів до неї до деканату                                                                                | 05 грудня 2022                 |          |
| 12    | Захист кваліфікаційної роботи                                                                                                             | 19-20 грудня 2022              |          |

Студентка

А. І. Мойсеєнко

(підпис)

Керівник роботи

Н. Б. Стоволос

(підпис)

Перевірку на автентичність проведено

Н.М. Баранік

(підпис)

Кваліфікаційна робота допущена до захисту

М.О. Лищенко

(підпис)

## АНОТАЦІЯ

Мойсеєнко А. І. Формування основ професійної етики в умовах удосконалення адміністративної діяльності організації (установи, закладу).

Кваліфікаційна робота зі спеціальності 073 «Менеджмент» ОП «Адміністративний менеджмент», СНАУ, Суми-2022 р. – Рукопис.

Досліджена концепція удосконалення адміністративної діяльності організації в умовах формування професійної етики. Розглянуто роль розвитку особливого виду професійної етики працівників комунальних підприємств, що надають адміністративні послуги громадянам України. Досліджена оцінка та удосконалення професійної етики фахівців КП «Чернігівводоканал». Визначено теоретико-методологічні основи професійної етики.

Представлено загальну характеристику підприємства. Виконано аналіз основних показників фінансово-господарської діяльності КП «Чернігівводоканал». Проаналізовано етичну складову професіоналізму працівників комунального підприємства.

Обґрунтовано проблемні аспекти дотримання етичних норм працівниками КП «Чернігівводоканал».

Розроблено пропозиції щодо впровадження удосконалення процесу формування етики працівників КП «Чернігівводоканал».

Запропоновано сучасні підходи професійної етики, що відображає особливості моральної свідомості, міжособистісних стосунків та поведінки людей, які зумовлені особливостями професійної діяльності. Представлено рекомендації щодо методів підвищення етичного рівня бізнес-організації.

Ключові слова: адміністративний, професійна етика, управління, працівники.

## SUMMARY

Moiseienko A. I. Formation of the foundations of professional ethics in the conditions of improving the administrative activity of the organization (institution, institution).

Qualification work on specialty 073 "Management" OP "Administrative Management", SNAU, Sumy-2022 - Manuscript.

The concept of improving the administrative activity of the organization in the conditions of the formation of professional ethics is studied. The role of the development of a special type of professional ethics of employees of communal enterprises that provide administrative services to citizens of Ukraine is considered. Researched evaluation and improvement of professional ethics of specialists of KP "Chernigivvodokanal". The theoretical and methodological foundations of professional ethics are defined.

The general characteristics of the enterprise are presented. The analysis of the main indicators of the financial and economic activity of KP "Chernigivvodokanal" was performed. The ethical component of professionalism of utility company employees is analyzed.

Problematic aspects of compliance with ethical norms by employees of KP "Chernigivvodokanal" are substantiated.

Proposals have been developed for the implementation of the improvement of the process of forming the ethics of employees of KP "Chernigivvodokanal".

Modern approaches of professional ethics are proposed, which reflect the peculiarities of moral consciousness, interpersonal relations and behavior of people, which are determined by the peculiarities of professional activity. Recommendations on methods of increasing the ethical level of a business organization are presented.

Keywords: administrative, professional ethics, management, employees.

## ЗМІСТ

|                                                                                                                        |    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| ВСТУП.....                                                                                                             | 7  |
| РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ПРОФЕСІЙНОЇ ЕТИКИ В<br>УМОВАХ УДОСКОНАЛЕННЯ АДМІНІСТРАТИВНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ<br>ОРГАНІЗАЦІЇ..... | 10 |
| РОЗДІЛ 2 АНАЛІЗ СТАНУ УПРАВЛІННЯ АДМІНІСТРАТИВНОЇ<br>ДІЯЛЬНОСТІ КП «ЧЕРНІГІВВОДОКАНАЛ».....                            | 21 |
| 2.1 Аналіз етичної складової професіоналізму в працівників<br>комунального підприємства .....                          | 21 |
| 2.2 Проблемні аспекти дотримання етичних норм працівниками КП<br>«Чернігівводоканал» .....                             | 36 |
| 2.3 Нормативно-законодавчі засади етичної поведінки працівників<br>комунальних підприємств в Україні .....             | 44 |
| РОЗДІЛ 3 НАПРЯМКИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ПРОЦЕСУ<br>АДМІНІСТРАТИВНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ КП «ЧЕРНІГІВВОДОКАНАЛ».....                     | 54 |
| 3.1 Морально-етичні засоби зниження корупційних проявів в КП<br>«Чернігівводоканал» .....                              | 54 |
| 3.2 Методи підвищення етичного рівня бізнес-організації.....                                                           | 67 |
| 3.3 Удосконалення процесу формування етико-організаційної культури<br>працівників КП «Чернігівводоканал» .....         | 72 |
| ВИСНОВКИ .....                                                                                                         | 81 |
| СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ .....                                                                                       | 83 |
| ДОДАТКИ .....                                                                                                          | 87 |
| ДОДАТОК А Кодекс етичної поведінки працівників комунальних<br>підприємств.....                                         | 88 |

## ВСТУП

Постановка проблеми теоретичних основ професійної етики в її загальному вигляді пов'язана із важливими науковими та практичними завданнями, оскільки останнім часом гостро відчувається посилення інтересу широкого кола громадськості до подолання дефіциту професійної етики в працівників комунальних підприємств.

У зв'язку з ускладненням та глобалізацією сучасного бізнесу виникає дедалі більше відносин між учасниками економічних відносин. Наразі економічні важелі організаційної діяльності багато в чому доповнюються чинниками етичного характеру. Підприємці та власники бізнесу все частіше стикаються з етичними проблемами у своїй повсякденній роботі. В результаті зростає важливість таких етичних питань, як: довіра між діловими партнерами, прозорість ведення бізнесу, чесна конкуренція, відкритість у відносинах між працівниками та роботодавцями, працівниками, споживачами та суспільством загалом. Все більше і більше компаній беруть на себе відповідальність за свою діяльність, бізнес, боротьбу з корупцією та піклування про навколишнє середовище.

У 2019 році керівники понад 170 глобальних компаній — Apple, Boeing, FedEx, General Motors та Business Roundtable Network — разом отримали понад 7 трильйонів доларів доходу, зробивши прибуток однією метою свого бізнесу. Їхня корпоративна мета тепер полягає в тому, щоб задовольнити інтереси всіх зацікавлених сторін, а не лише акціонерів. Компанії у країнах поступово змінюють свій підхід до ведення бізнесу [9].

Отже, етика бізнесу є важливою для успіху будь-якої організації. Зараз ця тема є актуальною у всьому світі. Очевидно, що проблем у цій сфері є чимало, особливо щодо необхідності вирішення питань порушень етичних норм в бізнес-середовищі.

Вагомий внесок у вивчення й дослідження професійної етики державних службовців, органів місцевого самоврядування зробили вітчизняні дослідники Т. Василевська, С. Жарай, Т. Жалко, В. Куйбіда, М. Рудакевич, Т. Чмут та інші науковці.

Однак, потребує додаткової уваги проблема розвитку особливого виду професійної етики працівників комунальних підприємств, що надають адміністративні послуги громадянам України.

**Об'єктом дослідження** є особливості формування основ професійної етики.

**Предметом дослідження** є концепція удосконалення адміністративної діяльності організації в умовах формування професійної етики.

**Метою роботи** є оцінка та удосконалення професійної етики фахівців КП «Чернігівводоканал».

Для досягнення поставленої мети вирішуються такі **задачі**:

- визначити теоретико-методологічні основи професійної етики;
- проаналізувати етичну складову професіоналізму працівників комунального підприємства;
- дослідити проблемні аспекти дотримання етичних норм працівниками КП «Чернігівводоканал»;
- проаналізувати нормативно-законодавчі засади етичної поведінки державних працівників в Україні;
- дослідити морально-етичні засоби зниження корупційних проявів в КП «Чернігівводоканал»;
- дослідити методи підвищення етичного рівня бізнес-організації;
- удосконалити процес формування етики працівників КП «Чернігівводоканал».

**Методи дослідження** дипломної роботи: метод моделювання, для інтерпретації результатів – метод узагальнення та порівняння; діалектичний метод визначення проблем та напрямків їх рішення, математичні,

статистичні, спостереження. загальнонаукові: аналіз і синтез (для обґрунтування теоретичних положень і практичних рекомендацій); системний і комплексний підходи; аналітичні методи: традиційні методи і прийоми економічного аналізу: табличний (для представлення розрахунків і конкретних результатів дослідження; метод експертних оцінок.

**Практичне значення роботи.** Результати дипломної роботи можуть використовуватися в процесі удосконалення професійної етики працівників комунальних підприємств.

Дипломна робота складається з вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел (36 найменувань). Основний зміст викладено на 72 сторінках тексту. Загальний обсяг – 95 сторінок.

## **РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ПРОФЕСІЙНОЇ ЕТИКИ В УМОВАХ УДОСКОНАЛЕННЯ АДМІНІСТРАТИВНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ**

Робота етики полягає в тому, щоб думати про мораль та пояснювати її. Моральні пояснення критичного розуміння та сприйняття, що пропонують унікальну модель моралі. Мораль — це наша особиста та соціальна поведінка таким чином, що регулює людську поведінку, розвиває цінності, які потрібно дотримуватися, і встановлює правила, що сприяють розвитку особистості, які люди можуть отримати зі свого власного розвитку та етичного досвіду. Завдяки цим завданням етика розширює світогляд людей, прояснює зміст моральних цінностей та проблем окремих людей, сприяє розвитку культури думки, дає людям власне моральне дослідження, стимулювала їх до

Витоки професійної етики починаються у рабовласницькому суспільстві. Давньогрецький філософ Аристотель вважав її особливою областю етичного знання, розробленою давньогрецьким лікарем Гіппократом, «батьком» Трохи згодом теоретичною проблемою професійної етики зайнялися І. Бентам та С. Монтеск'є. Продовження Е. Lukheim та ін.

Етичні деталі вимагають належного зіставлення змісту предмета коїться з іншими галузями наукових знань. Етика історично склалася та розвивалася у лоні філософії як галузі філософського знання, поряд з онтологією (вчення про буття) та епістемологією (вчення про знання). М. О. Бердяєв вважав етику останньою частиною філософії духу. Етика, заснована на філософській методології, визнається практичною філософією чи моральною філософією.

«Етика» як поняття здебільшого вживається в значенні науки, а «мораль» — реальне явище, що досліджується, хоча чіткого кордону немає, бо вчиняючи ми використовуємо певні знання про моральну поведінку [10].

Етика визначається як систематичне прагнення для осмислення індивідуального та суспільного моральнісного досвіду таким чином, щоб можна встановити правила, які мають управляти поведінкою людей, виробити цінності, яких треба дотримуватися, а також для того щоб виховати такі риси характеру, які людям корисно в собі розвивати[10].

У результаті виконання цих завдань, етика може розширювати світогляд людини, з'ясовує для особистості смисл моральних цінностей та проблем, сприяє розвитку культури мислення, стимулює власний моральний пошук людини

Дія моралі має певні характеристики:

- моральні судження такі, що ті, хто їх виносить, роблять це для того, щоб застосувати їх до себе;
- мораль охоплює всю різноманітність людського існування, вона не обмежується одним аспектом певної сфери;
- мораль існує не як стан, а як засіб свідомого життя, що передбачає безперервність зусиль до його реалізації;
- мораль не може міститися в якійсь змістовно-конкретній, позитивній вимозі, і не може бути включена в їх суму.

Взаємодія моралі та політики є важливою частиною суспільного життя.

І політика, і мораль є способами регулювання поведінки, формами її виправдання в суспільній свідомості. Однак мораль бачить світ крізь вертикальні відносини, тоді як основним органом політичної діяльності є горизонтальні відносини між людьми.

Одні скептично ставляться до можливості взаємодії, інші виступають за можливість морально-політичного співіснування, у той час як деякі теоретики та практики вважають, що справа в політиці (які повністю ігнорують моральні аспекти суспільного життя та практикують аморальну політику на практиці), контролюючи сенс життя. Згідно з іншим методом, політика і мораль йдуть пліч-о-пліч. Однак навіть у цій позиції дехто вважає,

що мораль політизована і що найвищі стандарти моралі відповідають національним інтересам, оскільки політика розглядається як більш важлива частина суспільного життя.

Принципово протилежні позиції, що підтримують ідею можливих взаємодій політики та моралі, стверджують, що первинним пунктом цих відносин є мораль, а отже, і мораль, що включає моральні норми та цінності. Нам необхідно будувати політику, так як це враховано у політичній діяльності [10].

Крім демократичних та чесних виборів, необхідно зробити певні кроки для покращення політичного клімату. Демократичне суспільство - це суспільство, що визначає систему, що обмежує владу. Громадський контроль, якому значною мірою сприяють неурядові організації та засоби масової інформації, є найважливішим фактором контролю над моральною складовою законодавчої діяльності протягом усього терміну повноважень законодавчого органу. Завдяки роботі парламентської опозиції дуже ефективним є також внутрішнє самоврядування групи «експертів», яке здійснюється за допомогою функцій парламентської комісії з етики та репутаційних механізмів. У будь-якому разі для такого нагляду мають бути чітко встановлені етичні стандарти Конгресу. Це дає громадськості та самим представникам основу для оцінки дій парламентаріїв.

Громадська думка чи людське сумління контролюють дотримання етичних норм. Покарання суб'єктивне (хамство, сором, внутрішнє). Відповідно до правових норм особа звільняється від контролю. Є «місця безкарності» за певні неетичні рішення та дії. Вузька сфера дії права. Закон лише створює інтерактивні правила. З морального погляду дотримання норм не позбавлене совісті. Тут немає місця безкарності. Широкий спектр моралі (дружба, кохання тощо). Крім кодексу поведінки мораль також створює людські цінності. Хоча існують конкретні положення про мораль, право і норми, мораль і право в суспільному житті тісно пов'язані. Розвинена

правова система створює кращі умови для морального розвитку, а моральні вимоги, своєю чергою, удосконалюють право, етика право доповнюють одне одного. Координація взаємовідносин між цими двома регуляторними системами справила значний вплив на координацію всього життя.

Професійна етика відбиває особливості моральної свідомості людей, міжособистісних відносин і поведінки, зумовлені особливостями їхньої професійної діяльності. Але з часом трудова етика мала прояснитися, що призвело до появи трудової етики. Професійна етика не є добровільно сформованою фіксованою етикою, а свідомо сформованими професійними етичними установками всередині установ.

Як зазначає В. Бондар, проблема дотримання аудиторами принципів професійної етики в цілому викликає проблеми недовіри до професії аудитора у користувачів фінансової звітності та аудиторських висновків, що публікуються, не сприяє створенню інвестиційно привабливої організації. Образи державних та вітчизняних суб'єктів на зовнішніх ринках [11].

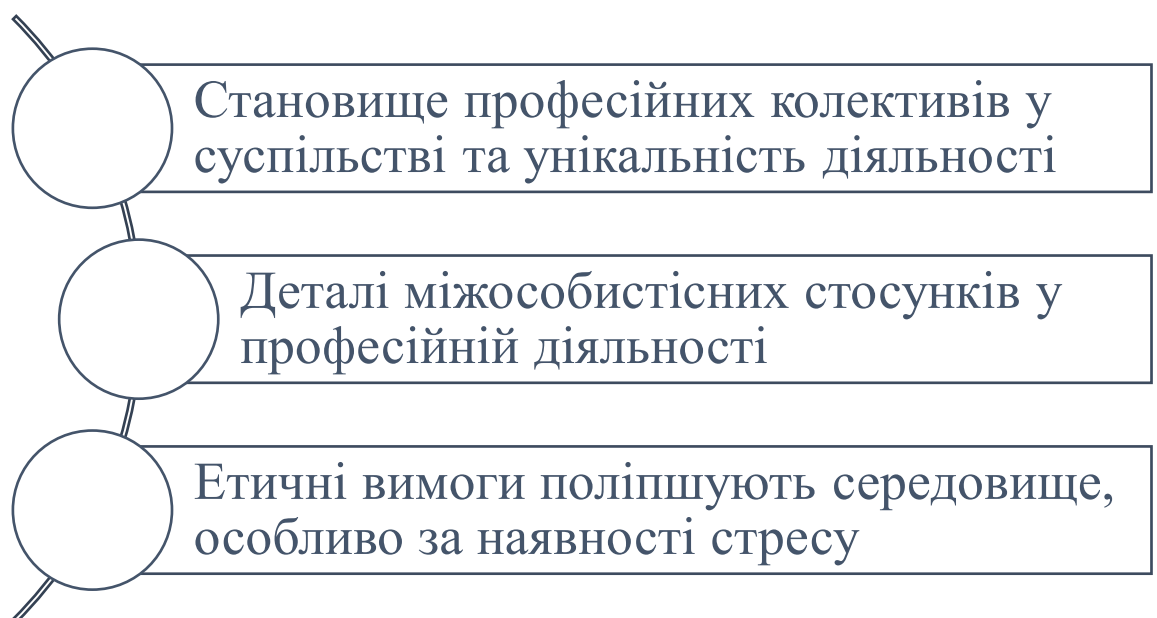


Рисунок 1.1 – Фактори спеціальних професійно-етичних принципів  
Джерело: систематизовано на основі аналізу літературних даних[10, 11]

Конкретні професійні етичні принципи, визначальні загальні етичні принципи, які стосуються професійної діяльності, пов'язані з багатьма чинниками.

Перелічені умови також мають визначальне значення для професійної діяльності державних службовців. Отже: державні службовці займають певне становище в суспільстві, вони здійснюють державно-управлінську діяльність і державну владу; у професійній діяльності державних службовців складаються особливі відносини: в основі відносин між державними службовцями і громадянами лежить державна машина, яка служить народу і приносить користь людям на основі обслуговування; принцип ієрархії є центральним у побудові відносин у професійному співтоваристві державних службовців. Підвищені моральні вимоги в державному управлінні зумовлені: замовленнями, великою матеріальною цінністю, людськими ресурсами, прямим впливом на життя окремих груп людей, наявністю ризиків, непередбачуваністю діяльності, формально-процедурною регламентацією діяльності та можливістю добровільних суб'єктивних рішень.

Ці фактори призводять до специфічних етичних проблем у кар'єрі державних службовців (збереження державної таємниці, боротьба з корупцією, захист конфіденційної інформації громадян, політична справедливість, обмеження деяких їхніх політичних і природних прав тощо). Як видно, кодекс етики державного службовця розкриває специфічні вимоги до моральності державного службовця, що пов'язано зі специфікою професії.

Для забезпечення своїх конкретних інтересів групи повинні мати гарантовані державою можливості брати участь у вирішенні нагальних питань, що їх стосуються, і контролювати виконання цих рішень. Права людини, якщо вона належить до тієї чи іншої меншини у відкритому суспільстві, захищаються суспільством і державою з особливою ретельністю[10].

Проте філософія виконання професійного доручення та пріоритетності принципів прав і свобод людини і громадянина не завжди знаходила належний відгук у діяльності державних інституцій. На думку А.І.Соловйова, для пострадянської бюрократичної етики характерні: постійне перебільшення власної службової влади, зміцнення влади та вертикального стилю побудови організації управління, розуміння управління як форми особистого контролю над людьми, владні, самовдоволені прояви; розгляд відносин з громадянами в рамках схеми «начальник-підлеглий»; схильність до маніпулювання людьми та інформацією задля власної вигоди; постійне прагнення замінити офіційні стосунки неформальними; нечіткість у вираженні власної позиції в управлінських ситуаціях та всупереч думці начальства; постійне застосування нечесних прийомів щодо громадян під час виконання службових обов'язків; свавілля та низька підзвітність, ненадійний партнер; недооцінка організаційних аспектів управлінської діяльності; низька моральна відповідальність за прийняття рішень; статусна лояльність, низька значимість уявлень про обов'язок, відповідальність, особисту репутацію тощо при виконанні обов'язків.

Як справедливо зазначає М. Проскріна [12], етичні проблеми можуть бути різної складності, але їх вирішення завжди потребує уважного підходу.

Статті Конституції України та інші закони захищають громадян України від зловживання владою. Але для забезпечення людиноцентрованого функціонування державної влади необхідне залучення і суто моральних та професійно-етичних регуляторів. В останні роки виникає потреба у формуванні «розуміння», орієнтованого на гармонію, взаєморозуміння та обмін між людьми та народами. Особливістю цього уряду є: забезпечити соціальну стабільність, прозорість (це основа розуміння офіційного статусу народної влади) та транспарентність, відповідальність за прийняття рішень та ін.

Краще використання комунікаційних ресурсів уряду значно сприяло

розвитку взаємодії між державою та її народом. Етика публічної управлінської діяльності значною мірою виражається в культурі спілкування між державними менеджерами та громадянами, у реалізації основних принципів комунікаційної етики. Спілкування — це міжсуб'єктивна взаємодія людей, життєвий стан і спосіб спілкування, зв'язок моральної свідомості з моральною практикою, світоглядом людей, розумінням ними моральних принципів і засобами їх реалізації. бути реалізованим.

Комунікація стає зрілішою, коли ви реалізуєте три її основні функції. Перенесення емоційних відносин, обмін. Культура спілкування включає морально-психологічні елементи, відповідні знання, необхідні взаємодії, і вміння застосовувати в конкретних ситуаціях. Невід'ємною частиною культури спілкування є етична культура спілкування. Етична культура спілкування - це взаємозв'язок між людською свідомістю, поведінкою, моральними цінностями, установками, нормами та принципами [14]. Спілкування між працівниками та громадянами має сприяти встановленню контактів та взаємодій, спрямованих на плідний діалог.

Менеджери державного сектора спілкуються від імені організації, встановлюють зв'язки з людьми та узгоджують інтереси та погляди різних частин. Представницька роль їх діяльності займає понад половину робочого дня. Таким чином, державні менеджери потребують гармонійного поєднання політичних та управлінських навичок та високої культури спілкування. Такі якості, як товарииськість та комунікабельність, є важливими показниками професіоналізму державного службовця.

Закритість, відсутність механізмів прозорості, відсутність інформації про діяльність агентства, кулуарне вирішення справ, відсутність партнерства з громадянами, професійний егоїзм співробітників, негласні методи найму та просування по службі сприяють ефективній взаємодії між державними установами та широкому загалу. Комунікативна пластичність відноситься до здатності сприймати проблеми інших, захищаючи себе.

У спілкуванні між службовцями та громадянами відкритість втілюється наступним чином:

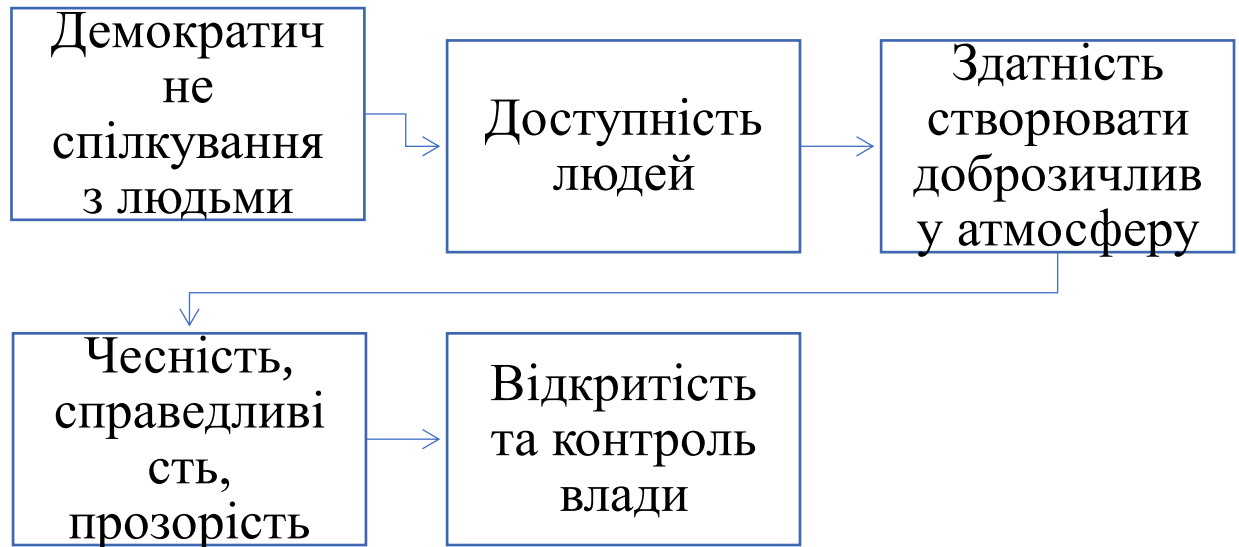


Рисунок 1.2 – Втілення відкритості

Джерело: систематизовано на основі аналізу літературних даних[10, 11]

У спілкуванні працівник-громадянин пластичність проявляється в гнучкості (здатність враховувати ситуацію та знання психологічного стану співрозмовника, вміння використовувати різноманітні існуючі стратегічні та тактичні методи спілкування), своєчасності (швидкість реакції на проблеми) ситуативності. ), творчі способи роботи (використання нових нестандартних методів розв’язування задач).

У процесі маніпулювання державні службовці розглядають громадян як особливий вид об’єктів, як засіб або перешкоду, пов’язану з програмою їхньої діяльності. Прямо протилежним феноменом маніпуляції є реалізація.

Маніпулятор – це той, хто свідомо чи несвідомо використовує хитрощі, щоб контролювати ситуацію та досягати своїх цілей.

Актуалізатор — це той, хто прислухається до інших, враховує інтереси інших та прагне реалізувати власну оригінальність та унікальність. У зв'язку з необхідністю подолання комунікативних бар'єрів держслужбовці

потребують розвитку певних комунікативних якостей та навичок. Врахування інтелекту, особистісних особливостей та емоційного рівня співрозмовника з метою пошуку відповідного способу спілкування; конкретної ситуації особливостей людини та ситуацій, використання різних морально збалансованих способів спілкування. демонстрація вміння володіти собою, правильно висловлювати свою позицію, знаходити вихід із конфлікту, вміти слухати тощо [13].

Факторами, що визначають ступінь довіри громадян до влади, є цілі, поставлені державою, відданість владі інтересам та очікуванням громадян, соціальні та соціально-демографічні групи. Таким чином, цілі можна класифікувати за ступенем їхньої відповідності загальним (у тому числі етичним) нормам. Наслідки успішного досягнення цілей (тобто ефективність державного управління) – відчутні, конкретні та зрозумілі для пересічних громадян результати діяльності держави. Процес встановлення довіри має динаміку. Українські держустанови мають пройти всі етапи побудови партнерських відносин із громадами, щоб відновити довіру населення до влади.

Р. Акофф виділяє 3 етапи формування довіри – обчислювальний, інформаційно-референційний та етапи ідентичності. У державному управлінні виконання цих етапів буде пов'язане з конкретними завданнями.

1. На етапі розрахунку держава має відповідати очікуванням громадян, громадянам має бути вигідніше довіряти сильним інституціям, навіть без урахування певних ризиків. На цьому етапі громада має переконатися, що держава виконує свої зобов'язання та виконує свої зобов'язання. Тут починає формуватися позитивний імідж структури управління державою.

2. На інформаційно-довідковому етапі розробити стійкий образ того, чому державні інституції можуть (або не можуть) довіряти, ґрунтуючись на інформації та досвіді реалізації державної політики. Саме на цьому етапі представники державної служби мають продемонструвати здатність

переходити від декларацій до дій, реалізуючи політику соціального партнерства, відкритості до соціального діалогу та громадського контролю. Результатом проходження цього етапу довіри є формування ефекту передбачуваності та надійності влади.

3. На етапі ідентифікації формується впевненість населення у здібності державних інститутів відбивати і представляти соціальні цінності, впевненість у соціально-економічному розвитку та стабільності країни, у здатності знайти ефективні джерела розвитку в країні. Цей етап є найважливішим, але найскладнішим для побудови довіри. Він має продемонструвати здатність країни ефективно реалізовувати цілі, здатні задовольнити інтереси та очікування її громадян, окремих соціальних груп, – суспільну ефективність керування. Процес побудови довіри дуже складний та тривалий. Але недалекоглядність, недбала поведінка, відсутність поваги та сумніву в чесності можуть легко підірвати довіру. Останні соціологічні дані свідчать, що держслужбовцям не довіряють.

Недовіра визначається як підозра у вірності спільної мети, готовності дотримуватися спільних інтересів або умов взаємної угоди, цілісність мотивів дії людини. Основними причинами недовіри до влади є: офіційно декларовані цілі на благо народу та країни загалом сильно відрізняються від реальних цілей, а заявлені цілі не досягаються.

Спрямованість української владної структури не на служіння народу, а на служіння державі, а нерідко й приватним інтересам відображає потреби суспільства в цілому, його окремих соціальних верств та частково ефективних держав. Відсутність механізмів управління. Корпоративізм, циркулярні гарантії, непрофесіоналізм та офіційна корупція стали серйозними каталізаторами недовіри.

Недовіра може бути викликана й іншими причинами, зокрема: ресурси – відсутність фінансування в державних установах, відсутність необхідної матеріально-технічної бази, обмеженість наявних тимчасових ресурсів тощо.

Технічні причини - органи державної влади не в змозі роз'яснити громадянам цілі та мотиви своєї діяльності, не до кінця розуміючи характер роботи та умови, в яких вони змушені працювати як державні службовці. .

Проте залежність від влади не гарантується законом, наказом чи кодексом. Ви повинні заслужити на довіру. Для його формування потрібна «довга та позитивна історія співпраці та згоди» між органами влади та спільнотами.

## РОЗДІЛ 2

### АНАЛІЗ СТАНУ УПРАВЛІННЯ АДМІНІСТРАТИВНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ КП «ЧЕРНІГІВВОДОКАНАЛ»

#### 2.1 Аналіз етичної складової професіоналізму в працівників комунального підприємства

Сформована особистість із розвиненими самосвідомістю, самооцінкою, відповідальним, творчим ставленням до світу, до інших людей, до самої себе впливає на розвиток державно-управлінського професійного середовища.



Рис. 2.1 – Підходи до державного управління

Джерело: [10, 11]

Безособистісний підхід передбачає формально-функціональні відносини працівників комунального підприємства із громадянами та з співробітниками всередині організації.

Деперсоналізація сприяє підвищенню керованості та контрольованості державного управління шляхом усунення невизначеності та свавілля.

Функціонування офіційної влади узагальнюється правилами взаємодії, які відповідають правовим нормам і організаційним моделям поведінки.

Чітко визначене коло повноважень, розумний і розумний розподіл повноважень і відповідальності, незалежно від особистих симпатій і антипатій, дозволяють налагодити ефективнішу роботу. Це призводить до досить швидкого та продуктивного вирішення справи, оскільки економить час та сили та дозволяє уникнути багатьох конфліктів. Проте знеособлення має й негативні наслідки: знеособленість стосунків призводить до апатії та нечутливості до потреб громадян, відсутності гнучкості та творчих підходів до роботи, ускладнює самореалізацію, послаблює та спотворює особистість працівників комунального підприємства, найманих працівників. потужність використовується не повністю.

Тому необхідно впроваджувати особистісний підхід у систему управління, оскільки основними споживачами послуг державного управління є громадяни. Визнання громадян як особистостей зі своїми особливими інтересами та потребами, життєвим досвідом та світоглядом вимагає від державних управлінців внутрішньої етичної, психологічної та етикетної культури.

Особистісний підхід відбиває моральну саморегуляцію державного менеджера, внутрішні моральні зобов'язання професіонала, його творче самовираження, моральну відповідальність, ініціативу, професійно-етичні вимоги та цінності, підкреслює ступінь внутрішньої асиміляції.

Державний менеджер – це особа, яка приймає відповідальні рішення та проявляє етичну чуйність до складних питань професійної діяльності. Цінності державних управлінців - мотиваційна сфера, формування соціальної та етичної культури, що впливає на підвищення успішності, ефективності управлінської діяльності та в цілому на покращення суспільного добробуту та морального клімату держави.

Система управління формально має як безособові, і особисті елементи,

створюючи взаємодоповнюючі досконалості.

Адміністративна діяльність несе у собі владу, і тому представникам адміністрації пред'являються високі етичні вимоги.

Контроль за дотриманням етичних вимог на державній посаді має здійснюватися на етапах:

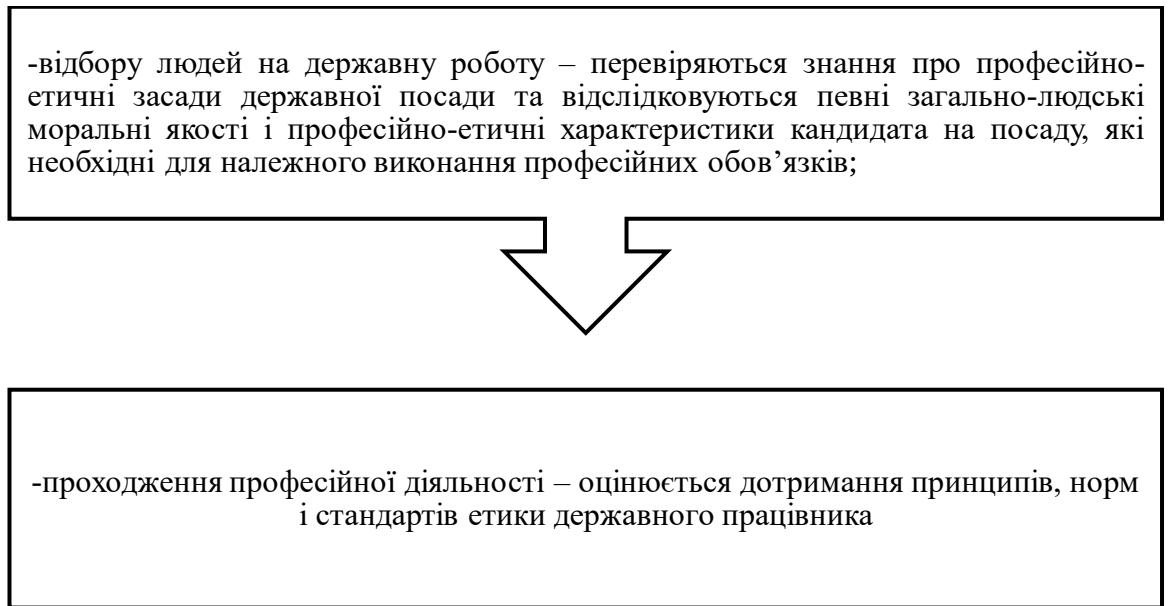


Рис. 2.2 – Етапи контролю дотримання етичних вимог

Джерело: [10, 13]

Професійна діяльність державного управлінця зосереджена на виконанні певних професійних функцій, тому від особи вимагається наявність певних якостей, необхідних для здійснення державної управлінської виробничої діяльності. Ці якості та характеристики морально-етичного характеру включають бажання приносити користь суспільству, громадянську позицію, відданість демократичним ідеалам, законослухняність, патріотизм, політичну справедливість, професіоналізм, повагу та чуйність до співпраці, толерантність, працьовитість, відповідальність, сумлінне ставлення. порядність, принциповість, вимогливість, справедливість, чесність, стриманість, виваженість, коректність і ввічливість, скромність в особистому житті, почуття професійної честі та професійної гідності тощо.

Професійна етика висуває високі вимоги до громадянської доброчесності представників державної виконавчої влади.

Громадянськість - це світоглядний і психологічний стан, що характеризує людину як державного, представника громадянського суспільства, патріота.

Громадянин – це той, хто почувается громадянином певної держави та хто:

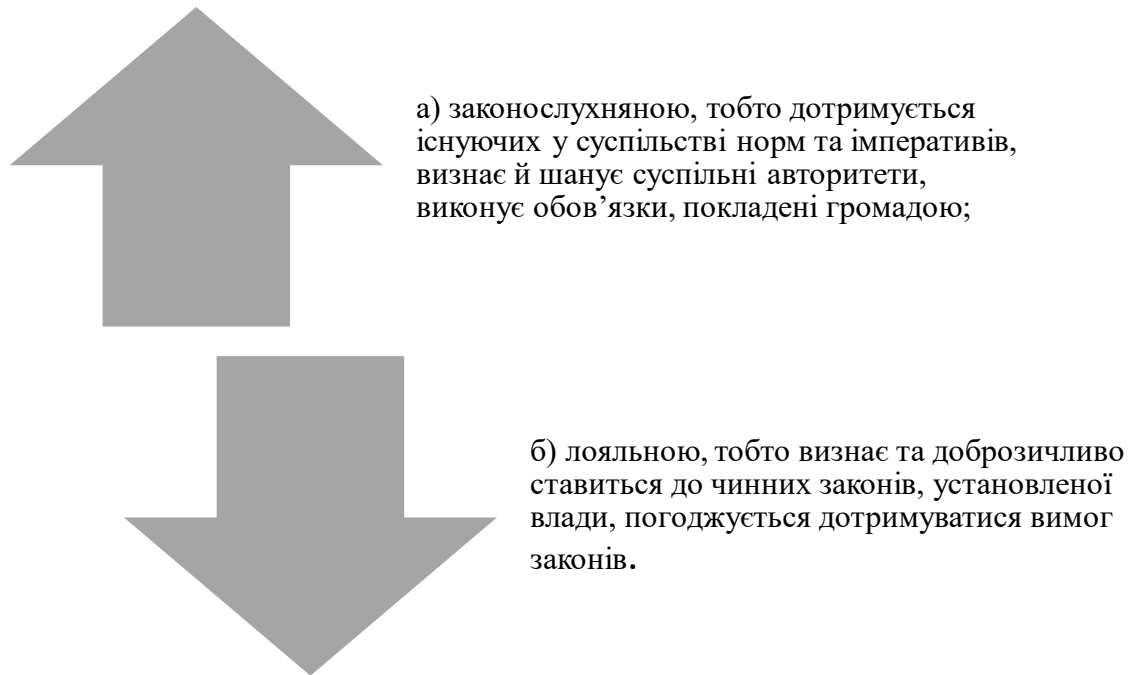


Рис. 2.3 – Громадянин як представник громадянського суспільства

Джерело: [8]

Зовнішній вияв працівника комунального підприємства як громадянина конкретної держави є законослухняність, що свідчить про дотримання правових норм та законів, що існують у суспільстві, та професійних та етичних норм поведінки працівників комунального підприємства. Лояльність до уряду є важливою характеристикою державного менеджера як політика. Поінформованість та доброзичливе ставлення до чинного законодавства, служіння законно встановленій владі, вірність обов'язкам. Співробітники можуть мати спеціальні зобов'язання перед організаціями, а організації також

мають зобов'язання перед співробітниками. Зниження ступеня виконання державою своїх зобов'язань перед державним управлінцем може призвести до зниження лояльності до держави.

Працівника комунального підприємства є представниками не лише професії, а й громади. Важливо розвивати громадянські якості, громадянську свідомість та відповідальність за виконання важливих соціальних функцій.

Таким чином, громадянин – це поперед всього особистість, яка турбується про інтереси політичної колективності, в яку вона входить, як про свої власні.

Працівники комунальних підприємств як еліта суспільства, яка діє в інтересах народу, повинні власним прикладом стверджувати патріотизм та докладати всіх зусиль до гармонізації життя своєї країни.

Патріотизм характеризує ставлення людей до батьківщини (країни), проявляється як специфічний спосіб поведінки, складний комплекс емоцій. Зазвичай це називають любов'ю до Батьківщини.

Спотворення патріотизму виявляється у спотворенні його природи.

- зниження значимості Батьківщини, що призводить до «комплексу неповноцінності».

- перебільшувати любов до Батьківщини, яка може виражатися у патріотизмі.

Громадянськість внаслідок її тривалого виховного впливу може бути передумовою успішної демократизації українців, тому сприйняття самих адміністраторів як носіїв громадянськості є суспільним інтересом та можливостями балансування індивідуальних та групових інтересів у державній діяльності. Гармонійний розвиток суспільства та кожної людини.

Сучасному державному управлінню вкрай необхідно визнати стандартами оцінки професіоналізму публічної адміністрації мораль, професійну етику, професійну етику, яка має стати обов'язковим атрибутом ефективної влади, а також гарантією ефективної влади.

Професіоналізм особистості – якісна характеристика суб'єкта праці, яка відображає високий рівень розвитку професійних і комерційних якостей, характеризує ціннісні орієнтації та мотивацію, спрямовану на досягнення професійних соціальних цілей та професійний розвиток.

Професіонали – це фахівці, які володіють професійною діяльністю на високому рівні, знаходять особисті цілі, мотивовані, віддані своїй справі, чесно ставляться до своєї роботи. Падіння довіри серед працівників комунальних підприємств багато в чому пов'язане з непрофесійним представництвом деяких владних структур.

На індивідуальному рівні професіоналізм і мораль взаємодіють: професіоналізм впливає на формування світу цінностей, моральне виховання людини, водночас мораль та професійна етика відіграють значну роль у становленні професійності працівника.

Так, професіоналізм, ставлення до праці є важливими якісними рисами моральності людини. Ефективність праці – це в певному сенсі моральний вимір людини. У сучасному світі людина значною мірою виявляє свою моральну позицію через високий ступінь професіоналізму та через результати своєї суспільноцінної праці - неефективність завжди аморальна. Професіонали стверджують що моральні цінності найголовніші, навіть якщо вони особисто не хороші люди, але вони виробляють важливі продукти та надають якісні послуги.

Необхідність здійснення економічних та соціальних перетворень, досягнення економічного зростання та забезпечення громадян високим рівнем державних послуг є даністю. Це мотивовано просуванням до європейської інтеграції. Державна адміністративна система має зберігати інституційну пам'ять під організаційним досвідом за часів політичних змін, щоб забезпечити безперебійну роботу органів державної влади відповідно до закону.

Таблиця 2.1 - Склад і структура активу балансу КП “Чернігівводоканал” за 2019- 2021 рр., станом на 31 грудня

| Статті активу                                          | 2019 р.       |               | 2020 р.       |               | 2021 р.       |               |
|--------------------------------------------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
|                                                        | грн.          | %             | грн.          | %             | грн.          | %             |
| Нематеріальні активи                                   | 2323          | 0,23          | 2388          | 0,23          | 18110         | 0,18          |
| Незавершені капітальні інвестиції                      | 31598         | 0,31          | 48238         | 0,48          | 49711         | 0,49          |
| Основні засоби                                         | 297086        | 66,52         | 430110        | 77,41         | 474143        | 82,14         |
| Довгострокові біологічні активи                        | -             | -             | -             | -             | -             | -             |
| <b>Усього необоротні активи</b>                        | <b>308849</b> | <b>67,77</b>  | <b>480736</b> | <b>78,12</b>  | <b>542048</b> | <b>82,81</b>  |
| Виробничі запаси                                       | 25736         | 4,39          | 29024         | 7,74          | 37413         | 12,81         |
| Незавершене виробництво                                | -             | -             | -             | -             | 37413         | 14,38         |
| Готова продукція                                       | -             | -             | -             | -             | -             | -             |
| Товари                                                 | -             | -             | -             | -             | -             | -             |
| Поточні біологічні активи                              | -             | -             | -             | -             | -             | -             |
| Дебіторська заборгованість за товари, роботи, послуги  | 335921        | 26,11         | 40810         | 17,23         | -             | -             |
| Інша дебіторська заборгованість                        | 193           | 4,24          | 160           | 4,20          | 196           | 4,72          |
| Грошові грошти та їх еквіваленти в національній валюті | 1594          | 1,75          | 2381          | 0,27          | 953           | 11,6          |
| Інші оборотні активи                                   | 1344          | 0,13          | 1828          | 0,18          | 5511          | 0,55          |
| <b>Усього оборотні активи</b>                          | <b>66537</b>  | <b>22,82</b>  | <b>555851</b> | <b>28,15</b>  | <b>97534</b>  | <b>16,87</b>  |
| <b>Всього активів</b>                                  | <b>397737</b> | <b>100,00</b> | <b>397737</b> | <b>100,00</b> | <b>639582</b> | <b>100,00</b> |

Джерело: складено автором

За даними таблиці 2.1., перш за все, можна зробити висновок про зростання загального розміру валюти балансу за період з 2019 р. по 2021 р..

У 2020 році компанія отримала збиток у розмірі 44 112 тис. грн. За словами керівництва, причиною збитків є від'ємні курсові різниці за

нарахованими відсотками за довгостроковою позикою, отриманою в доларах США. Згідно з балансом на 31.12.2020р. Сума непокритого збитку становить 271 млн 268 тис. грн. Таким чином, власний капітал КП «Чернігівводоканал» станом на 31 грудня 2020 року становить 95 208 тис. грн.

У 2021 році аудитор звертає увагу на те, що несприятлива зовнішня кон'юнктура в країні в умовах складної політичної ситуації, коливання курсу національного обміну, відсутність факторів, що покращують інвестиційний клімат, карантинні обмеження зумовлені Пандемія COVID-19 має негативний вплив на результати діяльності та фінансовий стан компанії. Фінансовим показником діяльності підприємства є його прибуток.

Життєздатність компанії залежить від її прибуткової роботи, її здатності забезпечувати прибуток для своїх інвесторів та її здатності конкурувати з іншими суб'єктами. Рентабельність компанії полягає в отриманні прибутку та забезпеченні певного повернення інвестицій.

Кодекс ділової етики може виконувати три основні функції: можливість розвитку репутації, управління та корпоративної культури. Репутаційна функція Кодексу полягає у створенні довіри до компанії серед зовнішніх зацікавлених сторін. Керівна функція цього Кодексу полягає в регулюванні поведінки в складних етичних ситуаціях. Ділова етика є невід'ємною частиною корпоративної культури, і кодекси можуть донести корпоративні цінності до всіх співробітників і зміцнити корпоративну ідентичність у відповідності із загальними корпоративними цілями[32].

Реалізація Кодексу етики не обмежується прийняттям письмових документів. Етичні кодекси нелегко виконати. Тому, щоб він запрацював, необхідно продумати процедуру, яка дозволить на попередніх етапах залучити до процесу створення документів усіх співробітників компанії. Корпоративна етика може бути реалізована лише тоді, коли кожен працівник приймає корпоративну етику.

Криза професіоналізації впливає на світ становлення професійних працівників. Формуючи особистість професіонала, вона розуміє моральні цінності суспільства і має широкий вплив. У коментарі щодо ставлення держави до пріоритету трудової етики над професіоналізмом слід підкреслити, що високий моральний дух працівника не звільняє його від відповідальності за виконання професійних обов'язків. Не можна виправдовувати професійні недоліки хорошими моральними мотивами. Якщо ви використовуєте позитивне переконання в результаті обмеження професійних знань або навичок, працівник діє непрофесійно, це не повністю знімає його відповідальність.

| Відхилення у зв'язці «професіоналізм-моральність» може мати такі варіанти:                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| - моральнісна особа не володіє достатнім рівнем професіоналізму. Прихід у державне управління людей моральнісно налаштованих, проте професійно не підготовлених, суттєво погіршує об'єктивні показники державно-управлінської праці та знижує рівень довіри до влади; | - професіонал у службовій діяльності не дотримується норм професійної етики: управлінець, будучи професійно підготовленим і досвідченим працівником, не виконує професійно-етичних приписів. Випадки використання службового становища, корупції тощо демонструють саме цей варіант дисбалансу відносин «професіоналізм-моральність»; | - професіонал у позаслужбовому житті застосовує професійні знання та навички в аморальних цілях. У діяльності бюрократичного апарату донині неподолані явища використання службової інформації та засобів впливу в приватному житті або після закінчення державної роботи. |

Рис. 2.4 – Варіанти відхилення у зв'язці «професіоналізм-моральність»

Джерело: [9]

До ідеальних типів професіоналізму належать:

- Основи теоретичного корпусу знань;
- Повноваження експертних груп між клієнтами;
- Широка громадська підтримка та схвалення цього органу.
- Етичний кодекс, який регулює відносини між професіоналами та клієнтами.

- Професійна культура, яка забезпечується у рамках офіційних професійних об'єднань.

Прихильність високим моральним і альтруїстичним орієнтаціям у навчальних закладах і безперервна освіта, існування формальних асоціацій або спільнот, відносна незалежність і суспільне визнання є основними атрибутами професії. Не бійтесь помилятися.

Працівникам підприємств не вистачає взаємного визнання професійної етики та моральної етики у своїй діяльності, що призводить до соціальної деградації професіоналізму, яка проявляється у поширенні негативних явищ, таких як введення корупції. Громадянський фаворитизм, політична участь, бюрократія, відсутність розуміння засобів досягнення і т.д.

Таким чином, професіоналізм включає професійно-етичні та враховує моральні характеристики особи.

Моральні якості комунального працівника, дотримання кодексів професійної етики та репутація повинні бути одними з ключових факторів його професійної придатності.

За такого підходу професіоналізм державного службовця визначається шляхом перевірки дотримання кодексу професійної етики та оцінки його чеснот (справедливості, працьовитості, відповідальності, чесності, доброзичливості, щедрості, винахідливості тощо). Водночас відсутність певних моральних якостей, порушення професійно-етичних установок свідчить про непрофесіоналізм особи та її непридатність до роботи в державних установах.

У сучасному світі критеріями нової моделі відбору та оцінки кадрів є відповідальність, доброзичливість, принциповість, чесність, патріотизм, чесність, уміння налагоджувати комунікацію та співпрацю, вміння працювати в команді та взаємодопомоги, соціальна відповідальність. ступінь. Конфліктність та інші морально-психологічні якості особистості.

Ключовою професійно-етичною вимогою до державних

адміністраторів є відповідальне ставлення до професійної діяльності.

Професійна відповідальність - взяття на себе відповідальності за дотримання певної професійної норми, що регулює поведінку активного суб'єкта, якою зазвичай є кодекс професійної етики.

Професійна відповідальність тісно пов'язана з професійною етикою державних адміністраторів.

Відповідальність поділяється на об'єктивну – яка приписується за результатами дій, враховуючи лише те, чи відповідали дії певним нормам, і суб'єктивну – внутрішня відповідальність перед совістю, важливими особами.

Професійні обов'язки в державному управлінні можуть існувати як обов'язки перед суспільством у цілому. Відповідальність перед державою, колективами осіб і представниками суспільства. Будьте відповідальними в професійній групі та перед собою.

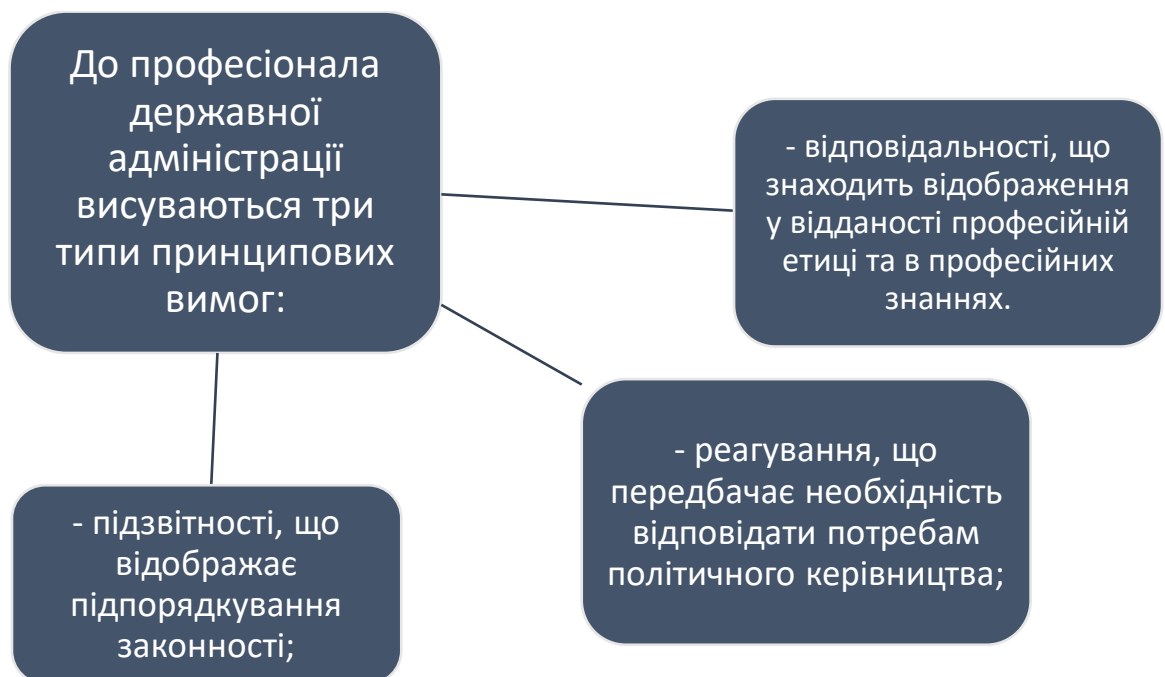


Рис. 2.5 – Вимоги до професіонала державної адміністрації

Джерело: [9]

У зв'язку з цим обов'язки поділяються на три категорії. Відповідальність як відповідальність, відповідальність як підзвітність і професійна відповідальність, пов'язана з етикою державної служби. Зовнішня відповідальність, здається, тісніше пов'язана з підзвітністю та чуйністю. Професійні обов'язки можуть бути як зовнішніми, так і внутрішніми для людини.

Принцип оперативності як відповіді на потреби політичного лідерства зумовлений необхідністю забезпечення ланцюга дій виконавчої влади. Хоча працівники комунальних підприємств несуть відповідальність як підпорядковані політичним лідерам, які є представниками законодавчої влади, важко класифікувати політичну відповідальність як професійну або моральну відповідальність.

Підзвітність проявляється як дотримання та підпорядкування вимогам законності та урядових органів. Чесність керівника часто є ознакою підзвітності.

Виконавча доброчесність характеризується насамперед жорсткою регламентацією, зовнішнім контролем, спрямованістю професійної діяльності виключно на виконання конкретних директив, розпоряджень і розпоряджень. Результатом може бути як відповідальна, так і безвідповідальна поведінка.

Професійна відповідальність як прихильність до професійної етики та дотримання кодексу професійної етики свідчить про відданість реалізації професійної місії та внутрішню самодисципліну та самоконтроль. Професійна відповідальність - це не те саме, що моральна відповідальність, хоча вона може бути включена (якщо професійні та етичні кодекси вивчені та прийняті незалежно державними адміністраторами) чи ні (професійна і коли дотримання етичних стандартів здійснюється зі страху чи вигоди). Там, де професійні та етичні вимоги вступають у протиріччя з моральними настановами, професійні та моральні обов'язки можуть вступати у

протиріччя, і етично правильне рішення має ґрунтуватися на пріоритетах моральних принципів.

Сьогодні в Україні відбувається певний поворот уваги суспільства від колективної відповідальності до індивідуальної (особистої) відповідальності, подолання двоїстості відповідальності.

До факторів, що сприяють підвищенню особистої та професійної відповідальності працівників комунальних підприємств, належать:

- Послідовне делегування повноважень та відповідальності зверху донизу.
- створювати можливості для творчих підходів.
- Домогтися кращої координації та співпраці.
- Підтвердження спрямованості на цілі та результати у поєднанні з оцінкою досягнень за заслугами.

Крім професійної відповідальності, важливу роль у професійному житті відіграють професійна честь та професійна гідність.

Професійна честь – важливість уявлення професії, зовнішнього громадського визнання своїх дій, оцінки досягнень людини, які виявляються органів державної влади.

Слово "честь" етимологічно пов'язане зі словом "частина". Вираз «професійна честь державного адміністратора» фіксує, що кожен його представник робить свій внесок у діяльність професійної групи працівників комунального підприємства, а його особа є професією». Оцінюється з погляду належності до держави. робітник».

Реалізація групових інтересів як реалізація певної соціальної ролі (для українських державних службовців, служіння всьому народу країни) призвела до виникнення групової відповідальності та відповідальності кожного працівника за свою професію, що спонукає його до вдосконалення своїх знань та умінь, творчо підходити до власної професійної діяльності, прагнути підтримувати честь та престиж своєї професії дією.

Механізми контролю репутаційного поведінки засновані не так на жорстких правових санкціях, але в боязні негативної оцінки співробітників із боку широкої громадськості чи професійних груп, тому мають досить певний моральний характер. спільноту. Відхилення від них призводить до змін положень працівника в ієрархії відносин, публічного обговорення поведінки, засудження, моральної ізоляції та виключення з неформального професійного середовища.

Останнім прикладом управління репутацією був корпоративний суд, суд честі для офіцерів. У розвинених демократіях частиною управлінської практики розгляд поведінки державних службовців на засіданнях комітетів з етики, зборах професійних товариств тощо.

Професійна честь, обумовлена переважанням таких явищ, як зарозумілість, марнославство, фальшивий нарцисизм, надмірне честолюбство, прагнення самоствердитися за рахунок громадян, які покладалися на громадські установи за певні послуги. , Неприйняття різних позицій, нетерпимість до неї призводить до екологічної стагнації.

Слід звернути увагу до істинний авторитет державного службовця та її спрямованість служіння народу. У таких ситуаціях важливішим стає феномен професійної гідності.

Професійна гідність - це самооцінка професійної діяльності, внутрішня впевненість у своїй професійній значущості, почуття власної гідності до своїх професійних достоїнств.

Професійне достоїнство певною мірою ґрунтується на професійній честі, оскільки для формування самооцінки велике значення має оцінка суспільством значущості тієї чи іншої професії.

Мати професійну гідність означає цінувати себе як гідне виконання своїх професійних обов'язків.

Професійне достоїнство може бути нав'язане людині ззовні. Людина відчувається більш відповідальною за збереження власної гідності (у тому

числі професійної), якщо розширюються межі вільного волевиявлення, довіри до нього та поваги до його унікальності.

Феномен професійної гідності має свої слабкі сторони. Тут ми оцінюємо себе виходячи зі своїх високих моральних мотивів, намірів а не у справах. Професійна гідність може призвести людей до впевненості у собі, впевненості у собі та оцінці, що ґрунтується на їхній «внутрішній компетентності», а не на їх реальних діях.

Таким чином, перед професійною етикою працівників ЖКГ стоїть досить складне та важливе завдання узгодження професійних та особистих моральних вимог, принципів, цінностей та інтересів.

Досить важливою професійною та етичною рисою працівників ЖКГ є толерантність.

Толерантність - це морально-психологічне ставлення людини до чужого сприйняття інших, до сприйняття права цієї людини на її самобутнє існування. Утримання себе від нападів або терпимість до ідей, звичок чи кодексів поведінки, які викликають заперечення чи викликають огиду.

Термін "толерантність" з латинської має значання "терпіння". Толерантність зазвичай визначається як терпимість, поблажливість по відношенню до будь-кого або чогось. Толерантність, як моральна якість виявляється у прагненні до досягнення порозуміння, примирення різних інтересів і позицій без застосування крайніх заходів тиску, проти інтересів, переконань, переконань і звичок інших у діях, що характеризують ставлення. Методами з'ясування, виховання та переконання.

Толерантність несумісна з авторитаризмом та тоталітаризмом. Авторитаризм і тоталітаризм нівелюють особистість і проголошують існування кінцевих і незаперечних істин, зокрема й у сфері моралі.

Здатність державних інституцій підтримувати соціальну інтеграцію за допомогою визнання соціальних відмінностей є невід'ємним та суттєвим компонентом виправдання влади. Толерантне ставлення означає не тільки

закріплення відмінностей, а й визнання того, що крім цих відмінностей існують додаткові чи загальні якості, безперечно цінні людей загалом.

Правове забезпечення принципу толерантності закріплено у Конституції України, в якій зазначено, що всі люди рівні перед законом, виходячи з раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі та національності, що не може бути жодних привілеїв. чи обмеження. Через соціальне походження, матеріальне становище, місце проживання, мову тощо.

Не лише держава, а й усі працівники комунальних служб мають визнавати моральне право інших на свої (інші) погляди та мають поважати це право. Толерантність працівників ЖКГ виявляється у толерантному відношенні як до громадян, так і до колег (наприклад, чуйне та поважне ставлення до колег, які сповідують інші релігійні погляди).

Толерантність, однак, має свої межі, за якими настає стан байдужості та терпимі довольні дії, нападки. Кордони толерантності встановлюються принципами гуманізму та поваги до людей. Реалізація принципу толерантності як професійної та етичної вимоги до державних службовців сприяє гармонійному розвитку національних суспільств.

## **2.2 Проблемні аспекти дотримання етичних норм працівниками КП «Чернігівводоканал»**

Комунальне підприємство «Чернігівводоканал» засноване у 1992 році, створено відповідно до ст. 31 Законів України "Про власність", "Законів про підприємства України", "Законів про органи місцевого самоврядування України".

Засновником підприємства є Чернігівська міська рада. Підприємство базується на муніципальній власності міста та підпорядковується управлінню житлово-комунального господарства Чернігівської міської ради.

Основним видом діяльності КП «Чернігівводоканал» є надання послуг централізованого водопостачання а також централізованого водовідведення.

Компанія є юридичною особою. Компанії мають право укладати договори від свого імені, набувати майнові та немайнові права, приймати на себе зобов'язання, виступати в судах та арбітражах як позивачі, відповідачі та треті особи. КП "Чернігівводоканал" володіє та користується основними засобами, що знаходяться на свій розсуд, самостійним балансом, власними та основними засобами, поточними та іншими рахунками банківських установ, найменування яких зазначені. Круглий друк, відповідний штамп, його найменування та інші реквізити.

КП «Чернігівводоканал» може займатися будь-якою підприємницькою діяльністю, яка не порушує законодавство України. Підприємство у своїй діяльності керується чинним законодавством, статутами та рішеннями органів управління підприємства та його засновників. У таблиці 2.2 подано основні види економічної діяльності.

Професійні організації, які об'єднують працівників, відіграють важливу роль у розробці та розповсюдженні етичних норм для працівників комунальних служб. Дотримання загальнолюдських та професійних етичних норм є постійним обов'язком кожного керівника або співробітника компанії. Нормативні знання є показником компетентності та професіоналізму професіонала. Незалежно від того, на якому етапі кар'єри знаходиться співробітник КП «Чернігівводоканал», він має відповідати технічним вимогам професії та постійно вдосконалювати свої навички і вимоги..

Розвиток цифрової економіки — не єдина причина, через яку в суспільстві формуються коментарі щодо можливості відмовитися від професії. Важливу роль тут грає зниження рівня впевненості користувача у даних фінансової звітності та підтвердження достовірності аудиторами. Як зазначає Бондар В., проблема загального недотримання аудиторами принципів професійної етики викликає недовіру користувачів фінансової

звітності та опублікованих аудиторських висновків аудиторами, що не сприяє формуванню інвестиційно привабливого іміджу.

Таблиця 2.2 - Види господарської діяльності

| Види господарської діяльності |                                                                                                                                                                            |
|-------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1.                            | забір, очищення та постачання води;                                                                                                                                        |
| 2.                            | каналізація, відведення й очищення стічних вод;                                                                                                                            |
| 3.                            | будівництво житлових і нежитлових будівель;                                                                                                                                |
| 4.                            | ремонт і технічне обслуговування машин і устаткування промислового призначення;                                                                                            |
| 5.                            | ремонт і технічне обслуговування електронного й оптичного устаткування;                                                                                                    |
| 6.                            | будівництво трубопроводів;                                                                                                                                                 |
| 7.                            | вантажний автомобільний транспорт;                                                                                                                                         |
| 8.                            | надання в оренду й експлуатацію власного чи орендованого нерухомого майна;                                                                                                 |
| 9.                            | діяльність у сфері бухгалтерського обліку й аудиту, консультування з питань оподаткування;                                                                                 |
| 10.                           | діяльність у сфері інжинірингу, геології та геодезії, надання послуг технічного консультування в цих сферах;                                                               |
| 11.                           | технічні випробування та дослідження;                                                                                                                                      |
| 12.                           | технічне обслуговування та ремонт автотранспортних засобів;                                                                                                                |
| 13.                           | розподілення електроенергії;                                                                                                                                               |
| 14.                           | оптова торгівля відходами та брухтом;                                                                                                                                      |
| 15.                           | придбання, зберігання, використання прекурсорів, включених до списку 2 таблиці IV Переліку, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 06.05.2000 року № 770; |
| 16.                           | інші види роздрібної торгівлі поза магазинами.                                                                                                                             |

Джерело: складене автором

Наша держава та вітчизняні суб'єкти на зовнішніх ринках [11]. Отже, довіра є умовою існування професії.

Сучасний етап розвитку працівників КП «Чернігівводоканал» насамперед характеризується саме професійною «кризою довіри», пов'язаною з професійними порушеннями етичних норм та зневагою до професійних цінностей. Ефективний розвиток економіки неможливий без забезпечення користувачів достовірними даними про фінансово-господарську діяльність суб'єктів господарювання. Тому в невизначених ситуаціях ми не можемо відмовити комусь, хто може внести професійну думку.

Вирішення цієї проблеми вимагатиме від професійної спільноти роботи з відновлення довіри всього професійного співтовариства. Для забезпечення достовірності даних слід звернути увагу користувача на те, що бухгалтери чесно та об'єктивно виконують свої обов'язки. .

Особливість співробітників КП «Чернігівводоканал» у тому, що вони здатні створювати різні групи користувачів даних та звітів або навіть працювати в умовах конфлікту інтересів (це насамперед роботодавець бухгалтера чи клієнти (власники, контрагенти суб'єктів господарювання, органів управління, товариства та ін.) .), а особисті та професійні інтереси працівників комунальних служб іноді вступають у гостру суперечність. У таких ситуаціях дуже складно дотримуватися принципу незалежності та діяти об'єктивно. Як справедливо зазначає М. Проскріна [12], етичні проблеми можуть бути різної складності, але їх вирішення завжди потребує уважного підходу.

Успішне формування та реалізація елементів потенціалу залежить насамперед від правильного підбору кадрів, їх якісної підготовки, організаційної культури, тісної співпраці, ініціативних можливостей, бази знань, необхідних матеріальних та нематеріальних стимулів.

Для КП «Чернігівводоканал» важливим є аналіз забезпеченості

компанії трудовими ресурсами. Тому що достатнє забезпечення якісними трудовими ресурсами, їхнє раціональне використання, високий рівень продуктивності праці та низька трудомісткість дуже важливі для збільшення випуску продукції та підвищення ефективності виробництва.

У таблиці 2.3 представлений аналіз безпеки та ефективності використання трудових ресурсів.

Таблиця 2.3 - Динаміка середньооблікової чисельності працівників та ефективність використання робочої сили

| Показники                                            | 2019 р. | 2020 р. | 2021 р. | Динаміка 2019-2021pp |
|------------------------------------------------------|---------|---------|---------|----------------------|
| Середньооблікова чисельність працівників, осіб. чол. | 576     | 557     | 550     | -26                  |
| Відпрацьовано робітником днів за рік, днів           | 215     | 215     | 220     | +5                   |
| Середньомісячна оплата працівника, тис. грн.         | 11,5    | 12,8    | 14,4    | +2.9                 |

Джерело: складене автором

Таблиця 2.3 свідчить, що середньооблікова чисельність штатних працівників склала 550 чоловік, що на 7 працівників менше порівняно з 2020 роком.

В частині соціального забезпечення працівників слід зазначити, що з 01.02.2019 згідно з вимогами до Галузевої угоди, з метою недопущення відтоку кадрів, працівникам підприємства, які пропрацювали понад 3 роки, встановлено надбавку від 7 до 25% в залежності від часу роботи в галузі.

Основним джерелом інформації комплексного економічного аналізу комерційно-фінансової діяльності є дані фінансової звітності. Форми фінансової звітності підприємств і порядок їх заповнення встановлюються НП(С)БО 1 «Загальні вимоги до фінансової звітності».

У сучасних умовах питання етичного регулювання працівників КП

«Чернігівводоканал» стає ще актуальнішим. Тому що в найближчому майбутньому ми зможемо не лише висловлювати професійне судження у невизначених ситуаціях, а й враховувати минулі події для обґрунтування управлінських рішень, прогнозування податкових наслідків, вплив на фінансове становище тощо.

Співробітники КП «Чернігівводоканал», як і багато інших практикуючих фахівців, стикаються з національними правовими нормами, що часто змінюються, у тому числі з неправомірним веденням бізнесу, порушенням нормативних вимог та шахрайством. У світлі цих подій бухгалтерам необхідно не тільки ретельно оцінювати можливі наслідки прийняття професійних та управлінських рішень, а й дотримуватись етичних норм у спілкуванні з особами, які беруть участь у процесі прийняття рішень [15].

Основна відмінність між кодексом, заснованим на правилах, і кодексом, що базується на принципах, полягає в тому, що кодекс, заснований на принципах, спирається на принципи, а не на жорсткі правила, що дозволяє співробітникам особисто визначати етичні загрози у конкретних ситуаціях. Кодекс встановлює мінімальні етичні стандарти, які ми повинні дотримуватися у своїй професійній діяльності.

Водночас є деякі проблеми з дотриманням кодексу етики професійних бухгалтерів та їх офіційним перекладом українською мовою, якщо такою є.

1) Не всі працівники КП «Чернігівводоканал» ознайомлені із змістом Кодексу етики. Такий експерт, ймовірно, не визначив усієї сукупності принципів і правил, необхідних для правильної роботи, не займався систематичним виявленням загроз, що порушують етичні принципи, і не має у своєму арсеналі склепіння правил. Це не гарантується у всіх ситуаціях професійної діяльності, хоча зрозуміло, що багато правил інтуїтивно його передбачають.

2) При ознайомленні з вимогами Кодексу етики у працівників КП

«Чернігівводоканал» може бути відсутнє особисте бажання дотримуватись основних етичних принципів у своїй професійній діяльності. Незважаючи на непохитне бажання опанувати та відстоювати принципи професійної етики, при зіткненні з реальністю бажання боротися із зовнішнім тиском, відсутністю засудження професійного середовища та загрозами фундаментальних порушень. Етичні принципи тощо будуть втрачені.

Поняття професійної етики має велике значення для працівників КП «Чернігівводоканал». Вони несуть відповідальність за дотримання високих етичних стандартів своєї професійної поведінки як перед клієнтами, так і перед суспільством загалом, незалежно від сфери бухгалтерського обліку, в якій вони працюють Статус також важливий, як і їхній професіоналізм[15].

При наданні професійних послуг співробітники КП «Чернігівводоканал» підтримують свої навички та знання на рівні, що забезпечує клієнтам отримання професійних послуг, з урахуванням останніх змін та нововведень, при цьому ви повинні бути максимально уважними та обережними.

Професія бухгалтера має загальне значення, що означає визнання та прийняття зобов'язання діяти на користь суспільства. Ці норми у професії необхідні створення алгоритмів поведінки у складних і конфліктних ситуаціях, що з робочим процесом, уникнення помилок. Вони також гарантують професійний статус та престиж.

За відсутності серйозного суспільного інтересу та публічного засудження неетичної професійної поведінки процес інтеріоризації професійних цінностей утруднений, а дисциплінарні заходи та покарання є неефективними. Наприклад, щодо питання про притягнення до дисциплінарної відповідальності працівників КП «Чернігівводоканал» може вирішуватись професійними органами. Ці організації мають право вимагати від бухгалтерів проходження додаткових курсів, які передбачають складання кваліфікаційного іспиту, призупиняти на певний термін дію ліцензії

бухгалтера або бухгалтерської (аудиторської) організації, виключати бухгалтерів з організації. залишаємо за собою право. Також повідомляйте, що бухгалтер не дотримується певного етичного кодексу. Крім дисциплінарних стягнень, у більшості випадків до бухгалтерів, аудиторів або аудиторських організацій застосовуються заходи цивільно-правової відповідальності, спрямовані на відшкодування матеріальної та моральної шкоди, заподіяної інтересам клієнтів та професійних організацій [16].

Безперечно, обов'язковим елементом освітньої програми є обов'язкове вивчення професійної етики, оскільки ознайомлення з професійними кодексами поведінки перестало бути особистою справою кожного професіонала. Адже мораль є сукупність психічних якостей людини, сукупність цілком певних істинних моральних цінностей і припущень, уміння застосовувати моральні категорії до реальних життєвих ситуацій.

Міжнародний освітній стандарт 4 «Професійні цінності, етика та відносини» визначає результати навчання, які кандидати мають продемонструвати після закінчення освітньої професійної програми, щоб здобути кваліфікацію професійного бухгалтера у зазначеній галузі. Цей стандарт наголошує на важливості професійної етики як на ранніх етапах професійного розвитку, так і в процесі безперервної освіти. Ранній професійний розвиток включає вивчення основних етичних принципів. Чесність, об'єктивність, професійна компетентність та ретельність, конфіденційність та професійна поведінка. З цією метою було визначено три галузі компетентності: професійний скептицизм та професійне судження, етичні принципи та дії на користь суспільства, з яких визначаються результати навчання [11].

Тому дотримання етичних принципів у роботі співробітників КП «Чернігівводоканал» не тільки сприяє підвищенню рівня довіри всіх зацікавлених сторін до інформації, що надається, а й сприяє створенню позитивного іміджу професії. всередині організації та приймати обґрунтовані

управлінські рішення, підвищуючи конкурентоспроможність у довгостроковій перспективі.

Також слід зазначити, що інтеріоризація професійних цінностей неможлива без адекватної системи безперервної освіти з обов'язковими освітніми компонентами, яку слід розглядати як єдину систему від початкової освіти до безперервної освіти на робочому місці.

### **2.3 Нормативно-законодавчі засади етичної поведінки працівників комунальних підприємств в Україні**

Однією з головних складових і гарантій ефективного впровадження принципів і стандартів належного врядування є прийняття та дотримання кодексу етики державних службовців.

Сучасне ставлення європейського суспільства до етики державних службовців залежить від двох основних обставин: впровадження нових моделей державного управління та розвитку Європейського Союзу в Союз демократичних незалежних держав.

Ідеальна структура управління та управління державою має базуватися на моделі соціальної організації як цілісного механізму за такими вимогами: адаптаційна здатність, співпраця з громадянським суспільством, участь державних службовців у плануванні та управлінні змінами, створення умов для творчої праці, і самореалізації, взаємної довіри та відкритого спілкування

Перехід до «нового менеджменту» супроводжувався розгортанням процесу децентралізації, впровадженням механізмів ринкового регулювання, таких як контрактне управління, автономних агентств та інше, а також освоєння ділового менеджменту – змістили акценти у діяльності державних працівників на результат та ефективність служіння визначеним групам споживачів. Традиційний підхід до управлінської діяльності трансформувався у прозорий і відкритий режим функціонування держави з

інформаційним зв'язком із громадянським суспільством. Це створює додаткові ризикові та провокаційні умови для морально-етичних норм працівників КП «Чернігівводоканал». Поглиблення зв'язків між державним і приватним секторами призвело до загроз зловживань з боку державних службовців і зовнішнього тиску на них з боку приватних установ. Так, у найкращих зразках сучасних європейських етичних кодексів акцент робиться на «етиці відповідальності», яка задовольняє об'єктивні потреби людини у самоповазі, почутті її гідності та професійній самореалізації в служінні іншим. взаємна вигода.

Набуття більшої самостійності та почуття відповідальності забезпечило коректну поведінку працівників КП «Чернігівводоканал», яка значною мірою базувалася на особистих позиціях, а не на вказівках керівників. Новий підхід до етики державної служби вимагає традиційної етики. Етика відповідальності, у тому числі це те, що регулюється правовими засобами та індивідуальними механізмами саморегулювання.

Одним із дієвих заходів протидії корупції серед державних службовців та розвитку професійного складу працівників КП «Чернігівводоканал» є законодавче врегулювання питання професійної етики державних службовців, що сприятиме підвищенню професіоналізму та компетентності державних службовців та забезпечуватиме прийняття обґрунтованого та неупередженого Рішення. Цьому покликаний сприяти Закон України «Про державну службу» від 11.11.2011 № 4050-VI. Законом України про державну службу встановлюються кодекси поведінки осіб, уповноважених на виконання функцій держави або комунального права під час виконання службових обов'язків, а також порядок притягнення до відповідальності осіб, які порушують ці кодекси. .

Цей Закон встановлює правові основи правил і норм або стандартів етичної поведінки осіб, уповноважених на виконання функцій держави або органів місцевого самоврядування.

Суворе дотримання певних вимог законодавства та загальноприйнятих етичних норм. Представляти інтереси держави або територіальної спільності по відношенню до інших і діяти виключно в їх інтересах. Здійснювати публічну владу політично справедливим чином і будь-яким способом висловлювати свої політичні переконання та погляди уникати проявів і не використовувати публічну владу в інтересах політичної партії або її філій чи окремих політиків (крім обіймають політичні чи виборні посади). Будьте терпимими та шанобливими до політичних поглядів, ідеологій та релігійних переконань інших. Діяти об'єктивно, особливо стосовно громадськості, незалежно від особистих інтересів, особистого ставлення до окремих осіб, політичних поглядів, ідеологій, релігії чи інших особистих поглядів чи переконань. Добросовісно, компетентно, своєчасно, ефективно та відповідально виконувати посадові повноваження, рішення та доручення органів та осіб, яким вони підпорядковані, підзвітні чи підконтрольні, не допускати зловживання та неефективного використання державної та громадської власності; забезпечувати чесність, справедливість та оперативність. Не розголошувати та не використовувати конфіденційну інформацію, отриману у зв'язку з виконанням службових обов'язків, за винятком випадків, передбачених законодавством. Якщо будь-яке рішення або розпорядження керівництва, незалежно від особистої зацікавленості, суперечить закону або загрожує правам, свободам чи інтересам будь-якого окремого громадянина, корпорації, держави або громадським інтересам, що охороняються законом, утримуватися від виконання рішень або розпоряджень керівництва. Самостійно оцінювати законність будь-яких рішень або вказівок керівництва та шкоду, яка може бути заподіяна при виконанні таких рішень або вказівок. При надходженні до виконання будь-якого рішення чи наказу, які, на їхню думку, є незаконними або загрожують правам, свободам чи інтересам якогось окремого громадянина, корпорації, державних чи громадських інтересів, які охороняються законом, вони

негайно у письмовій формі звертаються до керівників державні органи. влади чи муніципалітети, у яких вони працюють, які мають повідомити. Незалежно від особистих інтересів, ми вживаємо всебічних заходів для запобігання конфлікту інтересів і не допускаємо жодних дій чи бездіяльності, які можуть створити видимість чи видимість конфлікту інтересів. Ви не можете прямо чи опосередковано схилити підлеглих до прийняття рішення, вчинення дій чи бездіяльності будь-яким чином для особистої вигоди та/або вигоди третьої сторони. Якщо ми отримаємо пропозицію несправедливої переваги або подарунок (пожертву), ми негайно вживемо таких заходів незалежно від особистих інтересів.



Рисунок 2.6 – Заходи у разі надходження пропозиції щодо неправомірної вигоди або дарунка

Джерело: [9]

Державні службовці зобов'язані не приймати, як докази, незаконні вигоди або подарунки (пожертви) про запас. У разі виявлення у службових приміщеннях або іншим чином переданих незаконних благ або подарунків (внесків) працівник зобов'язаний негайно, але не пізніше одного робочого дня письмово повідомити про це свого безпосереднього керівника. Щорічно за місцем роботи подається декларація про майно, доходи, витрати та зобов'язання грошового характеру у порядку, встановленому Законом України «Про протидію корупції» [17].

Порушення правил етичної поведінки особами, уповноваженими виконання державних чи муніципальних функцій, тягне дисциплінарну, адміністративну, кримінальну і серйозну відповідальність.

Антикорупційний закон України також визначає загальні вимоги до поведінки фізичних осіб, яких необхідно дотримуватись при здійсненні публічних повноважень, а також підстави та порядок притягнення до відповідальності за порушення цих вимог. Порядок організації і діяльності державних установ а також муніципальних утворень, надання їм окремих видів державних послуг чи порядок діяльності категорій осіб, уповноважених на виконання державних функцій, правопорядок встановлює особливі вимоги. Таким може бути поведінка особи. Держава сприяє встановленню кодексів поведінки підприємців, представників відповідних професій, кодексів професійної етики та інших вимог щодо здійснення окремих видів діяльності.



Рисунок 2.7 Топ-10 напрямів підвищення кваліфікації за загальними короткостроковими програмами для державних працівників

Джерело: [27]

На рисунках 2.7-2.9 показано 10 основних напрямів професійного розвитку кожного з вимог до учасників професійного навчання: державних службовців, місцевих адміністраторів, перших законодавців та депутатів, а також службовців органів місцевого самоврядування.



Рисунок 2.8 Топ-10 напрямів для підвищення кваліфікації за загальними короткостроковими програмами для голів місцевих державних адміністрацій  
Джерело: [27]

Україна також має досвід запровадження стандартів належного врядування на центральному та місцевому рівнях для виконання вимог міжнародних угод за ініціативою громадських організацій та центральних органів виконавчої влади. Необхідність запровадження принципів і стандартів належного управління очевидна. Протягом останніх років в Україні вживаються заходи щодо запобігання корупції в державних службах та органах місцевого самоврядування. Але, незважаючи на це, найпоширенішими причинами корупції державних службовців і посадових осіб є: "надання неправомірної вигоди фізичним або юридичним особам під

час розробки та прийняття нормативно-правових актів чи рішень; інформації, умісне приховування чи замовчування інформації, надання недостовірні відомості»; порушення вимог законодавства посадовими або державними службовцями, фізичними чи юридичними особами.



Рисунок 2.9. Топ-10 напрямів підвищення кваліфікації за загальними короткостроковими програмами для посадових осіб місцевого самоврядування, осіб

Джерело: [27]

Учасники торгів використовують службове становище для перемоги в торгах; неправомірне отримання товарів, послуг, пільг чи інших товарів державними службовцями та посадовими особами органів місцевого самоврядування; помічники або державні службовці, фізичні чи юридичні особи, які займаються підприємницькою діяльністю через державну службу та з метою незаконного отримання важливих вигод, послуг, переваг чи інших вигод, отриманих від неї; для отримання допомоги, субсидії, субсидії, позички чи користь.

Дві складові сучасного суспільства – уряд та громадськість – працюють у тандемі над запровадженням принципів та стандартів належного

управління в Україні.

Деякі місцеві ради, переважно у малих та середніх містах України, ухвалили кодекси етичної поведінки для службовців органів місцевого самоврядування.

Але вони не дуже ефективно впливають на зміну статусу у відносинах між владою та суспільством, по суті це просто гарні атрибути муніципальної демократії.

Також пам'ятайте, що прийняття етичного кодексу не є самоціллю, а є тільки частиною, елементом і засобом переходу до «нового управління», що в свою чергу передбачає складну систему поетапного впровадження принципів та інституцій. Стандарт хорошого управління, яким структуровано весь простір сучасного суспільства, включаючи ефективне і передбачуване взаємодія між усіма системами сучасного суспільства. Традиційний режим управлінської діяльності змінюється режим роботи «прозорої та відкритої державної служби, інформаційного контакту з громадянським суспільством» [18; 19].

Розглянемо відповідальність за порушення правил етичної поведінки. Закон України «Про державну службу» також визначає підстави та види відповідальності за порушення законодавства особами, уповноваженими на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, а саме дисциплінарна, адміністративна, кримінальна та матеріальна відповідальність.

1. Дисциплінарна відповідальність. Відповідно до статті 64 Закону України "Про державних службовців" державні службовці несуть відповідальність за невиконання або неналежне виконання посадових обов'язків, передбачених цим законом, а також іншими нормативними актами у сфері державної служби, виконання за порушення застосовуватимуться дисциплінарні заходи, і навіть порушення правил етичної поведінки та інші порушення соціальної дисципліни»[20]. Відповідно

до статті 64 Закону України «Про державних службовців» до державних службовців застосовуються такі заходи дисциплінарного стягнення:



Рисунок 2.10 - Види дисциплінарних стягнень

Джерело: [9]

2. Адміністративна та кримінальна відповідальність. Порядок притягнення до адміністративної відповідальності визначається Кодексом України про адміністративні правопорушення та кримінальну відповідальність - Кримінальним та кримінально-процесуальним кодексом України.

Відповідний закон дозволяє розгляд справ за переліком адміністративних правопорушень та кримінальних справ щодо залучення обмеженого кола «осіб, підозрюваних у вчиненні окремих видів провин, до встановлених видів відповідальності» [20].

Можна зазначити, що «особа, яка не вчинила злочину, вважається невинною і не може бути піддана кримінальному покаранню, поки його провина не буде доведена законним шляхом і підтверджена вирокom суду»[20].

Підставою кримінальної відповідальності є суспільно-небезпечні діяння, вчинені особою, передбачені Кримінальним кодексом України.

Тому у кожному конкретному випадку, незалежно від складу злочину чи наявності складу злочину, у вигляді штрафів чи позбавлення права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю, обмеження чи позбавлення волі певних осіб або застосування санкцій.

3. Тяжка відповідальність Згідно зі статтею 81 Закону України «Про державних службовців» «Державний службовець зобов'язаний відшкодувати державі збитки, заподіяні неналежним виконанням ним своїх державних обов'язків, та збитки, заподіяні ним державі, стани, заподіяні посадовою особою, відшкодовуються також іншими особами через неналежне виконання працівником службових обов'язків»[20].

## РОЗДІЛ 3

### НАПРЯМКИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ПРОЦЕСУ АДМІНІСТРАТИВНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ КП «ЧЕРНІГІВВОДОКАНАЛ»

#### 3.1 Морально-етичні засоби зниження корупційних проявів в КП «Чернігівводоканал»

У сучасному стані світового розвитку серед багатьох глобальних проблем, вирішення яких залежить від еволюції суспільства, однією з головних є проблема корупції. На сьогоднішній день ця проблема є гіперпаразитом, що має безліч форм та проявів, що вражає практично всі сфери суспільного життя (управління, промисловість, фінанси та ін.).

З цією проблемою доводиться стикатися у поїздках, навчальних закладах, медичних установах, під час роботи з адміністративним обладнанням тощо. Внаслідок корумпованості цих установ громадян витісняють із безкоштовних та обов'язкових державних служб. Такі послуги просто платні [21].

Таким чином, корупція буває двох основних типів – епізодична та системна. Для кожного типу характерна фіксована (типова) група симптомів, що дозволяє визначити рівень ураження у тому чи іншому стані.

Для тимчасової корупції: "Задіяна невелика кількість державних службовців. Державні службовці приймають рішення переважно відповідно до норм професійних вимог (етичними вимогами). Механізми контролю та подолання корупції залишаються чинними протягом тривалого часу: більшість населення держави сприймає корупцію як негативне явище, підривне законність»[22].

Для системної корупції: "Більшість державних службовців залучено до корупції. Відсутність належних професійних та етичних стандартів, відповідно до яких державні службовці повинні приймати рішення. Механізми контролю для подолання корупції багато в чому неефективні.

Більшість громадян вважають "корупцію" "нормальним явищем". » чи «неминуча явище»[22].

Безпосередніми видами корупції можна назвати:



Рисунок 3.1 – Види корупції

Джерело: [22]

Також хабарництво, шахрайство, кумівство, тощо [22].

Існування системної корупції в Україні негативно позначається як на зовнішній, так і внутрішній політиці країни. За даними GRECO, Україна знаходиться на одному рівні із найбільш корумпованими країнами Європи. Це вимагає серйозного перегляду існуючих антикорупційних заходів та заповнення прогалин шляхом законодавчого регулювання цих питань.

У ході дослідження сприйняття корупції в Україні, проведеного у державному секторі України в рамках реалізації корпоративної граничної програми «Виклики тисячоліття», було виявлено чотири причини цього явища. Зокрема, це було пов'язано з: надмірно складним та неповним законодавством в Україні (10,9%). зловживання владою державними посадовими особами (17,4 %), недосконалі системи управління та

запобігання чи відстеження та покарання за корупцію (14,7 %), корупція була настільки поширена так довго, що тепер її важко викоринити (9,2 %).

Майже дві третини респондентів (11 000 респондентів) вважають, що влада всіх рівнів робить недостатньо для боротьби з корупцією [23].

Такі положення призводять до того, що зникають доноси та з'являються спроби виправдати участь громадян у корупційних діях. Таким чином, Закон про боротьбу з корупцією є важливим правовим інструментом боротьби з проявами корупції та має визначати принципи запобігання та припинення основних проявів корупції в Україні.

У частині корпоративної протидії корупції до основних змін, які необхідно внести до КП «Чернігівводоканал», слід зарахувати правове регулювання питань професійної етики державних службовців, реформування кадрової політики країни. Удосконалення законодавства про відповідальність за корупційні злочини.

Основні способи повідомити про корупцію в КП «Чернігівводоканал» :

- Встановити чіткі правові положення для дій, спрямованих на запобігання та боротьбі з корупцією.
- Забезпечення прозорості правозастосовного провадження.
- Встановити реальний контроль за дотриманням антикорупційного законодавства.
- Створення системи антикорупційних організацій.
- Забезпечує обов'язкову відповідальність за корупцію [24].

Незважаючи на те, що в українському суспільстві діяльність державних інститутів покликана докорінно оновити систему державного управління та вийти на якісно нові параметри задоволення всього комплексу життєвих потреб людей, досі формується думка, що це не є ефективним. Бюрократія – вузький корупційний шар, відчужений від народу. Таке ставлення до корупції у державних та громадських установах підтверджує низький рівень морально-етичних цінностей та правової культури суспільства та держави.

Корупція є основним чинником зростання тіньового сектора економіки та державної політики, що порушує морально-етичні підвалини громадян і підриває авторитет і престиж державної влади на всіх рівнях, або порушуються права та законні інтереси організації. порушено, що спричинило значні матеріальні збитки.

Вчені вважають, що корупція заражає різні сфери суспільного та національного життя, руйнуючи структуру всіх гілок влади, завдаючи величезних збитків економіці та знижуючи ефективність роботи правоохоронних органів та спецслужб, і наголошує, що вона дуже негативна. Вплив на морально-етичні якості громадян.

Основним фактором, що веде до корупції, є можливість отримання економічної вигоди, пов'язаної з використанням влади, а основним фактором стримування є ризик викриття та покарання. Різні прояви корупції мають різні етичні оцінки. Одні дії вважаються злочинними, інші вважаються аморальними [21].

У науці про управління, соціальній та галузях юриспруденції, економіки, політики та соціології існує безліч визначень поняття «корупція», у своїй основі подібних, які відрізняються лише специфікою дій. або докладні характеристики випробуваних [21].

У вузькому значенні поняття відноситься до порушень прав та законних інтересів громадян, які підривають нормальну роботу інститутів публічної влади та підривають авторитет країни на міжнародній арені та в очах її громадян.

Вчені поділяють корупцію щонайменше на чотири виміри:

- соціальний;
- політико-економічний;
- кримінологічний;
- кримінально-правовий.

Водночас у соціальному значенні корупція – це використання влади та можливостей, наданих державним службовцям, для незаконної особистої вигоди[21].

Якщо розуміти корупцію в політико-економічному сенсі, це означає присвоєння чиновниками майна та інших інтересів (економічна сторона поняття) опосередковано шляхом отримання влади (політична сторона).

Приступаючи до вивчення антикорупційної практики, слід наголосити на ефективності антикорупційних заходів як у державному апараті, так і в інститутах громадянського суспільства, незважаючи на високий ризик та масштаби корупційної діяльності в Україні.

У контексті проведення дослідження моральної сторони корупції в Україні необхідно сказати, що сильний вплив на її рівень має морально-етична атмосфера, що склалася в суспільстві. Так, корупція не існує окремо від людей. Це відображення способу мислення, який визначає наш спосіб життя, наші дії та нашу діяльність. У суспільстві, яке заохочує корупцію, існують подвійні моральні стандарти. З одного боку, корупція, особливо корупція «на найвищому рівні», вважається соціально неприйнятною. Це підтримується моральною, медійною та політичною пропагандою, яка експлуатує антикорупційну тематику. Але ж з іншого боку корупція, особливо корупція «низового рівня», залишається важливою частиною суспільства.

При вирішенні ситуації з корупцією як моральним явищем суспільно-політичні інститути повинні використовувати інструменти та методи, спрямовані на зміну мислення та суспільної свідомості. У країні, де хабарництво і інші види корупції зустрічаються вкрай рідко, корупція у суспільній свідомості асоціюється з великим злом для держави та її громадян і не має істотного впливу на суспільне життя. У країнах, де корупція все більше замінює правові та етичні відносини між людьми корупція поступово перетворюється із соціальної аномалії на «правило» і стає нормальним

способом вирішення життєвих проблем, виступаючи методом, функцією влади та нормою способу життя значної частини суспільства. Найбільш небезпечним наслідком такого становища у суспільстві є виникнення значного колапсу соціальної психології внаслідок заміни правових та етичних відносин відносинами корупційними. Вирішення проблем [25].

Коли Україна перебуває на етапі розвитку демократичної правової держави, в якому регулювання соціальних структур та способів взаємовідносин між державою, суспільством та людьми здійснюється відповідно до міжнародних норм та стандартів, будівництво України, морально-етичні засади у процесі держави та влади. Таким чином, етика державних служб виступає як один з засобів боротьби з корупцією.

Професійна етика державної служби у її загальному вигляді як система кодексів поведінки та правил у відносинах державної служби є найбільш актуальним, глибоко усвідомленим і конкретним зведенням норм загальнолюдської моралі. Саме вона є основою протидії корупції, що забезпечує ступінь довіри до владних структур, мету роботи органів виконавчої влади щодо побудови демократичних держав, реалізацію принципів гуманізму, соціальної справедливості, відкритості та дотримання прав людини. .

У Законі України «Про протидію корупції» № 1700-VII від 14 жовтня 2014 року цілий розділ присвячено правилам етичної поведінки. Стаття 38 Закону свідчить, що особи, які підпадають під дію цього Закону, при виконанні своїх службових обов'язків суворо дотримуються вимог закону та загальноприйнятих етичних норм і поведуться так, як це відповідає їхнім відносинам з громадянами, керівниками та колегами, я заявляю, що повинен бути ввічливим. та підлегли. Розділ, в якому йдеться, про правила етичної поведінки визначає конкретні принципи дотримання цих правил. Правила такі як політична нейтральність, неупередженість, компетентність та

оперативність, нерозголошення інформації, утримання від ухвалення неправомірних рішень чи доручень.

До морального принципу боротьби з корупцією у КП «Чернігівводоканал» можна віднести принцип служіння нації та суспільству. принцип законності; принцип гуманізму; принцип відповідальності; принцип справедливості; принцип лояльності; Принцип чесності та корупції.

З метою відновлення довіри населення до діяльності державних установ та їх персоналу Державна організація України у справах державної служби ухвалила рішення щодо запровадження стандартів етичної поведінки для державних службовців. Відповідна директива враховує прогресивний та успішний досвід держав-членів ЄС. Цей документ ґрунтується на моделі, введений у Республіці Польща, яка гарантує максимальну прозорість діяльності державних установ.

Прийняття цього документа запроваджує єдині обов'язкові вимоги до етичної поведінки, стандартів доброчесності у поведінці державних службовців, а також сприяє недопущенню тиску з боку представників бізнесу чи політичних сил на державних службовців.

Відповідно до Загальних правил етичної поведінки державних службовців та посадових осіб органів місцевого самоврядування, посадові особи повинні керуватися у своїй діяльності такими принципами:

1. Служіння нації та суспільству. Це включає щире служіння і вірність нації. Забезпечення національних інтересів під час виконання національних обов'язків та функцій. Сприяти реалізації прав та законних інтересів людини та громадянина. Формування позитивного іміджу нації.

2. Дійте гідно. Це означає повагу до гідності інших. Ввічливість та дотримання високої культури спілкування. Співчуття та запобігання конфліктам у відносинах з громадянами. Запобігання, у тому числі не посадовими особами, діям або поведінкам, які можуть завдати шкоди інтересам публічних посадових осіб або негативно позначитися на репутації

публічних посадових осіб. Добросесність, яка спрямовує дії із захисту суспільних інтересів та включає пріоритет спільних інтересів громадян над особистими, приватними чи корпоративними інтересами. Використання державного майна у особистих цілях не допускається. Запобігання конфлікту між публічними та приватними інтересами, нерозголошення відомостей, що стали відомими в зв'язку з виконанням обов'язку державної служби, у тому числі після припинення державної служби, за винятком випадків, передбачених законодавством не використовується. Заборона чи демонстрація прихильності будь-якої особи, корпорації, політичної партії, державної установи чи релігійної організації.

3. Політичний нейтралітет, у тому числі недопущення впливу політичних інтересів на дії та рішення державних службовців. Відмова публічно висловлювати політичні погляди чи симпатії. Дотримання вимог законодавства про обмеження політичної діяльності окремих категорій державних службовців. Уникати використання символіки політичних партій під час виконання службових обов'язків. Забезпечення прозорості у відносинах із тими, хто виконує політичні функції.

4. Прозорість та підзвітність, у тому числі відкритість та доступність інформації про діяльність державних посадових осіб, крім випадків, встановлених Конституцією та законами України. Для 1-ї та 2-ї категорій державних службовців передбачені законом: доступ до публічної інформації, транспортні засоби, майно та інші матеріальні та нематеріальні активи, що надаються за рахунок особистих чи корпоративних засобів для суспільних потреб.

5. Чесність, у тому числі сумлінна, чесна а також професійна поведінка державних службовців. Проявіть ініціативу і креативність. Постійне підвищення рівня професійної компетентності і вдосконалення організації службової діяльності. Втручання в процес прийняття рішень та уникнення відповідальності за свої дії або рішення.

У частині антикорупційної поведінки державних службовців ми рекомендуємо доповнити наші морально-етичні засади наступним: Для отримання будь-якої вигоди чи переваги для особистої вигоди за допомогою інформації, отриманої під час виконання службових обов'язків. 2. Принцип неприйняття корупційних проявів, у тому числі викриття корупційних дій та прагнення створити атмосферу нетерпимості до корупційних дій колег у державних установах.

Цю сукупність принципів можна як стандарт протидії корупції на державній службі, встановлений спеціально для державних службовців. Державні службовці, як громадські діячі, що впливають розвиток соціально-економічних процесів, як державні службовці, найчастіше як кадрові менеджери і роботодавці, і як державні службовці, які займають певне місце в суспільній ієрархії, одночасно об'єктивно діють розумно. як фізична особа.

Таким чином, ці ролі часто стикаються, що призводить до моральних проблем і конфліктів. Кодекси етики повинні гарантувати, що державні службовці правильно розуміють такі ситуації, формують цілісну особисту здатність протистояти корупції, застосовують професійно значущі комунікативні навички та компетенції, а також забезпечують ефективність та результативність професійного дозволу. Він розроблений, щоб дозволити вам здійснювати соціальні взаємодії, які гарантують ефективність. Завдання, що встановлюють відповідні міжособистісні та традиційні відносини у різних ситуаціях.

Державна служба перестав бути привілеєм, сама робота важка і ответственная[21].

Таким чином, громадянин, який виконує громадський обов'язок, добровільно обмежує деякі зі своїх прав, зокрема, права на критику, підприємницьку діяльність тощо. Необхідно змодельовати вибір можливих наслідків дій людей та наслідків їх конфліктів, конфліктів та асоціацій. І лише здатність успішно діяти в особливих та швидко мінливих умовах і

реалізовувати «внутрішні особливості особистості» у нових формах та засобах управління відповідає сучасним вимогам організації державної служби та завданням управління. Це з тим, що етичний кодекс державних службовців суворіше, ніж в недержавних службовців.

Одним словом, розробка та впровадження «етичного кодексу» є одним із напрямків, що підвищують ефективність антикорупційної діяльності національних органів, регуляторів, виконання ними своїх обов'язків та зобов'язань. У зв'язку з цим, що стоїть статус державного службовця, тим суворіше морально-етичні вимоги і вища відповідальність.

Наступним кроком у дискурсі є виділення так званих «морально-етичних обов'язків державних службовців» щодо забезпечення належного функціонування державних інститутів та систем, а також щодо розвитку та вдосконалення етико-правових засад держави. Антикорупційна реформа.

Відповідно до національного законодавства саме такі зобов'язання викладено у Загальних правилах етичної поведінки державних та місцевих службовців. Вони узагальнені для кодексів етичної поведінки державних службовців та службовців органів місцевого самоврядування, яким необхідно слідувати за виконанням своїх службових обов'язків. Вони ґрунтуються на положеннях Конституції України, «Законах про державних службовців» та «Законах про службу в муніципальних утвореннях» та загальних вимогах до поведінки цих людей. Україна "Про боротьбу з корупцією". З цими загальними правилами звикаєш до прийому державних службовців чи місцевої влади. Такі пам'ятки-ознайомлення містяться в особових справах державних службовців а також службовців органу місцевого самоврядування.

1. Посадова особа немає права обмежувати інтереси будь-якої конкретної професійної чи соціальної групи чи організації. Вони мають бути незалежними від їхнього впливу. 2. При виконанні службових обов'язків посадова особа не повинна приймати особисті інтереси, які становлять чи

створюють загрозу виникнення конфлікту інтересів. 3. Посадова особа зобов'язана повідомляти представника роботодавця, прокуратуру чи інші органи державної влади про всі випадки звернення осіб, спрямованих на підбурювання до скоєння корупційних злочинів. 4. Державний службовець зобов'язаний подавати відомості про доходи, майно і майнові борги згідно до чинного законодавства України. 5. Державний службовець зобов'язаний вживати заходів щодо протидії та попередження корупції у порядку, встановленому законодавством України. 6. Державному службовцю забороняється отримувати винагороду від фізичних або юридичних осіб за виконання своїх посадових обов'язків.

Для більш ефективного застосування етико-правових основ в антикорупційній діяльності органів державної влади необхідно наступне:



Рисунок 3.2 – Засади для більш ефективного застосування етико-правових основ в антикорупційній діяльності органів державної влади  
Джерело: [19]

Правове виховання державних службовців є цілеспрямованою діяльністю, спрямовану формування у громадян високого рівня

правосвідомості та правової культури. Правове виховання має дві форми: антикорупційне освіту і антикорупційну пропаганду.

У зв'язку з багатоплановістю антикорупційної діяльності в КП «Чернігівводоканал», що здійснюється державними установами, необхідною професійною освітою, професійним досвідом, а також виконанням конкретних посадових обов'язків, що визначаються завданнями та функціями державних установ, має не тільки професійні знання та вміння, необхідні для здійснення юридичних дій, Але й якісні характеристики високоморальної та культурної людини, що є взірцем правової поведінки. Висновки з цього дослідження та перспективи подальших досліджень у цьому напрямку. Узагальнюючи вищевикладене, зауважимо, що реформи, що реалізуються в державному секторі, призведуть до кардинальних змін у системі державного управління та забезпечать появу нових етико-правових елементів антикорупційної діяльності державних установ.

Реалізація заходів у напрямку х дуже необхідна, оскільки ставлення до корупції у масовій свідомості українців є суперечливим. Це з низьким рівнем розуміння громадськістю деструктивного впливу цього явища в розвитку суспільства на масовій свідомості. Серед населення корупція отримала статус законної практики. Тому вся адміністративна система зіткнулася з необхідністю вирішення завдань, пов'язаних із використанням та вихованням етичних та правових норм як у діяльності державних службовців, так і у повсякденному житті громадян.

Професійна етика КП «Чернігівводоканал» допомагає втілювати та реалізовувати моральні цінності у складних та надзвичайних ситуаціях.

Професійна етика не формує нові принципи та концепції моральної свідомості, а «пристосовує» існуючі принципи та концепції до конкретних галузей людської діяльності. Професійно-етичні засади державної служби: принцип гуманізму, принцип (професійного) оптимізму, принцип патріотизму.

Моральні засади протидії корупції у КП «Чернігівводоканал»:

1. До принципів служіння нації та суспільству належать: чесна служба та вірність нації. Забезпечення національних інтересів під час виконання національних обов'язків та функцій. Сприяти реалізації прав та законних інтересів людини та громадянина. Формування позитивного іміджу нації.

2. Принцип законності.

3. Гуманістичні принципи передбачають, що визнання її цінності, суверенітету її особистості та її гідності. Ввічливість, тактовність, терпимість, повага.

4. Принцип відповідальності свідчить, що моральна відповідальність означає моральне засудження корумпованих чиновників членами колективу, суспільства і навіть родичами і друзями. Це має призвести до активізації морального самоконтролю та докорів совісті. Це внутрішня цензура людини, рушійна сила каяття та неприйнятності у подальших корупційних діях.

5. Принцип справедливості.

6. Принцип лояльності означає прихильність до боротьби з корупцією, суворе дотримання правових норм, навіть якщо це суперечить внутрішнім принципам або політичним поглядам.

7. Принципи чесності та корупції.

Розглянемо моральні вимоги до антикорупційної політики.

1. Дотримання моральних принципів, встановлення суспільних інтересів вище особистих.

2. Добросовісне виконання службових обов'язків.

3. Об'єктивність під час виконання службових обов'язків (виключення особистих інтересів, інтересів та інтересів з бізнес-процесів).

4. Заборона на отримання будь-якої вигоди чи вигоди особисто або від імені сім'ї під час здійснення державної влади.

5. Не беріть на себе особисті зобов'язання щодо службових обов'язків.

6. Не використовувати конфіденційну інформацію, отриману під час виконання службових обов'язків, в особистих цілях.

7. Боротися за викриття корупційних дій та створення атмосфери нетерпимості до корупційних дій колег.

8. Бути чесним, скромним, ввічливим, винахідливим, чуйним та справедливим по відношенню до колег та громадян.

### **3.2 Методи підвищення етичного рівня бізнес-організації**

Одним із найважливіших пріоритетів бізнес-організацій є впровадження новітніх стандартів корпоративного управління. Правила ділової етики необхідні якісного корпоративного управління. Кодекс ділової етики регулює поведінку працівників у ситуаціях, не передбачених посадовими інструкціями чи законодавством штату.

Практика управління виробила безліч спеціальних інструментів та методів, спрямованих на формування та підвищення етичного рівня ділових організацій.

1) Кодекс ділової поведінки, принципи та правила ділової поведінки є центральним елементом ділової етики. Сьогодні вони є майже у всіх великих компаній і приблизно половина малого бізнесу[31].

Основні норми корпоративної поведінки зародилися на початку 1990-х років у Кодексі корпоративної поведінки, прийнятому Великобританією, США та Канадою, країнами з найбільш розвиненими ринками капіталу. Ці кодекси регулювали практику корпоративної поведінки, особливо питання захисту інтересів акціонерів, підзвітності директорів та корпоративного управління. З того часу багато країн випустили корпоративні кодекси поведінки з відповідними методологічними рекомендаціями.

Надання фінансових ресурсів у межах розрахункової потреби та їх раціональне використання створять широкі можливості для подальшого

покращення показників виробництва, засобів та цілей праці, робочої сили та сучасних інформаційних технологій, підвищення ефективності використання.

2) "Карта етики" - набір етичних правил і рекомендацій, що визначають кодекс етики компанії для кожного співробітника компанії. Він також включає ім'я та номер телефону консультанта з етики компанії. На відміну від суворого кодексу, етичний кодекс не містить суворих правил чи інструкцій. Цей метод активно використовується японськими компаніями [31].

3) Комітети з етики (або окремі експерти) покликані розробляти етичну політику організації та вирішувати конкретні етичні питання, що виникають у ході повсякденної практики [31].

Одним із таких фахівців є омбудсмен.

Омбудсмен шведською означає «представник» і, по суті, є співробітником з прав людини. Це термін, який відноситься до методів вирішення спорів у позасудовому порядку. Перший сучасний класичний омбудсмен народився Швеції на початку 19 століття. Це були незалежні експерти, покликані сприяти вирішенню суперечок у державних чи приватних організаціях за умов суворої конфіденційності [32].

Омбудсмен має власний кодекс професійної етики. Етичний кодекс Міжнародної асоціації омбудсменів визнає чотири етичні принципи:

- Незалежний. Омбудсмен незалежний за структурою, функціями та вищим проявом всередині організації.

- Нейтралітет та неупередженість. Омбудсмен зберігає неупередженість і не втручається у ситуації, що можуть створити конфлікт інтересів.

- Конфіденційність. Омбудсмен ставиться до всіх повідомлень суворо конфіденційно і не розголошуватиме їх без дозволу. Винятки із цього правила є лише у випадках неминучої небезпеки заподіяння серйозної шкоди.

- Неофіційний. Омбудсмен не бере участі в офіційних судових чи адміністративних розглядах, пов'язаних із поданими проти нього скаргами.

4) Навчання співробітників та керівників етичної поведінки, як правило, здійснюється на основі семінарів та короткострокових курсів. За кордоном етичні питання активно впроваджуються у системи вищої освіти. Зокрема бізнес-магнат і колишній посол США в Нідерландах Дж. Шейд виділив Гарвардському університету \$20 млн на створення програми з ділової етики. Він бачив його мету в тому, що у випускників, які пройшли курс, були моральні переконання, які звертали їхній досвід на користь суспільству, а не на шкоду йому. Для цього, на думку Шеда, необхідно: По-перше, він відбирає кандидатів із уже спотвореними моральними орієнтирами ще на етапі вступу до університету. По-друге, зробити етичні питання невід'ємною частиною всіх дисциплін, а не обмежувати їх одним курсом з етики.

5) Всебічний аналіз певного аспекту діяльності організації (або конкретного проекту), який може викликати занепокоєння у вищого керівництва, персоналу чи громадськості та вплинути на імідж та перспективи організації. Етична перевірка. Результатом такого дослідження є система пропозицій, спрямованих на покращення морального клімату організації, її іміджу в очах громадськості та координації діяльності організації. [31].

6) Етичний консалтинг застосовується, коли організаційні проблеми не можуть бути вирішені самою організацією (або коли в організації відсутня належна структура) через складність та суперечливість ситуації, пов'язаної з тією чи іншою моральною дилемою. Запрошується кандидат ділової етики [31]. 7) Повідомлення про порушення законодавства та етичних норм (викриття). В Україні не існує встановленого терміну для повідомлення про порушення закону чи етичних норм, наприклад, викриття (дослівно «викриття»). Одні називають це звітністю, інші – сигналізацією. На Заході це явище поширене і підтримується державою.

8) Функція комплаєнс (англ. compliance - згода, відповідність; похідне від дієслова дотримання) - буквально означає дію відповідно до вимог або вказівок. Послух (англ. compliance - вимога чи команда, дія з послуху) [33].

Комплаєнс-ризиками включають такі ситуації, як: порушення при проведенні фінансових операцій, порушення в результаті зловживання службовим становищем або корупційних дій, порушення в результаті непрофесіоналізму і некомпетентності співробітників, порушення в ході зовнішніх атак, розкрадань та інших протиправних дій. Загроза ділової репутації, фінансовий крах тощо.

Застосування цього стандарту не є обов'язковим з юридичної точки зору, але може надати компаніям додаткову конкурентну перевагу. Наприклад, у деяких випадках фінансові установи зобов'язані дотримуватись цього стандарту при поданні заявок на гранти на розвиток бізнесу чи інше залучення іноземних коштів. Крім того, запровадження цих стандартів – це використання міжнародного досвіду запобігання, прогнозування, виявлення та управління ризиками. Важливо, щоб деякі принципи стандартів перегукувались із основними принципами антикорупційної політики країни.

В українських реаліях поряд із внутрішньою безпековою політикою обов'язкова і верифікація іншої сторони. Таким чином, підприємствам все частіше потрібно створювати запобіжні можливості відповідності та відповідності на рівні прямого реагування. Ключовою особою є Compliance Officer, який відповідає за розробку, адміністрування, комунікацію та контроль. Тому здебільшого ці функції делегуються керівникам юридичних служб.

Аналізуючи потенційні галузі комплаєнс-ризиками на всіх рівнях, компанії можуть отримати уявлення про такі галузі, як боротьба з корупцією (включаючи конфлікти інтересів, хабарництво та незаконні ділові операції), конкуренція (керівництво, дотримання антимонопольного законодавства) та боротьба з шахрайством (фінансова діяльність) . Можуть бути визначені

галузі потенційного ризику. відмивання, безпека) даних, крадіжка, податки) та потенційні ризики в таких галузях, як охорона навколишнього середовища та здоров'я, дотримання законів та соціальних норм.

Саму організаційну культуру можна охарактеризувати як соціальне явище, яке виникає на будь-якому підприємстві та становить систему цінностей, переконань, а також норм, ролей, правил, які визначають діяльність підприємства. Фактично, це система, яка поєднує в собі сукупність культур індивідів, їх груп об'єднань, культуру країни. На фоні такого поєднання забезпечується обмін досвідом, який є важливим для функціонування підприємства. При цьому деякі автори під організаційною культурою розглядають потужний стратегічний інструмент, який дозволяє орієнтувати всі підрозділи підприємства та окремих осіб на загальні цілі підприємства, мобілізувати ініціативу працівників, забезпечити їх відданість та ефективність спілкування. З цієї точки зору організаційна культура є вагомим інструментом проведення стратегічних перетворень, які є елементом загальної стратегії підприємства, що неодноразово було відзначено в окремих питаннях даного посібника.

Організаційну культуру в подальшому бажано розглядати з точки зору її поєднання з іншими рівнями соціально-культурної спадщини суспільства, які можна відобразити наступним рисунком (рис.10.1.). Як бачимо, загальна культура суспільства базується на культурі особистостей, які поєднуючись у окремі соціальні групи переносять свій настрій у роботу підприємства та формують загальний фон культури регіону. В подальшому, регіональні культурні профілі формують загальну національну культуру країни, яка в своє чергу може відображати той релігійний напрям розвитку, який існує в країні. Фактично, центральне місце в даній структурі належить саме організаційній культурі, яка накопичує та відшліфовує культуру індивідів та тих малих соціальних груп, які утворилися в результаті роботи підприємства.

Разом з цим цінності підприємства можна розділити на індивідуальні та організаційні. Здебільшого вони між собою тісно перетинаються, але є і такі, що окремо лежать в площині підприємницької або індивідуальної вигоди. Крім цього, кожен на підприємстві може розуміти під окремою загальною цінністю зовсім різний зміст. Тому при розробці стратегічних заходів бажано уточнити у всіх учасників проекту, що вони розуміють під конкретною цінністю в розрізі діяльності підприємства та їх індивідуальною зацікавленістю. Основними цінностями в таких випадках можуть виступати безпека, влада, дисципліна, кар'єра тощо (рис.3.3).



Рисунок 3.3 – Індивідуальні та організаційні цінності

Джерело: [19]

Здебільшого, працівники намагаються працювати в межах встановлених цінностей, оскільки вони є основними у діяльності працівника. Тому керівництво має направляти дії працівників в межах сформованих особистісних та організаційних цінностей, що істотно може поліпшити виконання стратегічно поставлених завдань в системі стратегічних змін.

### 3.3 Удосконалення процесу формування етико-організаційної культури працівників КП «Чернігівводоканал»

Формування етичної інфраструктури має насамперед ефект забезпечення якісної етичної підготовки політико-правової еліти, управління

її діяльністю, науково-методичного забезпечення вирішення етичних проблем. розумна структура.

Встановлення якісних стандартів роботи управлінської еліти та її поведінки у відносинах з громадянами, багато в чому кардинальна зміна характеру, особливо в її взаємодії з громадянами, нового підходу до організації діяльності в системі державного управління, сприяють встановленню обмінів.

Особистість визначається професійною (і професійно-етичною) соціалізацією як безперервним процесом засвоєння основних професійних принципів, цінностей, знань, навичок, традицій тощо (ключових елементів управлінської етичної культури).

Успішна реалізація професійних функцій та особистісна самореалізація професіонала залежить від якості таких елементів професійної соціалізації, як освіта.

В управлінні, де накопичені значні сили та ресурси, освіта магістрату стає не лише особистісною характеристикою професіонала, а й його обов'язком перед державою та суспільством. Виховання державних управлінців професійними етичними нормами взаємодії, формування професійної етичної культури є чинниками входження у професію та основою етики державних управлінців.

Результатом професійно-етичної підготовки є не лише набуття працівниками КП «Чернігівводоканал» етичних знань, а й навичок етичної експертизи прийнятих рішень, професійно-етичної взаємодії, розробки алгоритмів дій. вирішувати нестандартні завдання морального характеру у типових ситуаціях, розвиток етичної чуйності до соціальних проблем.

Етичне виховання сприяє формуванню моральних установок та попередження неетичної поведінки. Напрямок професійно-етичної підготовки у формуванні професійного характеру дозволяє звернути увагу на моральну саморегуляцію державних службовців та дає імпульс до прийняття на себе

відповідальності та особистої відповідальності, спонукає до ініціативи та творчості та демонструє компетентність. Незалежне мислення, прийняття рішень та етичний розгляд своїх дій.

Тому перед етичною освітою постають два основних завдання:

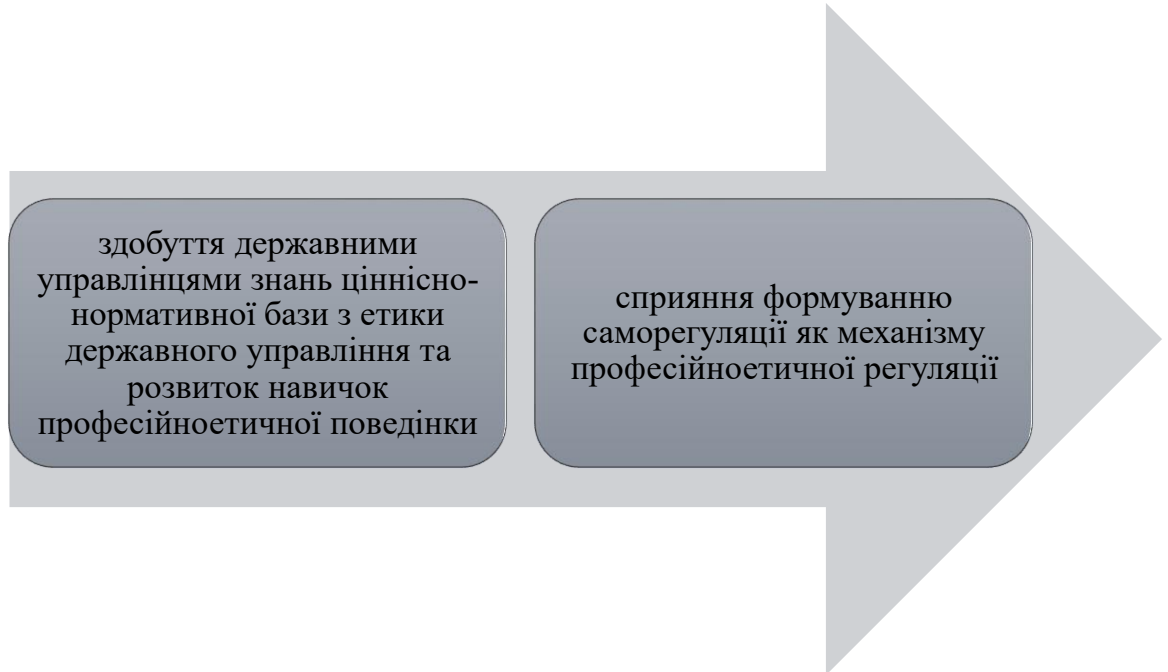


Рисунок 3.4 – Основні завдання етичної освіти

Джерело: [19]

Зокрема, комунальне підприємство «Чернігівводоканал» реалізує «Кодекс поведінки працівників муніципальних підприємств, установ та організацій». У основі академічної етики лежать фундаментальні цінності, що у основі робочого процесу. Чесність, Довіра, Справедливість, Повага, Відкритість, Відповідальність та Підзвітність. Загальні положення цього Кодексу викладені у Додатку 1.

Корпоративне керівництво має аналізувати ключові показники організаційної культури.

Наприклад, Б. З. Мільнер пояснює, що ключовим показником для аналізу організаційної культури компанії можуть бути такі характеристики компанії [42]:

- особиста самостійність з урахуванням ступеня відповідальності, самостійності та здатності виявляти ініціативу на підприємстві.
- Організаційна структура, чинні правила, прямий вплив та контроль як відносини між органами та людьми.
- спрямованість як ступінь сформованості цілей та перспектив діяльності підприємства;
- інтеграція, яка може бути виражена ступенем підтримки того чи іншого суб'єкта всередині підприємства під час здійснення узгодженої діяльності.
- тимчасове управління - забезпечення необхідних каналів зв'язку, ступінь допомоги та інформаційного забезпечення працівників компанії.
- Підтримка з боку керівництва компанії працівникам як рівень підтримки у їхній діяльності та суспільному житті.
- Стимул, представлений залежністю винагороди від результату діяльності.
- Ідентифікованість - ступінь зіставлення працівника та підприємства в цілому.
- управління конфліктами із зазначенням ступеня вирішення існуючих конфліктів на підприємстві.
- Управління ризиками, якою мірою співробітники заохочуються до інновацій та прийняття існуючих ризиків.

Тому формування організаційної культури має забезпечувати зниження організаційної інерції підприємства шляхом врахування вище зазначених чинників. Хоча при цьому слід враховувати, що на саму організаційну культуру впливають безліч різноманітних факторів, класифікацію яких наведено в таблиці 10.1.

Вище зазначені фактори можуть по різному впливати на формування, функціонування та коригування загальної організаційної культури підприємства або окремих її елементів.

Таблиця 3.1 - Класифікація факторів, що впливають на організаційну культуру підприємства

| Класифікаційна ознака -<br>залежно від:                           | Фактори                                  |
|-------------------------------------------------------------------|------------------------------------------|
| впливу індивіду                                                   | особистісні, соціальні                   |
| рівня технічної оснащеності та економічного розвитку підприємства | технічні, економічні                     |
| рівня витрат на формування організаційної культуру                | високо, середньо, низько затратні        |
| рівня впливу                                                      | прямі, опосередковані                    |
| направленості на кінцеві результати                               | ефективні, неефективні                   |
| часу дії                                                          | довгострокові, короткострокові, постійні |
| ймовірності виникнення                                            | закономірні, випадкові                   |
| природи виникнення                                                | природні, штучні                         |
| джерела впливу                                                    | внутрішні, зовнішні                      |
| розуміння та сприйняття ситуації                                  | об'єктивні, суб'єктивні                  |
| рівня керованості                                                 | керовані, некеровані                     |
| рівня стратегічного планування                                    | планові, позапланові                     |

Джерело: [32]

Тому проводячи стратегічні зміни доцільно спрогнозувати ймовірнісний вплив кожного з факторів за наведеними класифікаційними ознаками та за можливості підготувати організаційну культуру що можливих змін. При цьому необхідно враховувати вид (модель) організаційної культури, який присутній на підприємстві.

Проаналізувавши організаційну культуру за цими параметрами, керівники підприємства можуть визначити тип, оцінити її стан та стадію розвитку, оцінити здатність дотримуватись розроблених стратегій та запланованих заходів. Якщо ухвалюється рішення про зміну організаційної культури підприємства, воно має відповідати основним принципам

формування таких елементів підприємства.

- Культура має відображати основні ідеї існування підприємства та його подальшого розвитку.

- Ці ідеї мають нести позитивні емоції.

- Розроблені елементи та інструменти повинні бути взаємно узгоджені та підтримувати дії вищого керівництва та стосунки з ним.

- Культура, що формується менеджментом, має відповідати правильному типу.

Розмір та характеристики підприємства та умови його існування.

- Відкидати культурний досвід, накопичений попередниками, недоцільно. Тому що це може стати чудовою основою для розвитку чи накопичення ключових елементів організаційної культури[43].

Після цього складається графік основних етапів роботи з формування ефективної організаційної культури. Це ще більше підтримує заплановану стратегію розвитку компанії у контексті стратегічних змін.

Отже, у вказаному порядку має відбуватися таке:

- виберіть місію вашої компанії та визначте стратегію, основні цілі та цінності вашої компанії.

- вивчіть існуючу організаційну культуру, встановіть, наскільки культура відповідає новоствореній стратегії компанії, та визначте позитивні та негативні цінності.

- розробіть організаційні заходи, спрямованих на формування, розвиток чи закріплення бажаних цінностей та моделей поведінки;

- навмисний вплив на організаційну культуру, спрямоване на викорінення негативних цінностей та встановлення позитивних моментів щодо розробки стратегії стратегічних змін;

- оцініть ефективність впливу на організаційну культуру та відповідним чином скоригувати.

У той самий час за зміни організаційної культури перед корпоративним менеджментом ставляться саме два питання: що таке організаційна культура сьогодні і який має бути, щоб підтримувати обрану менеджментом стратегію? Тільки після цього доцільно заявити, що організаційну культуру можна замінити, або трохи підправити її елементи і залишити як є, або мінімізувати її модифікацію. Вивчення самої культури проводиться з допомогою таких методів, як анкетування, вивчення внутрішньої комунікації, системи інтерв'ю, вивчення матеріалів, які можна використовуватиме аналізу стану культури компанії, вивчення існуючих правил, традицій, церемоній, ритуалів, вивчення існуюча культура. Система керування персоналом. Крім того, слід проаналізувати існуючі стилі управління на кожному рівні компанії та на рівні вищого керівництва.

Після того, як ви вирішили змінити або трохи скоригувати свою організаційну культуру, бажано розробити відповідні засоби та вибрати інструменти дії. До останніх таких інструментів відносяться управлінські дії, що стосуються загального розвитку підприємства, встановлення необхідних традицій і процедур, навчання та перепідготовки персоналу, що діє або знову наймається, тощо.

При цьому, змінюючи організаційну культуру, керівництво підприємства має відповісти на два питання, зокрема: що на сьогодні представляє собою організаційна культура та якою вона має бути, щоб вона могла підтримати обрану керівництвом стратегію. Тільки після цього можна буде стверджувати, що організаційна культура підлягає заміні або ж її доцільно залишити такою, яка вона є лише з невеликим коригуванням її елементів або ж звести її корекцію до мінімуму. Вивчення самої культури можна здійснити за допомогою таких способів як анкетування, вивчення внутрішнього спілкування, через систему інтерв'ю, вивчення документів, які дозволяють проаналізувати стан культури підприємства, вивчення існуючих правил, традицій, церемоній, ритуалів або через вивчення існуючої системи

управління персоналом. Крім того, необхідно проаналізувати існуючий стиль управління на кожній ланці управління та на рівні вищого керівництва підприємства.

Прийнявши рішення щодо зміни або незначного коригування організаційної культури бажано розробити відповідні заходи та обрати інструменти впливу. До останніх таких інструментів можна віднести поведінку керівника щодо загального розвитку підприємства, встановлення необхідних традицій та порядків, навчання та перенавчання існуючого чи заново підібраного персоналу тощо (рис. 3.5).



Рис.3. 5. Інструменти впровадження бажаної організаційної культури підприємства

Джерело: [12]

Вибір інструментів залежить від терміну корекції організаційної культури, розміру підприємства, стилю управління, розміру можливого опору тощо. Крім цього, всі вони можуть застосовуватися одночасно в різних субкультурах підприємства та доповнювати один одного при коригуванні загальної культури підприємства.

Також важливим компонентом управління культурою підприємства є вибір методу проведення змін. Так, можуть застосовуватися як більш м'які методи управління, наприклад, зміна символіки чи традицій підприємства, так і більш жорсткі, наприклад, зміна стилю управління через конфлікт чи адміністративну кризу (рис 3.6.). Їх вибір залежить від мети проведення та

типу змін організаційної культури, який, як правило, є похідної загальної стратегії розвитку підприємства. В цілому, зміна організаційної культури підприємства доцільна лише тоді, коли існуюча система неспроможна забезпечити бажаний рівень ефективності проведення запланованих стратегічних змін. Тому такі зміни виникають у зв'язку з забезпеченням підвищення організаційної ефективності та моралі, забезпеченням фундаментальних змін місії підприємства, посилені галузевої конкуренції, значних технологічних змінах та змінах на ринках продукції чи сировини, поглинанні, об'єднанні, створенні спільного підприємства, швидкому рості підприємства, вихід на зовнішньоекономічну діяльність тощо.



Рис.3.6. Методи та типи змін організаційної культури

Джерело: [12]

Проводячи зміни чи коригування організаційної культури керівництво підприємства має встановити рівень впливу культури на підприємство, як однієї з головних ланок підвищення ефективності діяльності. Для цього можна використати загально відомі моделі аналізу впливу.

## ВИСНОВКИ

Проведено дослідження формування професійної етики за умов удосконалення організаційно-управлінської діяльності на прикладі КП «Чернігівводоканал».

Досліджуване підприємство добре забезпечене всіма необхідними ресурсами ведення виробничої діяльності. Середня кількість зареєстрованих працівників складає 560 осіб. Напрямок спеціалізації – надання послуг централізованого водопостачання та централізованого водовідведення.

Проаналізувавши професійну етику працівників комунальних підприємств, можна зробити такі висновки:

1. Етика державної служби - професійні та етичні цінності, принципи та норми, відображені у свідомості працівників комунального господарства та спрямовують та регулюють їх відносини, діяльність у сфері державної служби, а також забезпечують механізми. елементи державних підприємств, що ґрунтуються на визнанні системи професійних цілей.

2. Основна соціальна мета державної роботи полягає у служінні народу та кожному його громадянину. Вся професійно-етична система державної служби будується довкола місії професії. Цінності, принципи, кодекси та норми поведінки, вимоги до моральних якостей співробітників.

3. Взаємини працівників КП «Чернігівводоканал» з громадянами будуються на засадах гуманізму та пріоритетах прав людини та громадянських прав та свобод. Забезпечення довірчого ставлення громадян до працівників державних підприємств є одним із основних завдань, вирішення якого полягає у створенні ефективної адміністративної системи та створенні міцних відносин між громадянами та службовцями держави, що сприяє встановленню гармонійних відносин.

4. З метою запобігання та вирішення конфлікту інтересів, крім впливу на активацію моральних регуляторів поведінки, повинні використовуватися інститути управління цим конфліктом з метою створення сприятливих умов діяльності державних службовців.

Трансформація етики державної служби відбувається за допомогою професійно-особистісної моральної саморегуляції та інституційної дії.

5. Сучасна ділова етика допомагає компаніям ефективніше досягати результатів, співробітники почуваються впевненіше у своїх рівних можливостях для самореалізації і зрештою впливають як на мотивацію, так і на продуктивність праці.

У зв'язку з цим необхідний комплексний підхід до розробки механізмів, що дозволяють мінімізувати ризик залучення компанії до процесів, які можуть призвести до втрати не тільки фінансових втрат компанії, а й частини її авторитету. Ви повинні вжити заходів. Зацікавлені сторони (Суспільство, Держава, Інвестори, Партнери, Акціонери, Клієнти).

Таким чином, методи підвищення етичного рівня ділових організацій є ефективними інструментами у сфері запобігання порушенням ділової етики та контролю за належним виконанням політик та процедур. Насамперед це стосується співробітників, функції яких пов'язані з реалізацією продукції (наданням послуг), маркетингом, партнерами, контактом із споживачами та конкурентами, рекламою.

6. Розробка та впровадження Кодексу етики є одним із напрямків, що підвищують ефективність антикорупційної діяльності працівників комунальних служб та регламентують виконання обов'язків та обов'язків. У зв'язку з цим посилюються етичні вимоги, зростає відповідальність, підвищується статус працівників КП «Чернігівводоканал».

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Андрійчук Р.В. Економічна додана вартість в оцінці ефективності діяльності підприємства. *Економіка АПК*. 2007. №3. С. 65
2. Ареф'єва О.В. Економіка підприємства: *Навч. посіб* К., 2018
3. Василевська Т. Е. Етика державних службовців і запобігання конфлікту інтересів: *навч.-метод. матеріали*; уклад. О. М. Руденко. К. : НАДУ, 2019. 76 с.
4. Гребеньков Г.В. Юридична етика: навч. пос. К.: Алерта, 2014. 209 с.
5. Економічна теорія: Політекономія: Підручник К.: Знання-Прес, 2001. 581с.
6. Енциклопедія державного управління: у 8 т. / Нац. акад. держ. упр. при Президентові України ; наук.-ред. колегія :Т. 5 : *Територіальне управління* Х. : Вид-во ХарПІ НАДУ «Магістр», 2017. – 408 с.
7. Загальні правила поведінки державного службовця, затверджені наказом Головного управління державної служби України від 4 серпня 2010 року № 214. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z1089-10>  
(дата звернення 22.10.2022)
8. Запобігання і протидія проявам корупції як елемент модернізації системи державної служби. Івано-Франківський центр науки, інновацій та інформатизації. Івано-Франківськ: 2012. С. 237
9. Зубілевич С.Я. Міжнародні стандарти освіти професійних бухгалтерів: "перезавантаження". URL: <https://>

/buchuchet.uabs.sumdu.edu.ua/images/department/  
buchuchet/news/zubilevich.pdf

(дата звернення 12.10.2022)

10. Іванов О. «Контроль фінансових операцій публічних осіб як інструмент антикорупційної політики». *Аналітична записка. (Відділ макроекономічного прогнозування та досліджень тіньової економіки Інституту стратегічних досліджень при Президентові України.* URL: <http://www.niss.gov.ua/articles/955/>; (дата звернення 12.10.2022)
11. Конституція України / Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 1996. No 30. с. 141. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80> (дата звернення 17.09.2022)
12. КП “Чернігівводоканал” веб-сайт. URL: <https://water.cn.ua/contacts> (дата звернення 12.10.2022)
13. Кривошей М. Комплаєнс. Просто модный тренд или ценность?. URL: <http://blog.liga.net/user/mkrivoshey/article/24632> (дата звернення 17.09.2022)
14. Лугова О.І., Єременко А.В., Кириченко І.О., Косовська Ю.С. Професійна етика в роботі бухгалтера. *Modern economics*. 2019. № 13. С. 154—160.
15. Лук М. Етичні ідеї в філософії України другої половини XIX - поч. XX ст. К. : Наукова думка, 2020. 150 с.
16. Нариси з історії античної педагогіки. URL: <https://studfile.net/preview/9774566/> (дата звернення 17.09.2022)

17. Нові підходи до боротьби з корупцією: законодавче забезпечення та проблема реалізації : *матеріали засідання круглого столу Херсон*: Грінь Д.С., 2017. 116с.
18. Нонік В.В. Морально-етичні засоби зниження масштабності корупційних проявів в Україні. *EAST JOURNAL OF SECURITY STUDIES* 2018. №1(3). С. 01–19
19. Проскуріна Н.М. Застосування етичних норм в сучасних реаліях аудиту. *Вісник Одеського національного університету*. 2014. Т. 19, Вип. 2 (6). С. 99-103.
20. Правила користування системами централізованого комунального водопостачання та водовідведення в населених пунктах України, затверджені наказом Мінжитлокомунгоспу від 27.06.2008 № 190 та зареєстровані Мін'юстом 07.10.2008 за№ 936/15627.
21. Правила надання послуг з централізованого опалення, постачання холодної та гарячої води і водовідведення, затверджені постановою Кабінету Міністрів України від 21.07.2005 № 630.
22. Про запобігання корупції: Закон України від 14 жовтня 2014 року. Відомості Верховної Ради України № 1700- VII.
23. Про державну службу: Закон України від 10 грудня 2015 року № 889-VIII. Відомості Верховної Ради України.
24. Політична корупція в Україні: стан, чинники, засоби протидії. Центр Розумкова. Національна безпека і оборона. 2014. №7. С. 75.;
25. Про затвердження Правил етичної поведінки державних службовців Кабінет Міністрів України; Постанова, Правила від 11.02.2016 № 65. URL:

- <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/65-2016-%D0%BF> (дата звернення 17.09.2022)
26. Професійна етика. URL:  
<https://studfile.net/preview/5128080/page:16/>  
(дата звернення 17.09.2022)
  27. Публічний закон США № 95-521 від 26.10.1978 р. / 1978-10-26 — Ethics in Government Act, Pub.L. 95-521, 92 Stat. 1824. URL: <https://www.gpo.gov/fdsys/pkg/USCODE-2010-title5/pdf/USCODE-2010-title5-app-ethicsing.pdf> (дата звернення 17.09.2022)
  28. Романченко Ю.О., Єрмолаєва М.В. Етичні аспекти професійної діяльності бухгалтера. *Економічний форум*. 2019. № 4. С. 237—241.
  29. Рудакевич М.І. Етика державної служби (зарубіжний досвід). К.: Ультра, 2012. – 109 с.
  30. Рудакевич М. І. Професійна етика державних службовців: теорія і практика формування в умовах демократизації державного управління. Тернопіль: Вид-во АСТОН, 2017. 400 с.
  31. Саватер Ф. Етика для Амадора / Ф. Саватер [пер. з ісп. К. : Дух і Літера, 2018. 798 с.
  32. Соркін Б.В. Сучасні теоретико-методологічні підходи до визначення змісту поняття державного управління. *Наукові праці МАУП*. 2021. Вип. 2. С. 71-75.
  33. Управління корупційними ризиками при прийнятті кадрових рішень у сфері управління, що належить до відання МВС. К.: МВС, 2016. 42 с.
  34. Форми бухгалтерської і статистичної звітності URL: <https://blank.dtki.ua/blank/45>

35. Янік В. Ефективність формування і розвитку підприємництва в умовах трансформації економіки постсоціалістичних країн: ВД „Панорама”, 2001. С.54
36. Shakot'ko, Ye. (2019), “Ethical business of global corporations”, available at: [http:https://www.epravda.com.ua/columns/2019/10/22/652792/](http://https://www.epravda.com.ua/columns/2019/10/22/652792/) (Accessed 30 Nov 2019). *(дата звернення 12.10.2022)*

## ДОДАТКИ