

territory of Ukraine] : postanova Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 13.03.2002 № 316. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/316-2002-%D0%BF#Text>. (access date: 10.07.2023). [in Ukr.].

9. Poriadok formuvannia ta diialnosti kvalifikatsiinoi rady z pytan vydachi kvalifikatsiinykh dokumentiv [The procedure for the formation and activity of the qualification council on the issue of qualification documents] : postanova Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 09.09.2020 № 809. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/809-2020-%D0%BF#Text>. (access date: 10.07.2023). [in Ukr.].

10. Pro vyshchu osvitu [On higher education] : Zakon Ukrainy vid 01.07.2014. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18#Text>. (access date: 10.07.2023). [in Ukr.].

11. Kryminalnyi kodeks Ukrainy [Criminal code of Ukraine] vid 05.04.2001. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2341-14#Text>. (access date: 10.07.2023). [in Ukr.].

ABSTRACT

Stanislav Vasyliiev, Heorhii Finin. Legal regulation of obtaining a permission for archaeological research in Ukraine. The scientific article is devoted to the problems of legal regulation of archaeological research in Ukraine. Legislative and by-laws, which regulate the procedure for obtaining a permit for archaeological research, are studied. The obtaining permission procedure for archaeological exploration and excavation is analyzed. Deficiencies in the legal regulation of the obtaining permission procedure for archaeological research are identified. It is proposed to make changes to the legislation to improve the procedure for obtaining a permission for carrying out archaeological research.

It is concluded that it is possible to carry out archaeological research in Ukraine only based on a permission issued by the Ministry of Culture of Ukraine. To obtain such a permission, a state scientific institution, museum, or institution of higher education, which has a structural division in its composition - an archaeological expedition, must apply. The permission is issued in the name of a researcher who has confirmed his high qualification level based on the decision of the qualification council.

It is proposed to determine the legal status of the qualification council as a subdivision of the Institute of Archeology of the National Academy of Sciences of Ukraine, the Ministry of Culture of Ukraine or as a separate state scientific institution. It is necessary to establish the procedure for judicial and administrative appeal of the decisions of the qualification council. Furthermore, it is proposed to define the term "archaeological expedition" not as a division of a scientific institution or institution of higher education but as a group of persons who have received permission to conduct archaeological research. It is necessary to establish the order of formation of an archaeological expedition from among many scientific and scientific-practical workers of various higher education institutions and research institutes. It is worth predicting the legal basis for the participation of students in archaeological expeditions.

Keywords: *archaeological research, permission, archaeologist, legal regulation, archaeological heritage.*

УДК 342.95(477)

DOI: 10.31733/2078-3566-2023-3-145-151



Олександр МУЗИЧУК[®]

доктор юридичних наук, професор,
заслужений юрист України
(Харківський національний університет
внутрішніх справ, м. Харків, Україна)

НАПРЯМКИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ДІЯЛЬНОСТІ ПУБЛІЧНИХ СЛУЖБОВЦІВ В УКРАЇНІ

Розглянуто проблематику діяльності публічних службовців в Україні та напрацювання відповідних напрямів вдосконалення законодавства в цій сфері. З урахуванням позицій вітчизняних та закордонних науковців виокремлено новітні напрями вдосконалення діяльності публічних службовців, зокрема: забезпечення високого морально-етичного рівня публічних службовців; підтримання належного рівня фізичної підготовленості та нормального стану здоров'я публічних службовців; підвищення цифрової компетентності публічних службовців тощо. Виокремлено перспективні напрями подальших досліджень з питань вдосконалення діяльності публічних службовців.

Ключові слова: *напрями, вдосконалення, діяльність, публічні службовці, професійний добробут, морально-етичний рівень, цифрова компетентність.*

© О. Муzychuk, 2023

ORCID iD: <http://orcid.org/0000-0001-8367-2504>

o.muzychuk23@gmail.com

Постановка проблеми. Саме від діяльності публічних службовців залежить як рівень довіри населення до державних інституцій, так і якість, прогресивність, своєчасність надання публічних послуг. З огляду на це така діяльність є головним напрямом досліджень, спрямованих на пошук саме практичних шляхів реалізації основоположних теоретичних положень у сфері публічного адміністрування, визнаних міжнародною спільнотою та осмислених окремими вітчизняними науковцями. Особистість публічного службовця крізь призму професійних вимог, передбачених національним законодавством та провідними міжнародними тенденціями, потребує на цей час глибокого осмислення ще й через стрімкий науково-технічний прогрес, нові протиепідеміологічні норми, вироблені під час боротьби світового співтовариства з пандемією коронавірусу, а також в умовах нових безпекових реалій, які постали перед вітчизняною наукою в умовах російсько-української війни.

Аналіз публікацій, в яких започатковано вирішення цієї проблеми. Окремі питання правового статусу осіб публічних службовців, реформування публічної служби були предметом наукових досліджень І. Арістової, О. Безпалової, С. Гусарова, В. Горбоноса, С. Мельника, Л. Могилевського, І. Севідової, В. Сичової, А. Соцького, Н. Цибульник, В. Щербиної та багатьох інших вітчизняних авторів. Водночас перед сучасною адміністративно-правовою доктриною постає необхідність аналізу останніх поглядів світової наукової спільноти на окремі проблеми діяльності публічних службовців, пошуку новітніх напрямків удосконалення такої діяльності з урахуванням провідних тенденцій розвитку публічної служби, підходів до організації професійної діяльності, відпочинку, освіти та можливостей всебічного розвитку публічних службовців.

Мета статті полягає в тому, щоб визначити актуальні напрями вдосконалення діяльності публічних службовців в Україні. Для досягнення вказаної мети необхідно вирішити такі завдання: розкрити сутність діяльності публічних службовців на основі глибокого усвідомлення поглядів вітчизняних науковців, проаналізувати позиції окремих закордонних науковців щодо проблемних аспектів діяльності публічних службовців у різних країнах світу та сформувані на основі досліджуваних вітчизняних та закордонних джерел основні напрями вдосконалення діяльності публічних службовців.

Наукова новизна дослідження полягає в тому, що в ньому внаслідок глибокого аналізу як вітчизняної, так і закордонної літератури втілений новітній погляд на діяльність публічних службовців, зокрема на сутність їх професійного добробуту, а також розкрито новітнє бачення окремих напрямів вдосконалення такої діяльності, у тому числі малодосліджених напрямів фізичної культури та спорту, морально-етичної складової та цифрової компетентності в діяльності публічних службовців.

Вклад основного матеріалу. Для осмислення напрямів вдосконалення діяльності публічних службовців в Україні вважаємо доречним сформулювати бачення сутності діяльності публічних службовців, звернувшись як до праць вітчизняних, так і до закордонних науковців.

Авторський колектив у складі І. Арістової, Н. Цибульник, В. Горбонос, С. Мельника наголошують, що правовий статус осіб, які перебувають на публічній службі у відомствах та установах центральної влади або є службовцями органів місцевого самоврядування – це сукупність визначених чинним законодавством прав, якими володіють державні службовці, а також їхніх обов'язків стосовно один до одного та до всіх інших громадян. Окремим чинником ефективності повсякденного функціонування як державного механізму загалом, так і кожного окремого публічного службовця науковці вважають рівень відповідності цих працівників високим вимогам і критеріям публічного адміністрування розвинених країн. До них, зокрема, відносять рівень освіти працівника та рівень його професійної підготовки до певної посади [1, с. 11].

У контексті цієї позиції вважаємо доречним акцентувати на тому, що діяльність публічних службовців у нашому розумінні охоплює конкретні напрями реалізації покладених на них прав та обов'язків, виконання покладених на суб'єкти публічного адміністрування завдань та функцій, а також діяльність із забезпечення комплексної системи добробуту публічних службовців, їх професійного розвитку, всебічної реалізації як особистостей, відпочинку, оздоровлення, у тому числі членів їх сімей. Не випадково чільне місце у працях вітчизняних і закордонних дослідників посідає необхідність втілення у системі правового регулювання діяльності публічних службовців передового міжнародного досвіду, який акумулює визнані, втілені у багаторічній практиці, а також

новітні, інноваційні підходи до поліпшення діяльності публічних службовців.

Продовжуючи тему місця міжнародного досвіду під час вдосконалення правового регулювання діяльності публічних службовців, І. Сєвідова, Л. Могилевський, В. Сичова зазначають, що імплементація міжнародних стандартів соціального діалогу є дієвим інструментом забезпечення прав державних службовців на свободу об'єднань, ведення колективних переговорів, права на страйк. Соціальний діалог дослідники вважають невід'ємною частиною забезпечення високоякісних послуг, що надаються державними органами своїм громадянам, сприяння належному врядуванню та прозорості публічної служби, пошуку конкретних шляхів досягнення сталого національного розвитку та сприяння соціальній згуртованості [2, с. 89].

Погоджуючись зі слушною думкою дослідників, вважаємо, що значення соціального діалогу значно підвищується в умовах неоліберального суспільства, які переважно засновуються саме на ринкових відносинах, конкуренції, відсутності єдиних загальноприйнятих істин. Не випадково тема співвідношення публічного адміністрування та бізнесу, побудови публічного управління за зразком приватної компанії останнім часом стає однією з провідних у міжнародній адміністративно-правовій доктрині.

Дослідники О. Безпалова, А. Соцький, А. Школик, В. Щербина, Т. Шевченко зазначають, що саме професійний та добросесний колектив публічних службовців покликаний стати провідником прогресивних змін у суспільстві та державі. Також дослідники наголошують на позитивному характері реформи публічної служби (розмежування політичних та адміністративних посад; запровадження конкурсу на всі вакантні посади державної служби, затвердження інституту державних секретарів тощо), проведеної в Україні у 2015-2019 роках [3, с. 367]. Водночас в умовах новітніх викликів, що постали в Україні в умовах воєнного стану, зокрема «кадрового голоду» на деокупованих територіях, перебудови безпекових реалій діяльності публічних службовців, новітнього розуміння етичної, комунікаційної складової такої діяльності, постає необхідність пошуку новітніх напрямів її вдосконалення.

С. Гусаров, аналізуючи актуальні питання реформування публічної служби, виділяє низку пропозицій та рекомендацій щодо вдосконалення національного законодавства у сфері публічної служби та практики його застосування, серед яких, зокрема, описує необхідність створення нових продуктивних робочих місць в різних галузях народного господарства перед плановим колективним скороченням державних службовців, куди вони будуть направлені після перепідготовки. Також знаний науковець наголошує на тому, що реформи у суспільстві та державному управлінні мають проводитися після ретельного вивчення громадської думки, аналізу можливих негативних наслідків цих реформ, розробки та впровадження компенсаторних механізмів [4, с. 24]. Тимчасом вважаємо доречним під час осмислення напрямів вдосконалення діяльності публічних службовців також відштовхуватися від позицій закордонних дослідників.

Китайський науковець Liu Li-jiao, аналізуючи категорію низових публічних службовців, вважає, що останні як виконавці державної політики та володарі публічних прав тісно пов'язані з громадськістю. Якість їхньої роботи безпосередньо стосується інтересів суспільства та ефективності державної політики. І професійний добробут безпосередньо впливає на їхнє ставлення до роботи та якість їх роботи. Науковець під час аналізу професійного добробуту низових публічних службовців виділяє соціальну підтримку, кар'єрну ідентичність і психологічний капітал як попередні змінні, професійний добробут як центральну змінну, а залучення до роботи як кінцеву змінну [5, с. 709]. Ми, зі свого боку, під професійним добробутом публічних службовців, згаданим вищевказаним дослідником, розуміємо об'єктивний особистісний професійний, морально-етичний, економічний, психологічний, соціальний стан окремого публічного службовця в контексті реалізації покладених на нього прав та обов'язків, а також наявних механізмів соціального захисту, професійного розвитку, іншої державної, міжнародної підтримки, а також під час взаємодії з громадянським суспільством. Ми глибоко переконані, що саме підтримання належного рівня професійного добробуту публічних службовців є центральною проблемою доктринального осмислення правового статусу останніх та напрямів вдосконалення їх діяльності.

Індонезійські автори WP. Sari, DI. Sensuse, E. Cahyaningsih, H. Noprisson якість публічних послуг пов'язують в основному з публічним службовцем як актором, який керує всім процесом надання послуг і, водночас, зазнає впливу багатьох факторів. Одним із таких важливих факторів, який впливає на надання працівником кращих публічних

послуг, є забезпечення добробуту публічного службовця. Дослідники визначають п'ятнадцять критеріїв добробуту державних службовців, серед яких поточне службове становище, сімейний стан, поточне структурне становище, допомога на оздоровлення, функціональна надбавка, місцезнаходження офісу, продуктивність роботи, посадова надбавка, вдячність за роботу, структурна надбавка, поточний вік, кількість дітей, рік роботи тощо [6]. Вважаємо, що орієнтація на потреби населення, якість наданих послуг не повинні применшувати важливість забезпечення на високому рівні професійного добробуту публічних службовців. Водночас до елементів такого добробуту ми також відносимо забезпечені та гарантовані державою можливості для професійного та особистісного становлення публічних службовців. У цьому контексті значним потенціалом, на наше глибоке переконання, наділені можливості неформальної та інформальної освіти, творчі колективи на базі суб'єктів публічного адміністрування тощо.

З урахуванням осмислених нами позицій вітчизняних та закордонних науковців нами виокремлені новітні напрями вдосконалення діяльності публічних службовців, під якими ми розуміємо окремі сформовані на основі позицій окремих дослідників та актуальних викликів сучасності наскрізні положення, подальше осмислення та практичне втілення яких може мати позитивний ефект на діяльність публічних службовців в Україні.

1. Забезпечення високого морально-етичного рівня публічних службовців в Україні. Як зазначають дослідники А. Русецький, Є. Подорожній, А. Танко, О. Фролов, актуальним стає питання переосмислення вимог до державних службовців, їх ділових і моральних якостей, бо їхня діяльність завжди перебуває під пильною увагою суспільства. Їх поведінка, виконавська дисципліна, ставлення, стиль спілкування повинні бути бездоганними. Етичну поведінку колектив дослідників розглядає як один із важливих чинників внутрішнього контролю діяльності суб'єкта публічного адміністрування [7, с. 726–727].

Важливим, на наше глибоке переконання, є розгляд питання морально-етичних якостей крізь призму чітко визначених сфер, що у своїй сукупності становлять морально-етичну культуру публічного службовця. Однією з таких сфер є антикорупційна. Перебудова даної сфери з огляду на широку підтримку з боку міжнародних партнерів знаходить своє нормативно-правове та організаційно-управлінське втілення в процесі реформування системи вітчизняних антикорупційних органів. Зокрема, Т. Кагановська, В. Харченко, К. Закоморна, К. Ізбаш зазначають, що поява та подальше функціонування антикорупційних органів в Україні, безперечно, є корисним явищем, а тому має значну підтримку серед зовнішніх союзників і партнерів України. Важливу роль відіграють також декларації, які зобов'язані заповнювати кожен державний службовець [8, с. 126]. Незважаючи на певні складнощі в процесі декларування в умовах воєнного стану, антикорупційна сфера закладає той інструментарій, який може бути використаний і в удосконаленні інших сфер морально-етичної культури публічних службовців, зокрема сфери виконавської дисципліни, тайм-менеджменту, професійної (ділової) комунікації тощо.

Під час підвищення морально-етичної культури публічних службовців великим потенціалом, на нашу думку, наділена творча сфера. Зокрема, канадська дослідниця J. Salisbury зазначає, що у 2012 р. державний сектор Канади зазнав масових скорочень, що призвело до втрати десятків тисяч федеральних робочих місць. Реагуючи на деморалізовану культуру стеження та цензури серед публічних службовців, яка виникла після кризи, компанія Common Boots Theatre створила феміністичну комедію «The Public Servant», яка водночас і засуджує, і облагороджує діяльність публічних службовців [9, с. 72].

2. Підтримання належного рівня фізичної підготовленості та нормального стану здоров'я публічних службовців. У цьому контексті J. Kantola, T. Varath, S. Nazir, T. Andre наголошують, що публічний службовець – це особлива група, яка перебуває у стані високої напруги через спосіб життя, режим відпочинку та праці, а також високий тиск з боку професійного середовища та суспільства. Дослідники аналізують систему управління фітнесом для публічних службовців провінції Хубей у Китаї, яка складається з 4 підсистем, таких як підсистема фізичних вправ, підсистема харчування, підсистема психологічного контролю та підсистема способу життя [10, с. 909].

Вважаємо доречним згадати вченого-фундаменталіста у сфері правового регулювання спортивної сфери О. Моргунова, який стверджує, що не менш важливим для сучасного розвитку фізичної культури і спорту є розуміння різного правового статусу учасників відповідних правовідносин, серед яких не лише органи державної влади та місцевого самоврядування, а й інститути громадянського суспільства [11, с. 80]. Під час

аналізу цієї позиції можемо окремо запропонувати в процесі реалізації цього напрямку інституційне, функціональне та нормативно-правове закріплення тісної взаємодії суб'єктів публічного адміністрування з громадськими організаціями у сфері фізичної культури та спорту, проведення флеш-мобів, фестивалів, регулярних занять для публічних службовців.

Окремо акцентуємо на необхідності проведення міждисциплінарних медико-юридичних досліджень впливу специфічних умов професійної діяльності публічних службовців на виникнення у них тих чи інших захворювань. Подібні дослідження поширені серед окремих африканських та британських науковців, зокрема щодо поширеності і факторів ризику гіпертонії серед державних службовців у муніципалітеті Еджісу-Джуабен, Гана [12] або щодо ожиріння в міських публічних службовців у Гані [13].

3. Підвищення цифрової компетентності публічних службовців. Під час реалізації цього напрямку головним напрямом є розбудова такої цифрової інфраструктури, яка б спонукала громадян, представників інститутів громадянського суспільства та публічних службовців звертатися у повсякденній діяльності саме до цифрових технологій. Підґрунтям цього спонукання повинно бути належне нормативно-правове регулювання на рівні відомчих та міжвідомчих наказів, інструкцій тощо. Аналізуючи цей напрям, Н. Цибульник, І. Задоя, І. Курбатова, Ю. Мех наголошують, якщо методи та засоби впровадження електронної демократії в Україні, невід'ємною частиною якої є електронне урядування, тільки на початковій стадії свого потенційного розвитку, суспільству та публічним службовцям варто брати приклад із системи електронного урядування закордонних країн. У ролі таких орієнтирів для розбудови вітчизняної системи дослідники радять вивчати досвід електронного урядування США, Великої Британії, Канади, Німеччини, Франції [14, с. 485].

Висновки. Підсумовуючи викладене, можна зазначити, що діяльність публічних службовців у нашому розумінні охоплює конкретні напрями реалізації покладених на них прав та обов'язків, виконання покладених на суб'єкти публічного адміністрування завдань та функцій, а також діяльність із забезпечення комплексної системи добробуту публічних службовців, їх професійного розвитку, всебічної реалізації як особистостей, відпочинку, оздоровлення, у тому числі членів їх сімей.

В умовах новітніх викликів, що постали в Україні в умовах воєнного стану, зокрема «кадрового голоду» на деокупованих територіях, перебудови безпекових реалій діяльності публічних службовців, новітнього розуміння етичної, комунікаційної складової такої діяльності, постає необхідність пошуку новітніх напрямів її вдосконалення.

Орієнтація на потреби населення, якість наданих послуг не повинні применшувати важливість забезпечення на високому рівні професійного добробуту публічних службовців. Водночас до елементів такого добробуту нами віднесені забезпечені та гарантовані державою можливості для професійного та особистісного становлення публічних службовців. У цьому контексті значним потенціалом, на наше глибоке переконання, наділені можливості неформальної та інформальної освіти, творчі колективи на базі суб'єктів публічного адміністрування тощо.

З урахуванням осмислених нами позицій вітчизняних та закордонних науковців нами виокремлені новітні напрями вдосконалення діяльності публічних службовців.

1. Забезпечення високого морально-етичного рівня публічних службовців в Україні.

2. Підтримання належного рівня фізичної підготовленості та нормального стану здоров'я публічних службовців.

3. Підвищення цифрової компетентності публічних службовців.

На основі осмислених нами напрямів вдосконалення діяльності публічних службовців в Україні до перспективних напрямів подальших досліджень ми відносимо ретельний аналіз впливу глобалізації та цифровізації на сутність публічної служби, дослідження цифрового виміру діяльності публічних службовців провідних країн світу, а також інституційного, функціонального та нормативно-правового виміру організації взаємодії суб'єктів публічного адміністрування з громадськими організаціями у сфері фізичної культури та спорту, проведення міждисциплінарних медико-юридичних досліджень впливу специфічних умов професійної діяльності публічних службовців на виникнення у них тих чи інших захворювань.

Список використаних джерел

1. Aristova I. V., Tsybulnyk N. Y., Horbonos V. V., Melnyk S. M. An outlook on current legal status of the employees as the representatives of public authorities. *DIXI*. 2021. Vol. 23 No. 2. DOI: <https://doi.org/10.16925/2357-5891.2021.02.03>.
2. Севідова І. О., Могілевський Л. В., Сичова, В. В. Упровадження міжнародного досвіду правового регулювання трудових прав державних службовців. *Право і безпека*. 2022. № 4(87). С. 81–93. DOI: <https://doi.org/10.32631/pb.2022.4.07>.
3. Bezpalo O., Sotskyi A., Shkolyk A., Shcherbyna V., Shevchenko T. Legal and educational areas of improving civil service management systems in Ukraine and Poland. *Cuestiones Políticas*. 2021. Vol. 39 No. 71. S. 366–377. DOI: <https://doi.org/10.46398/cuestpol.3971.19>.
4. Gusarov S. M. Certain aspects of state service reform. *Journal of the National Academy of Legal Sciences of Ukraine*. 2020. № 27 (1). S. 14–25. DOI: [https://doi.org/10.37635/jnalsu.27\(1\).2020.14-25](https://doi.org/10.37635/jnalsu.27(1).2020.14-25).
5. Liu Li-jiao. Study on the Occupational Well-Being of the Chinese Grass-Roots Civil Servants. In: Padjadjaran University, 11th International Conference on Public Administration. Bandung, 09-11 December. Bandung: Padjadjaran University.
6. Sari WP., Sensuse DL., Cahyaningsih E., Noprisson H. The welfare classification of Indonesian National Civil servant using TOPSIS and k-Nearest Neighbour (KNN). *2016 IEEE Student Conference on Research and Development (SCORED)*, Kuala Lumpur, Malaysia, 2016. S. 1–5. DOI: <https://doi.org/10.1109/SCORED.2016.7810034>.
7. Rusetskiy A. A., Podorozhnyi Y. Y., Tanko A., Frolov O. O. Ethical Conduct of Public Servants. *Cuestiones políticas*. 2021. Vol. 39 No. 71. S. 725–736. DOI: <https://doi.org/10.46398/cuestpol.3971.44>.
8. Kaganovska T. E., Kharchenko V. B., Zakomorna K. O., Izbash K. S. Establishing the essence of preventing corruption in public service. *Revista do Curso de Direito do Unifor*. 2022. Vol. 13 No. 1. S. 114–128. DOI: <https://doi.org/10.24862/rcdu.v13i1.1590>.
9. Salisbury J. Political Acts and Public Voices: Paying Time and Attention to The Public Servant. *Canadian Theatre Review*. 2016. Vol. 166. S. 72–77.
10. Kantola JI., Barath T., Nazir S., Andre T. Research and Implementation on Fitness Management System for Hubei Province Public Servants. *Advances in human factors, business management, training and education*. 2017. Vol. 498. S. 909–919.
11. Morhunov O. Public administration in the field of physical culture and sports: theoretical principles and approaches to definition. *Entrepreneurship, Economy and Law*. 2021. № 12. S. 76–82. DOI: <https://doi.org/10.32849/2663-5313/2021.12.13>.
12. Agyemang-Pambour B., Osei I., Boateng-Osei EA., Kwarteng A., Dzomeku V. Prevalence and risk factors of hypertension among public servants in Ejisu-Juaben municipality, Ghana. *BMC Research Notes*. 2023. Vol. 16. Iss. 1. 77 s.
13. Addo J., Smeeth L., Leon DA. Obesity in urban civil servants in Ghana: Association with pre-adult wealth and adult socio-economic status. *PUBLIC HEALTH*. 2009. Vol. 123. Is. 5. S. 365–370.
14. Tsybulnyk N. Y., Zadoia I. I., Kurbatova I. S., Mekh Y. V. E-government within Public Administration. *Jurnal Cita Hukum-Indonesian Law Journal*. 2020. № 8(3). S. 471–488. DOI: <https://doi.org/10.15408/jch.v8i3.18300>.

Надійшла до редакції 02.09.2023

References

1. Aristova, I. V., Tsybulnyk, N. Y., Horbonos, V. V., Melnyk, S. M. An outlook on current legal status of the employees as the representatives of public authorities. *DIXI*. 2021. Vol. 23 No. 2. DOI: <https://doi.org/10.16925/2357-5891.2021.02.03>.
2. Sievidova, I. O., Mohilevskyi, L. V., Sychova, V. V. (2022) Uprovadzhennia mizhnarodnoho dosvidu pravovoho rehuliuвання trudovykh prav derzhavnykh sluzhbovtiv [Implementation of international experience of legal regulation of labor rights of civil servants]. *Pravo i bezpeka*. № 4(87), pp. 81–93. DOI: <https://doi.org/10.32631/pb.2022.4.07>. [in Ukr.].
3. Bezpalo, O., Sotskyi, A., Shkolyk A., Shcherbyna V., Shevchenko T. (2021) Legal and educational areas of improving civil service management systems in Ukraine and Poland. *Cuestiones Políticas*. Vol. 39. No. 71, pp. 366-377. DOI: <https://doi.org/10.46398/cuestpol.3971.19>.
4. Gusarov, S. M. (2020) Certain aspects of state service reform. *Journal of the National Academy of Legal Sciences of Ukraine*. № 27 (1), pp. 14-25. DOI: [https://doi.org/10.37635/jnalsu.27\(1\).2020.14-25/](https://doi.org/10.37635/jnalsu.27(1).2020.14-25/).
5. Liu Li-jiao. Study on the Occupational Well-Being of the Chinese Grass-Roots Civil Servants. In: Padjadjaran University, 11th International Conference on Public Administration. Bandung, 09-11 December. Bandung: Padjadjaran University.
6. Sari, WP., Sensuse, DL., Cahyaningsih, E., Noprisson, H. (2016) The welfare classification of Indonesian National Civil servant using TOPSIS and k-Nearest Neighbour (KNN). 2016 IEEE Student Conference on Research and Development (SCORED), Kuala Lumpur, Malaysia, pp. 1–5. DOI: <https://doi.org/10.1109/SCORED.2016.7810034>.

7. Rusetskyi, A. A., Podorozhnii, Y. Y., Tanko, A., Frolov, O. O. (2021) Ethical Conduct of Public Servants. *Cuestiones politicas..* Vol. 39 No. 71, pp. 725-736. DOI: <https://doi.org/10.46398/cuestpol.3971.44>.
8. Kaganovska, T. E., Kharchenko, V. B., Zakomorna, K. O., Izbash, K. S. (2022) Establishing the essence of preventing corruption in public service. *Revista do Curso de Direito do Unifor..* Vol. 13. No. 1, pp. 114-128. DOI: <https://doi.org/10.24862/rcdu.v13i1.1590>.
9. Salisbury, J. (2016) Political Acts and Public Voices: Paying Time and Attention to The Public Servant. *Canadian Theatre Review.* Vol. 166, pp. 72–77.
10. Kantola, JI., Barath, T., Nazir, S., Andre, T. (2017) Research and Implementation on Fitness Management System for Hubei Province Public Servants. *Advances in human factors, business management, training and education.* Vol. 498, pp. 909-919.
11. Morhunov, O. (2021) Public administration in the field of physical culture and sports: theoretical principles and approaches to definition. *Entrepreneurship, Economy and Law.* № 12, pp. 76–82. DOI <https://doi.org/10.32849/2663-5313/2021.12.13>.
12. Agyemang-Pambour B., Osei I., Boateng-Osei EA., Kwarteng A., Dzomeku V. (2023) Prevalence and risk factors of hypertension among public servants in Ejisu-Juaben municipality, Ghana. *BMC Research Notes.* Vol. 16. Iss. 1. 77 p.
13. Addo, J., Smeeth, L., Leon, DA. (2009) Obesity in urban civil servants in Ghana: Association with pre-adult wealth and adult socio-economic status. *Public Health.* Vol. 123. Iss. 5, pp. 365-370.
14. Tsybulnyk, N. Y., Zadoia, I. I., Kurbatova, I. S., Mekh, Y. V. (2020) E-government within Public Administration. *Jurnal Cita Hukum-Indonesian Law Journal.* № 8(3), pp. 471-488. DOI: <https://doi.org/10.15408/jch.v8i3.18300>.

ABSTRACT

Oleksandr Muzychuk. Directions for improving the activities of public servants in Ukraine.

The article emphasizes that the activities of public servants include specific areas of implementation of the rights and responsibilities assigned to them, the performance of tasks and functions assigned to subjects of public administration, as well as activities to ensure a comprehensive system of welfare of public servants, their professional development, comprehensive realization as individuals, rest, health, including their family members.

Attention is focused on the fact that in the conditions of the latest challenges that have arisen in Ukraine under the conditions of martial law, in particular, the "personnel famine" in the de-occupied territories, the restructuring of the security realities of the activity of public servants, the latest understanding of the ethical and communication component of such activity, there is a need to find the latest directions for its improvement.

It is noted that orientation to the needs of the population, the quality of the provided services should not belittle the importance of ensuring a high level of professional well-being of the public servants themselves. At the same time, the elements of such well-being include opportunities provided and guaranteed by the state for the professional and personal development of public servants. It was emphasized that the possibilities of non-formal and informal education, creative collectives based on subjects of public administration, etc., have significant potential in this context.

Taking into account the positions of domestic and foreign scientists that we have understood, the latest directions for improving the activities of public servants have been singled out, in particular, ensuring a high moral and ethical level of public servants in Ukraine, maintaining the proper level of physical fitness and normal health of public servants, increasing the digital competence of public servants.

On the basis of the directions for improving the activities of public servants in Ukraine, which we have understood, the promising directions for further research include a thorough analysis of the impact of globalization and digitalization on the essence of public service, research into the digital dimension of the activities of public servants in the leading countries of the world, as well as the institutional, functional and normative-legal dimension of the organization of the interaction of public administration subjects with public organizations in the field of physical culture and sports, conducting interdisciplinary medical and legal studies of the influence of specific conditions of professions activities of public servants on the occurrence of certain diseases.

Keywords: *directions, improvement, activity, public servants, professional welfare, moral and ethical level, digital competence.*