

університету. Серія: Право. 2025. Том 1 № 88. С. 55–61. URL : <http://visnyk-pravo.uzhnu.edu.ua/article/view/328832/318585>

2. Vlasenko, V. (2024). Legal reservations in fulfilling the purpose of the European principle of legal certainty on the example of Ukrainian legislation. *Law Journal of the National Academy of Internal Affairs*, 14(3), 33-42. <https://doi.org/10.56215/naia-chasopis/3.2024.33>

3. Орловська Н. А. Судовий прецедент як джерело кримінального права України. Наукові праці Національного університету "Одеська юридична академія" : зб. наук. праць / редкол.: С. В. Ківалов (голов. ред.), В. М. Дрьомін (заст. голов. ред), Ю. П. Аленін [та ін] ; відп. за вип. В. М. Дрьомін ; МОН України, НУ "ОЮА". Одеса : Юрид. л-ра, 2014. Т. 14. С. 254-262.

4. Верховний Суд. Касаційний кримінальний суд (Третя судова палата). Постанова від 28.02.2024 у справі № 753/14148/21 (провадження № 51-6134км23). Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/117402461> (дата звернення: 30.10.2025).

5. Максимович Р. Л. Судовий прецедент як джерело кримінального права. *Соціально-правові студії*. 2021. Вип. 1 (11). С. 93–102. URL: <https://dspace.lvduvs.edu.ua/handle/1234567890/3704> (дата звернення: 30.10.2025).

6. Верховний Суд. Об'єднана палата Касаційного кримінального суду. Постанова від 07.10.2024 у справі № 755/6898/21 (провадження № 51-4645км23). Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/122302600> (дата звернення: 30.10.2025).



Ткачова Діана Андріївна,
здобувачка ступеня вищої освіти
бакалавра навчально-наукового
експертно-криміналістичного інституту
Національної академії внутрішніх справ
Науковий керівник:
Носенко Олександр Володимирович,
доцент кафедри теорії, історії та філософії права
Національної академії внутрішніх справ,
кандидат філософських наук, доцент

КУЛЬТУРА ЗОВНІШНЬОГО ВИГЛЯДУ ДЕРЖСЛУЖБОВЦЯ: ЕТИЧНА ТА ЕСТЕТИЧНА СКЛАДОВА

Культура зовнішнього вигляду державного службовця формується як складова етичної поведінки та професійної репутації, суттєво впливаючи на рівень довіри громадян до органів влади. У сучасному демократичному суспільстві зовнішній вигляд представника держави розглядається не лише як

приватна справа, а як важливий елемент публічного іміджу, що сприяє зміцненню легітимності державних інституцій та підвищенню якості комунікації між владою і населенням. Державний службовець, виконуючи функції публічного управління, фактично уособлює державу у повсякденній взаємодії з громадянами, тому його зовнішній вигляд постає як символ відповідальності, професійності й дотримання етичних норм. «Етична складова державному управлінні в демократичному суспільстві відіграє значну роль. Оскільки від етичної складової в управлінській діяльності органів публічної влади, наявних моральних якостей державного службовця, загального рівня його етичної культури залежить ступінь довіри до влади...» [1, с. 53].

Питання культури зовнішнього вигляду набуває актуальності у контексті реформ державної служби та підвищення вимог до прозорості, якості послуг і професійної поведінки службовців. Закон України «Про державну службу» [2] визначає обов'язок державного службовця дотримуватися етичних норм, діяти неупереджено та підтримувати позитивний образ держави. Це означає, що зовнішній вигляд є частиною професійної відповідальності, оскільки формує у громадян перше враження про устанovu, у якій працює службовець, а отже, впливає на сприйняття не лише окремого працівника, а й державного органу загалом. Зовнішній вигляд є важливим інструментом професійної комунікації. Охайність, стриманість, відповідність ситуації та службовим нормам – універсальні критерії, які сприяють ефективній роботі та формуванню довіри з боку громадян. Зовнішній вигляд, поряд з мовною культурою та невербальною поведінкою, є складовою професійної етики. Він виконує комунікативну функцію, підсилюючи або послаблюючи переконливість та авторитет державного службовця. У ситуаціях, що передбачають контакти з громадянами, наявність нейтрального ділового стилю одягу сприяє виникненню атмосфері довіри та передбачуваності, що є важливими чинниками для стабільної взаємодії органів влади з суспільством.

У міжнародній практиці сформувалися стійкі підходи до регламентації зовнішнього вигляду публічних службовців. У країнах Європейського Союзу переважає модель «етичного дрес-коду», що включає вимоги щодо стриманості, нейтральності та відповідності одягу професійному контексту. Наприклад, у Німеччині та Франції існують докладні інструкції для державних службовців щодо допустимих елементів зовнішнього вигляду, кольорової гами, зачісок і використання аксесуарів. Такі правила спрямовані не на обмеження індивідуальності, а на створення єдиних стандартів професійної поведінки, які забезпечують однакові умови представлення держави незалежно від підрозділу чи регіону. В українському контексті культура зовнішнього вигляду також розвивається у напрямі стандартизації та професіоналізації. Окремі державні органи – наприклад, Державна міграційна служба України – вже запровадили внутрішні інструкції щодо ділового стилю співробітників [3]. У таких документах визначаються характеристики одягу, допустимі елементи зовнішнього вигляду, особливості ділових аксесуарів і зачісок. Подібні вимоги сприяють формуванню відчуття порядку, дисципліни, а також підкреслюють

офіційний статус працівника, що є необхідним для виконання ним функцій публічного представництва.

Зовнішній вигляд державного службовця виконує естетичну, комунікативну та етичну функції водночас. З естетичної точки зору, він повинен бути гармонійним і стриманим, не викликати надмірної уваги й не створювати конфліктних ситуацій у професійному середовищі. Комунікативна функція виявляється через здатність зовнішнього вигляду підсилювати професіоналізм, формувати сприятливі умови для спілкування та зменшувати потенційний рівень напруги між громадянином і представником влади. Етична складова полягає в дотриманні принципів нейтральності, поваги до культурних і гендерних відмінностей, недопущенні дискримінації та забезпеченні рівного ставлення до всіх громадян, з якими взаємодіє службовець.

З нашої точки зору, доречним мав би бути принцип балансу між індивідуальним самовираженням і службовими вимогами. Державний службовець має зберігати право на особистий стиль, однак його реалізація не повинна вступати у суперечність із нормами професійного етикету та вимогами до нейтральності. У випадках, коли культурні або релігійні особливості впливають на вибір одягу, державний орган повинен забезпечити врахування таких особливостей, якщо вони не перешкоджають виконанню службових обов'язків. Це узгоджується з принципами недискримінації, закріпленим у Конституції України та професіоналізму, закріпленим в Законі «Про державну службу». Подальший аналіз культури зовнішнього вигляду державного службовця потребує детального розгляду етичних механізмів контролю та відповідальності, які застосовуються в органах державної влади. Важливо підкреслити, що контроль за дотриманням вимог щодо зовнішнього вигляду не може здійснюватися у формі, яка принижує честь і гідність працівника. Пропорційність дисциплінарних заходів та делікатність у їх застосуванні є ключовими вимогами сучасного етичного менеджменту. Роботодавець має право встановлювати певні стандарти зовнішнього вигляду, але повинен робити це таким чином, щоб не порушувати прав працівників, що передбачено нормами трудового законодавства та антисексистськими і антидискримінаційними положеннями Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» [3].

Окремої уваги потребує питання гендерної рівності у формуванні вимог до зовнішнього вигляду. В українській та міжнародній практиці існує значна кількість випадків, коли дрес-код встановлював нерівні або навіть дискримінаційні вимоги для жінок і чоловіків. Сучасний підхід передбачає створення гендерно-нейтральних вимог, які забезпечують рівні умови професійної самореалізації. Наприклад, вимоги до довжини спідниць, висоти підборів або специфіки макіяжу не повинні нав'язуватися лише жінкам. Водночас державний орган має право визначити, що зовнішній вигляд працівника повинен залишатися стриманим і професійним незалежно від статі, при цьому надаючи працівникам кілька альтернативних варіантів ділового одягу, що вже активно застосовується у таких країнах, як Канада чи Нідерланди.

Зовнішній вигляд державного службовця також є відображенням корпоративної культури державної установи. «Метою корпоративної культури персоналу є забезпечення високої результативності державного органу за рахунок підвищення якісної діяльності державного органу, зокрема, в частині активізації домінант державотворчого патріотизму нації» [5, С. 809]. Формування єдиних етичних стандартів дрес-коду сприяє зміцненню внутрішньої дисципліни, підвищує рівень організаційної довіри та формує відчуття професійної єдності колективу. Наявність таких стандартів особливо важлива для органів, що здійснюють безпосередню взаємодію з населенням, оскільки зовнішній вигляд працівників створює враження про доступність, передбачуваність та послідовність дій державної установи.

Зовнішній вигляд може підсилювати зміст повідомлення або, навпаки, послаблювати його. Наприклад, якщо працівник виступає на офіційних заходах, бере участь у міжвідомчих нарадах або представляє державу на міжнародному рівні, від нього очікується дотримання високих стандартів естетичної культури. Водночас у щоденній роботі з громадянами основним критерієм стає охайність та професійна стриманість.

Важливим аспектом є також психологічний вплив зовнішнього вигляду. Офіційний зовнішній вигляд працівника сприяє зростанню його власної впевненості, концентрації та підвищенню рівня самодисципліни. У державному секторі, де рішення часто мають значний суспільний вплив, такі психологічні аспекти відіграють важливу роль у забезпеченні професійної поведінки та етичної відповідальності службовця.

Не менш важливим є питання професійного навчання та підготовки. Культура зовнішнього вигляду має входити до програм підвищення кваліфікації державних службовців, оскільки формування належного професійного іміджу вимагає системного підходу. Тренінги з ділового етикету, імідж-менеджменту та міжкультурної комунікації повинні стати складовою освітніх програм у сфері публічного управління. Вони дозволяють працівникам не лише оволодіти базовими правилами, а й зрозуміти значення зовнішнього вигляду як інструменту професійної комунікації. Особливої уваги заслуговує питання взаємозв'язку між зовнішнім виглядом і довірою громадян до влади. У суспільстві з високим рівнем політичної напруги, соціальних викликів або реформування державних інституцій зовнішній вигляд працівників державної служби відіграє роль «заспокійливого фактору». Стриманий, професійний образ формує відчуття стабільності, порядку та владної відповідальності. У країнах з усталеною демократичною культурою зовнішній вигляд службовця часто порівнюють з «візитівкою держави», підкреслюючи, що кожен працівник фактично представляє національні інституції на індивідуальному рівні.

У підсумку можна зазначити, що культура зовнішнього вигляду державного службовця є системним явищем, яке потребує комплексного підходу. Вона охоплює етичні, естетичні, комунікативні, психологічні та правові аспекти, що впливають на ефективність діяльності органів влади та довіру громадян. Формування єдиних стандартів, що базуються на принципах недискримінації, професійної нейтральності та поваги до особистості, є

необхідною умовою розвитку сучасної державної служби в Україні. Впровадження таких стандартів сприятиме підвищенню авторитету державних інституцій, зміцненню етичної культури та формуванню нового покоління службовців, для яких зовнішній вигляд буде не лише формальною вимогою, а природною частиною професійної ідентичності.

Список використаних джерел

1. Брусакова О. В. Адміністративно-правовий механізм забезпечення дотримання поліцейськими правил етичної поведінки та доброчесності. *Юридичний бюлетень*. 2025. Вип. 36. С. 53–65.

2. Про державну службу. Закон України від 10.12.2015 № 889-VIII URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/main/889-19?utm_source=chatgpt.com#Text

3. Про затвердження рекомендацій щодо зовнішнього вигляду (дрес-коду) працівників Державної міграційної служби України: Наказ Державної міграційної служби України від 5.11.2012 № 263 URL: Про затвердження рекомендацій що... від 05.11.2012 № 263

4. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні Закон України від 06.09.2012, № 5207-VI URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17?utm_source=chatgpt.com#Text

5. Карпінський Б. А. Управлінська доктрина формування корпоративної культури персоналу в державних органах: перспективи її розвитку. *Молодий вчений*. 2019. № 11 (2). С. 809–812.



Ткачук Андрій Віталійович,
курсант навчально-наукового
експертно-криміналістичного інституту
Національної академії внутрішніх справ
Науковий керівник:
Кривицький Юрій Віталійович,
завідувач кафедри теорії, історії та філософії права
Національної академії внутрішніх справ,
кандидат юридичних наук, доцент

ЄВРОПЕЙСЬКІ ЦІННОСТІ ТА ІДЕНТИЧНІСТЬ У ПУБЛІЧНІЙ КОМУНІКАЦІЇ ДЕРЖАВИ

У сучасних умовах збройної агресії проти України, загострення інформаційних і гібридних загроз, а також активізації євроінтеграційних процесів публічна комунікація держави набуває стратегічного значення. Вона постає не лише як інструмент інформування громадян, а як цілеспрямований