

ВЕСТНИК ИНСТИТУТА ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА
И ПРАВОВОЙ ИНФОРМАЦИИ
РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН
НАУЧНО-ПРАВОВОЙ ЖУРНАЛ
ISSN 2788-5283
eISSN 2788-5291
ТОМ 81, НОМЕР 1(2026), 225-237

УДК 341.29 (100)
ГРНТИ 10.87.51
DOI 10.52026/2788-5291_2026_81_1_225
Научная статья

© Б.А. Тайторина^{1*}, Г.У. Балгимбекова², С. Мурат³, 2026

¹ Казахский национальный педагогический университет имени Абая, Алматы, Казахстан

² Карагандинский национальный исследовательский университет имени Е.А. Букетова, Караганда, Казахстан

³ Балтийская международная академия, Рига, Латвийская Республика
(e-mail: ¹binur.a@mail.ru; ²gbalgimbekova@mail.ru; ³ms147@mail.ru)

МЕЖДУНАРОДНЫЙ ЭТИЧЕСКИЙ КАРКАС: КАК СТРОИТСЯ ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА СЛУЖАЩИХ В ГЛОБАЛЬНЫХ ИНСТИТУТАХ

Аннотация. Статья посвящена комплексному исследованию формирования организационной культуры служащих в международных и региональных организациях. В условиях глобализации и роста транснациональных вызовов согласованная система ценностей и стандартов поведения становится ключевым фактором устойчивости и результативности международных организаций, а ее недостаточная проработанность создает риски как для внутренней дисциплины, так и для внешней легитимности. В центре внимания – нормы, принципы и стандарты, закрепленные в этических кодексах и регламентах ООН, ЕС, ОЭСР, Всемирного банка и других международных организаций, в том числе принципы транспарентности, подотчетности, предотвращения конфликта интересов, защиты информаторов, а также такие тенденции к цифровизации этических процедур, как автоматизация подачи деклараций, регистрация внешней деятельности и жалоб. Проведен сравнительный анализ подходов к этическому регулированию в различных организациях, выявлены общие черты и институциональные различия, определяющие эффективность реализации этических норм. Особое внимание уделено взаимосвязи между этическими стандартами, лидерством, системой профессионального обучения и устойчивостью организационной культуры. Обосновано, что успешная этическая инфраструктура опирается не только на формально определенные нормы, но и на развитые механизмы их практического применения, включающие обязательное обучение, многоуровневый контроль, независимые каналы для сообщения о нарушениях.

На основе анализа международного опыта предложены рекомендации для Казахстана: интеграция элементов этического каркаса глобальных институтов в национальные программы развития государственного сектора; введение института обязательной правовой и этической оценки управленческих решений; создание независимого совета по этике при Парламенте Республики с контрольными полномочиями, расширение образовательных модулей по этике и внедрение цифровых инструментов для мониторинга.

Ключевые слова: служебная этика; организационная культура; международные организации; прозрачность; подотчетность; конфликт интересов; защита информаторов; цифровизация.

Введение

Организационная культура международных организаций представляет собой совокупность норм, установок и моделей поведения, формирующих внутреннюю рабочую среду и обеспечивающих устойчивость управления в условиях многонационального и многоуровневого состава служащих. Такие структуры, как Организация Объединенных Наций, Европейский Союз, Всемирный банк, другие региональные объединения государств, действуют в контексте правового плюрализма, политической нейтраль-

ности и высокой степени публичной подотчетности. Именно поэтому формирование и поддержание организационной культуры в этих институтах основываются на эффективных правовых механизмах, опираются на прочно выстроенный этический каркас, включающий кодексы поведения, обязательные курсы по этике, процедуры урегулирования конфликта интересов и системы поощрения этично ориентированного поведения.

Международные стандарты поведения необходимы для единообразия и повышения прозрачности в международ-

* автор для корреспонденции. E-mail: tastanovablai.kz@mail.ru.

ной гражданской службе¹. Единые стандарты поведения служащих ООН формируют универсальную профессиональную культуру, укрепляющую легитимность международной службы². Соблюдение международных норм в современных государствах зависит от политической устойчивости и институционального давления [1]. Этический фундамент формируется под влиянием не формальных правил, а ценностных ориентаций и климата в организации [2].

Тематика международно-правового регулирования организационной культуры международных организаций актуализируется в связи с возрастающим значением глобальных стандартов управления и профессиональной этики национальных систем государственной службы. Особенно значимым международный опыт является для такого государства, как Казахстан, который находится в процессе модернизации управленческого аппарата, укрепления антикоррупционной устойчивости и формирования новой модели публичного служения. Учитывая нарастающий интерес к институциональной реконструкции государственной службы, изучение международных практик организационной культуры позволяет не только идентифицировать успешные модели, но и создать адаптированную к национальному контексту архитектуру.

Данное исследование направлено на изучение международного этического каркаса как базы для формирования устойчивой и эффективной организационной культуры в государственном управлении. Цель статьи: проанализировать правовые и институциональные механизмы формирования организационной культуры в международных организациях с акцентом на этические нормы, и на этой основе предложить рекомендации по адаптации лучших практик в контексте государственной службы Республики Казахстан.

Материалы и методы

Для достижения поставленных в исследовании задач использован комплекс междисциплинарных методов, сочетающий правовой, институциональный и сравнительно-аналитический под-

ходы. Методологическая база статьи объединяет традиционные методы юридической науки (формально-юридический, системный, сравнительно-правовой, правового моделирования) и методы контент-анализа, экспертной оценки и социологической интерпретации.

На первоначальной стадии исследования на основе метода сбора данных изучены и первичные источники – международно-правовые документы и акты национального законодательства Республики Казахстан и других государств, касающихся вопросов этики и профессионального поведения государственных служащих. В качестве первичных источников рассмотрены международно-правовые акты – Стандарты поведения для международной гражданской службы / Standards of Conduct for the International Civil Service» (ICSC, 2013), Резолюции Генеральной Ассамблеи ООН (67/257, 56/244), Конвенция ООН против коррупции, внутренние регламенты и административные инструкции учреждений ООН, Кодексы поведения Европейской комиссии, Совета Европы, Рекомендации ОЭСР по публичной этике, Резолюции ECOSOC и большой пласт актов и отчетов других региональных международных организаций. Анализ документов позволил обеспечить всестороннее и аргументированное осмысление нормативной базы, регуливающей вопросы организационной культуры глобальных институтов.

В парадигме исследования вторичных источников – научные статьи, монографии, диссертации, аналитические доклады международных экспертных структур.

Формально-юридический метод применялся при анализе текстов международно-правовых актов, определении нормативной природы этических стандартов, их юридической силы, сферы действия и правового механизма реализации. Институциональный подход использовался для выявления организационных механизмов реализации этики в структурах глобального управления: институтов омбудсменов, этических комитетов, электронных платформ, органов дисциплинарного надзора и аудита.

¹ United Nations General Assembly. Resolution 67/257 // URL: <https://undocs.org/A/RES/67/257> (дата обращения: 01.06.2025).

² Standards of Conduct for the International Civil Service // URL: <https://icsc.un.org/Resources/General/Publications/standardsE.pdf> (дата обращения: 01.06.2025).

Сравнительно-правовой метод позволил сопоставить международные стандарты поведения служащих с аналогичными нормами, закрепленными в национальном законодательстве Республики Казахстан, Сингапура, государств ОЭСР, ЕС. Доктринальный метод обеспечил привлечение академических концепций организационной культуры и этики публичной службы к анализу практики формирования этической среды в международных организациях. Контент-анализ применялся для обработки размещенных на платформах международных организаций отчетов, официальных документов, обучающих материалов, касающихся вопросов служебной этики. Социологический компонент включен опосредованно - на основе анализа уже проведенных исследований и опросов, касающихся восприятия служащими этических норм в странах ОЭСР и СНГ. В результате применения метода правового моделирования сформулирована гибридная модель институционализации служебной этики, которую возможно адаптировать к условиям Казахстана.

Комплексная методология позволила охватить как правовые, так и институциональные аспекты формирования и развития этической организационной культуры. Особенность подхода – опора на стандарты международных организаций не как на теоретическую модель, а как на функционирующие механизмы с доказанной устойчивостью и потенциалом к адаптации.

Результаты и обсуждение

Современное государственное и международное управление переживает глубокие трансформации, в которых ключевую роль играет организационная культура как инструмент повышения эффективности, устойчивости и подотчетности управленческих институтов. Особенно это проявляется в деятельности международных организаций, где этические стандарты становятся не просто формальностью, а институциональной основой для формирования единого профессионального пространства, в котором сотрудники разных национальностей, правовых культур и традиций взаимодействуют на основе единых норм поведения. Организационная куль-

тура в таком контексте давно перестала быть абстрактной категорией, обрела нормативный и регулирующий характер, закрепленный в международно-правовых актах, кодексах поведения, процедурах этического контроля и механизмах обратной связи.

Одним из наиболее ярких примеров институционализированной этики является система ООН, в которой с середины XX века формируются и совершенствуются универсальные стандарты поведения служащих. Эти стандарты закреплены в документе, именуемом «Стандарты поведения для международной гражданской службы / Standards of Conduct for the International Civil Service» (ICSC, 2013) и охватывающем все аспекты профессиональной и личной этики международного гражданского служащего. Система ООН является наиболее показательным примером того, что организационная культура служащих в международных организациях формируется на основе институционализированных этических норм, подкрепленных системой стандартов, процедур и повседневных управленческих практик.

Стандарты поведения для международной гражданской службы / Standards of Conduct for the International Civil Service» (ICSC, 2013) как центральный документ, определяющий поведение государственных служащих, разработан и утвержден Международной комиссией по международной гражданской службе (ICSC) и одобрен в 2013 году Генеральной Ассамблеей ООН в резолюции №67/257. Документ устанавливает универсальные нормы профессиональной этики, включая принципы беспристрастности, независимости, честности, лояльности, служебной ответственности, и служит основой единой культуры поведения в международной публичной службе. Важнейшими аспектами профессионального поведения являются лояльность интересам организации, а не государствам-членам, независимость и беспристрастность при исполнении обязанностей; уважение плюрализма и инклюзивность; толерантность и мультикультурность; неподкупность, запрет на конфликты интересов; ограничение внешней деятельности и поведения вне службы; защита служебной информации и честное использование ресурсов³. Примечательна

³ Standards of Conduct for the International Civil Service // URL: <https://icsc.un.org/Resources/General/Publications/standardsE>.

особенность: стандарты не просто универсальны, в них наличествуют механизмы реализации – институты этических офисов, дисциплинарные процедуры и обучение персонала. Такая деятельность основывается на административных инструкциях большинства агентств ООН и распространяется на все уровни служащих.

Модель этических стандартов ООН адаптируется в практике других международных организаций. Европейская комиссия имеет собственный кодекс поведения для членов комиссии⁴, а также внутренние правила для всех категорий персонала. Эти документы Европейской комиссии фиксируют такие принципы, как политическая нейтральность, прозрачность внешней деятельности, запрет на подарки и конфликты интересов. Аналогичные нормы реализуются в Совете Европы, который руководствуется нормами Модельного кодекса поведения для государственных служащих⁵. Всемирный банк обеспечил институционализацию этики в форме обязательного обучения, электронной платформы для анонимных сообщений, специального отдела по этике и внутреннему контролю⁶. В последние десятилетия в большинстве стран мира были внедрены разнообразные механизмы этического регулирования (кодексы поведения, хартии этики, специализированные антикоррупционные органы и др), основанные на адаптации этических стандартов как в содержательной формулировке, так и в контексте правового регулирования. Наиболее показательны примеры Великобритании, Германии и Франции, где отмечается «феномен диффузии этических стандартов, как в их проявлении, так и в их влиянии на правовые системы» и «наблюдается значительная конвергенция: эти этические нормы существуют, развиваются и дополняют уже существующие правовые нормы» [3]. Этические принципы постепенно закрепляются и сосуществуют с традиционными нормами права, при этом интегрируются в структуру

национальных правовых порядков по-разному, отражая различия в правовых традициях и институциональных контекстах. Данное обстоятельство свидетельствует о способности национальных систем адаптировать новые этические концепции без полного отказа от собственных правовых и культурных основ.

В литературе обосновывается, что этические кодексы эффективны только при наличии доверия и независимого реагирования [4]. Доверие к государственным институтам строится на прозрачности, вовлеченности граждан и устойчивости правил поведения [5]. Эти факторы учитывают и другие региональные международные организации, которые наравне с глобальными институтами вносят вклад в развитие этических стандартов публичной службы, разрабатывая нормы, рекомендации, институциональные механизмы под конкретные социально-культурные и политико-правовые реалии регионов.

Африканский Союз (АС) задействовал в структуре своей Комиссии Департамент по административной реформе и поддержке институционального управления. Эта международная региональная организация руководствуется Африканской Хартией о ценностях государственной службы и управления, установившей нормы этики, недопущения конфликта интересов, обязательного декларирования доходов, мониторинга и оценки⁷. Деятельность АС в области продвижения этических стандартов государственной службы представляет собой важный шаг к институционализации стандартов подотчетности и добропорядочности. Однако стоит отметить, что эффективность этой инициативы не однозначна и сталкивается с рядом таких системных вызовов, как низкий уровень ратификации и политической воли (на 2025 год менее половины государств-членов ратифицировали Хартию и интегрировали ее положения в национальные правовые системы); слабые механизмы принуждения и ответственности (отсутствуют действен-

pdf (дата обращения: 01.06.2025).

⁴ Code of Conduct for the Members of the European Commission, 2018 // URL: https://commission.europa.eu/about/service-standards-and-principles/ethics-and-good-administration/commissioners-and-ethics/code-conduct-members-european-commission_en (дата обращения: 01.06.2025).

⁵ Council of Europe. Model Code of Conduct for Public Officials. Strasbourg: Council of Europe Publishing, 2000. 28 p // URL: <https://rm.coe.int/16805e2e52> (дата обращения: 01.06.2025).

⁶ World Bank. Ethics and Business Conduct – Annual Report. – Washington: World Bank Group, 2022 // URL: <https://documents.worldbank.org/en/publication/documents-reports/documentdetail/099857002062426430> (дата обращения: 01.06.2025).

⁷ African Charter on the Values and Principles of Public Service and Administration // URL: https://au.int/sites/default/files/treaties/36386-treaty-charter_on_the_principles_of_public_service_and_administration.pdf (дата обращения: 01.06.2025).

ные рычаги для реализации положений Хартии - нет санкционного механизма); бюрократическая и финансовая ограниченность АС (Департамент административной реформы не в состоянии оказывать системную помощь каждому государству-члену АС); разнородность правовых и административных систем в Африке (в условиях правового плюрализма, включающего в свою орбиту англосаксонскую, романо-германскую, традиционную системы, унифицированные этические нормы внедряются фрагментарно). В современный период деятельность АС в рассматриваемом контексте носит скорее декларативный, чем трансформирующий характер, тем не менее играет важную нормативно-созидающую и координационную роль [6].

Ассоциация государств Юго-Восточной Азии (АСЕАН): в 2020 году была принята Инициатива по транспарентности и добропорядочности в управлении (ASEAN Integrity Initiative), реализуемая совместно с UNODC⁸. Этика включена в стандарты государственных агентств стран-членов, особенно в Индонезии, Филиппинах и Малайзии. Создание межгосударственных площадок (например, ASEAN Governance Integrity Working Group) позволяет распространять эффективные модели поведения, дисциплинарных процедур, этического наставничества. Инициатива включает гражданское общество и академические круги в процесс выработки и мониторинга стандартов, что повышает легитимность мер. АСЕАН демонстрирует модели «мягкого влияния» (soft governance): она не навязывает обязательные механизмы, но способствует добровольному принятию стандартов этики и транспарентности, что делает ее инициативы гибкими и политически приемлемыми, но снижает возможность реального применения (enforceability) [7].

Организация американских государств (ОАГ) для решения вопросов служебной этики руководствуется Межамериканской конвенцией против коррупции, который представляет собой первый

международно-правовой инструмент, направленный на противодействие коррупции. В Конвенции отражены обязательства по созданию этических стандартов и механизмов контроля конфликта интересов⁹. Механизм последующего анализа выполнения конвенции (MESICIC) регулярно проводит оценки исполнения обязательств государствами, включая рекомендации по созданию комиссий по этике, систем предупреждения и декларирования¹⁰. Лучшими практиками в рассматриваемом контексте являются Колумбия и Чили¹¹. Одновременно можно констатировать, что многие государства ОАГ формально присоединились к Конвенции, однако не обеспечили дееспособные внутренние механизмы. В ряде стран, например в Гватемале, комиссии по этике подчинены исполнительной власти, что ограничивает их способность инициировать административные и уголовные процедуры [8]. В ОАГ наблюдается неравномерность в цифровизации, ограниченность санкций. В некоторых государствах региона учреждения по контролю за этикой существуют номинально: либо ограничены в полномочиях, либо подчинены исполнительной власти, что делает их зависимыми и снижает доверие граждан – они либо ограничены в полномочиях, либо подчинены исполнительной ветви власти, что делает их зависимыми и снижает доверие граждан.

Опыт региональных организаций важен как для учета культурно-религиозных и административных особенностей, так и для разработки гибких этических моделей, сочетающих универсальные принципы и местные нормы.

Международный опыт подтверждает, что архитектура организационной культуры является важным фактором формирования устойчивой, профессиональной и ответственной службы как на уровне международных организаций, так и в национальных правовых системах. Развитие и укрепление демократических и правовых основ в деятельности современного государства приводят к существенной трансформации его отношений

⁸ UNODC. Regional Programme for Southeast Asia. In-depth Evaluation Report, 2020 // URL: https://www.unodc.org/documents/evaluation/indepth-evaluations/2020/Indepth_Evaluation_Regional_Programme_Southeast_Asia_9JULY2020.pdf (дата обращения: 01.06.2025).

⁹ Inter-American Convention Against Corruption (1996) // URL: https://www.oas.org/en/sla/dil/inter_american_treaties_B-58_against_Corruption.asp (дата обращения: 01.06.2025).

¹⁰ Anticorruption Portal of the Americas - MESICIC // URL: <https://www.google.com/search?q=> (дата обращения: 01.06.2025).

¹¹ OECD Integrity Review: Colombia (2017) // URL: https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2017/10/oecd-integrity-review-of-colombia_g1g7cc02/9789264278325-en.pdf (дата обращения: 01.06.2025).

с обществом, переориентации его деятельности на нужды и потребности граждан. Миссия государственных служащих все более рассматривается как служение народу и государству [9, с. 103].

Служебная этика в Казахстане регулируется системой нормативных актов, охватывающих как общие принципы государственного управления, так и специальные положения, касающиеся поведения госслужащих. Фундаментом для развития этических стандартов на госслужбе являются положения Конституции РК, закрепляющие основы правового государства, принцип подотчетности государственных органов обществу и верховенство закона, а также Концепции развития государственной службы Республики Казахстан на 2024-2029 годы, утверждённой Указом Президента РК № 602 от 17 июля 2024 года, Концепции развития общественного управления до 2030 года (Указ Президента РК № 522 от 26 февраля 2021 года). Специальное регулирование осуществляется системой нормативных правовых актов, которую составляют Закон Республики Казахстан «О государственной службе» № 416-V от 23 ноября 2015 года, Закон «О противодействии коррупции», Кодекс этики государственных служащих РК, утверждённый Указом Президента Республики Казахстан № 153 от 29 декабря 2015 года, Положение об уполномоченном по этике, утверждённое приказом Агентства по делам государственной службы и противодействию коррупции № 19 от 12 апреля 2016 года. Уполномоченные наделены правом проводить индивидуальные консультации, рассматривать жалобы, участвовать в дисциплинарных советах, а также осуществлять мониторинг соблюдения этических норм в органах.

Для Казахстана в современный период важно не просто модернизировать имеющиеся служебные регламенты, но и подвергнуть переосмыслению концепцию развития организационной среды, где ценности доверия, справедливости и профессионализма закреплены как основа этического поведения. В последние годы в Казахстане активизировались научные исследования, направленные на анализ организационной культуры

государственной службы. Ключевыми политико-правовыми аспектами регулирования служебной этики называют прозрачность, подотчетность и переход к новой политической культуре на основе принципов ответственности и этики [9, с. 106]. Потенциальные возможности организационной культуры, ее влияние на мотивацию и эффективность работы государственных служащих ставятся в зависимость от уровня понимания значимости организационной культуры как приоритета для органов государственного управления для успешной адаптации к изменениям в политической и социально-экономической сферах [10, с. 31]. Отмечается, что несмотря на формальную правовую регламентацию, служебная этика остается второстепенной в управленческих практиках: этика не включена в систему оценки эффективности, и роль этических комиссий часто сведена к символической функции [11]; подчеркивается слабая институционализация этических практик и доминирование формализма над смыслом [12]. Реформа госслужбы в Казахстане продвигается к профессионализации, но также сталкивается с проблемой формального исполнения этических норм [13]. Исследования подтверждают наличие несформированной культуры обратной связи, слабой инклюзии и нормативной неопределенности [14]. Обзор ОЭСР (2025) подчеркивает, что без внедрения четких KPI, открытой отчетности и профессионального мониторинга служебная этика не может рассматриваться как реальный фактор управления. Действующие процедуры оценки персонала недостаточно используют этические индикаторы, а действующие органы этического надзора нуждаются в институциональном усилении и публичной подотчетности¹². Верным представляется заключение о том, что «общественный контроль это противовес деятельности государственных органов, своего рода обратная связь мотивирующая органы государственного управления улучшать свою работу и качество предоставляемых населению услуг. Обратная связь со стороны ответственности это демократический инструмент, который сопровождается открытостью и прозрачностью государства перед

¹² OECD. Public Governance Scan of Kazakhstan 2025. Paris: OECD Publishing, 2025. 154 p // URL: <https://www.oecd.org/governance/public-governance-scan-kazakhstan-2025.htm> (дата обращения: 04.07.2025).

обществом» [15].

Эффективная адаптация международных этических стандартов возможна только при наличии комплексного подхода, устойчивой политической воли, участия общества и действенных институциональных механизмов. SWOT-анализ отражает потенциальные преимущества, возможности и угрозы, связанные с внедрением международных этических стандартов в систему государственной службы Республики Казахстан. К преимуществам можно отнести такие факторы, как наличие нормативной правовой базы, политической поддержки реформ, готовой цифровой инфраструктуры, опыта внедрения KPI, доступа к международной экспертной помощи.

В казахстанской практике регулирования служебной этики сохраняется ряд системных слабых сторон, существенно ограничивающих эффективность действующих механизмов. Соблюдение этических норм носит формальный характер, уполномоченные по этике институционально и административно зависят от соответствующих органов, что снижает их способность к независимому контролю и объективной оценке нарушений. Отсутствие единого центрального органа, уполномоченного координировать политику в сфере служебной этики, дефицит квалифицированных кадров в области этики и организационной культуры, недостаточный уровень правовых и организационных гарантий защиты информаторов, внутреннее сопротивление в госаппарате, имитация реформ без практики, недофинансирование в обучении ослабляют позиции в плане обеспечения методологической поддержки и мониторинга исполнения этических стандартов во всех государственных органах.

На основании изложенного можно предложить ряд конструктивных правовых и институциональных инициатив, направленных на трансформацию организационной культуры на государственной службе республики на основе международного опыта.

А) По аналогии с лучшими международными практиками каждое стратегическое или бюджетное решение должно сопровождаться правовым и этическим заключением: целесообразно в законодательство, регулирующее вопросы

государственной службы, ввести институт обязательной правовой и этической оценки управленческих решений.

Б) Международная практика показывает, что включение этических показателей в оценку результативности работы сотрудника повышает устойчивость этической среды. Интеграция этических KPI в систему оценки госслужащих является целесообразной, поскольку является инструментом, который связывает нормы этики с карьерными и материальными стимулами, превращает этику из декларации в управляемый показатель, усиливает доверие граждан и международных партнеров к институтам государственной службы.

В) В целях институционального укрепления этической инфраструктуры государственной службы целесообразно рассмотреть возможность формирования независимого совета по этике при Парламенте республики с полномочиями рассматривать обращения граждан и государственных служащих по вопросам нарушения этических норм; инициировать независимые проверки и мониторинг этического климата в государственных органах; разрабатывать и вносить законодательные инициативы, направленные на совершенствование правового регулирования служебной этики; давать экспертные заключения по проектам нормативных актов, затрагивающих вопросы этики и конфликта интересов; регулярно отчитываться о своей деятельности. Для обеспечения общественного доверия и независимости в состав совета целесообразно включать представителей НПО, академического сообщества, международных организаций, зарубежных экспертов, имеющих опыт в области good governance.

Г) В международной практике встроенные цифровые этические процедуры демонстрируют свою эффективность: цифровизация обеспечивает прозрачность, уменьшает коррупционные риски через фиксацию процессов и идентификацию потенциальных нарушений [16]. Наиболее вероятным и конструктивным вариантом для казахстанской практики, учитывая наличие имеющейся цифровой инфраструктуры, является внедрение онлайн-платформы для автоматизированной подачи деклараций об интересах, регистрации внешней деятельности

и жалоб, интегрированной с системами кадрового учета и внутреннего контроля.

Д) В международной практике защита информаторов рассматривается как действенный инструмент предотвращения этических и коррупционных нарушений. Создание эффективной системы требует не только принятия профильного закона, но и внедрения реальных гарантий его исполнения, включая технические, организационные и институциональные механизмы. Без эффективных каналов анонимного сообщения, надежных мер по защите личности информатора, гарантий от репрессий и доступной правовой помощи закон не достигнет своей цели [17]. Для Казахстана особенно важно распространить такую защиту не только на государственных служащих, но и на сотрудников квазигосударственного сектора, где сосредоточены финансовые и организационные ресурсы и так же высоки риски злоупотреблений.

Е) Международная практика доказала эффективность включения этических модулей в образовательные программы учебных заведений. Для Казахстана важно переосмыслить данный подход и адаптировать его к национальному контексту. Внедрение таких модулей позволит закрепить этические нормы как часть профессиональной идентичности; интегрировать лучшие международные практики с учетом национальной специфики; создать систему постоянного воспроизводства этически ориентированных кадров; повысить доверие общества за счет прозрачности и подотчетности.

Заключение

Международные организации сформировали устойчивую институциональную систему обеспечения этической профессиональной культуры, официально закрепленной в этических кодексах и основанной на таких специализированных структурах, как этические офисы,

омбудсмены, внутренние аудиторы. Особое значение имеют механизмы прозрачности, включая декларации интересов, обязательное обучение и цифровые платформы обратной связи.

Standards of Conduct for the International Civil Service (ICSC, 2013) является универсальной этической базой для всех служащих системы ООН. Правовое значение этого документа означает нормативно-обязательную силу в пределах юрисдикции международных организаций. Содержательная наполненность международно-правового документа охватывает как служебное поведение, так и аспекты частной жизни, связанные с имиджем учреждения. Данный подход обеспечивает не только единообразие стандартов, но и укрепляет авторитет международной службы.

Опыт ЕС и ОЭСР демонстрирует, что успех этических реформ возможен при наличии институциональной автономии, подконтрольности обществу, публичности и карьерной мотивации.

Применительно к Республике Казахстан можно утверждать, что этические механизмы государственной службы находятся на стадии институционального формирования. Несмотря на наличие формального Кодекса этики, уполномоченных по этике и дисциплинарных комиссий, данные эмпирических исследований указывают на недостаточную автономность, ограниченную функциональность и отсутствие положительного влияния на поведение и карьерную траекторию служащих.

Международные подходы к институционализации этики служащих могут быть успешно адаптированы в Казахстане при условии комплексного подхода, политической воли и участия общества. Этическая культура не может быть импортирована, но может быть выстроена на основе лучших практик, интегрированных в национальный контекст.

Список литературы:

1. Lührmann A., Marquardt K.L., Mechkova V. Constraining governments: New indices of vertical, horizontal, and diagonal accountability // Available from: American Political Science Review. 2020. 114(3). P.811–820. <https://doi.org/10.1017/S0003055420000222>.
2. Hassan S., Wright B.E., Yukl G. Does Ethical Leadership Matter in Government? Effects on Organizational Commitment, Absenteeism, and Willingness to Report Ethical Problems // Public Administration Review. 2014. Vol. 74(3). P. 333–343. DOI: 10.1111/puar.12216.
3. Jacquemet-Gauché A. Ethical Standards for the Civil Service in Europe // In: The Civil Service in Europe. 2025. P. 683–700. DOI: 10.4324/9781003458333-43

4. Rothstein B., Sorak N. Ethical codes for the public administration: A comparative survey. QoG Working Paper Series. 2017 // Available from: https://www.gu.se/sites/default/files/2022-01/2017_12_Rothstein_Sorak.pdf (date of reference: 04.07.2025).
5. Brezzi M., González S., Nguyen D., Prats M. An updated OECD framework on drivers of trust in public institutions. OECD, 2021. 34 p // Available from: https://www.oecd.org/en/publications/an-updated-oecd-framework-on-drivers-of-trust-in-public-institutions-to-meet-current-and-future-challenges_b6c5478c-en.html (date of reference: 04.07.2025).
6. Mudau P. The role of the African Charter on Values and Principles of Public Service and Administration in promoting good governance in Africa // Law, Democracy & Development. 2022. Vol. 26. P. 148–167. DOI: 10.17159/2077-4907/2022/ldd.v26.6.
7. Binder L., Hans V., Stransky A. A collaborative approach to improve business integrity in ASEAN: Case studies of anti-corruption Collective Action in the region // Available from: https://baselgovernance.org/sites/default/files/2023-11/231120_WP-48.pdf (date of reference: 04.07.2025).
8. Michel V. Institutional Design, Prosecutorial Independence, and Accountability: Lessons from the International Commission against Impunity in Guatemala (CICIG) // Laws. 2021. 10. P.58 // Available from: <https://doi.org/10.3390/laws10030058>
9. Жанузакова Л.Т., Тайторина Б.А., Алимбетова А.Р. Политико-правовые аспекты регулирования служебной этики государственных служащих в Республике Казахстан // Вестник КазНПУ имени Абая. 2025. № 1(89). С. 8–17. DOI: 10.51889/2959-6270.2025.89.1.005.
10. Тайторина Б.А., Тұрлыханқызы Қ., Каблакатов А.А. Организационная культура как ключевой фактор государственной службы: правовые и социальные измерения // Вестник КазНПУ имени Абая. Серия «Юриспруденция». 2025. Том 79. № 1. С. 26–33.
11. Khamzina Zh., Buribayev Ye., Tileubergenov Ye. Institutionalizing integrity: rethinking ethical and cultural standards in Kazakhstan's civil service // Frontiers in Political Science. 2025. Vol. 7. Article 1573608. DOI: 10.3389/fpos.2025.1573608. (date of reference: 04.07.2025).
12. Issenova A., Kosherbayeva A., Amirova A. Ethics and motivation in Kazakhstan's administrative reforms // Central European Journal of Public Policy. 2024. №3. P.74–91.
13. Janenova S., Knox C. Civil service reform in Kazakhstan: trajectory to the 30 most developed countries? // International Review of Administrative Sciences. 2017. №85(3). P.419-439. <https://doi.org/10.1177/0020852317722397>.
14. Zharkeshova A.S., Junusbekova G.A., Abilmazhinov T.T. Organizational culture in the civil service of Kazakhstan: a pilot study results // Public Policy and Administration. 2017. Vol. 16. №2. P 311-324.
15. Ибраев А.С. Правовые механизмы участия общественности в принятии решений в области использования земельных ресурсов. // Научно-правовой журнал «Вестник Института законодательства и правовой информации Республики Казахстан». 2025. №80(2). Doi.: /10.52026/2788-5291_2025_80_2_55.
16. Pakhnenko O., Kuan Z. Ethics of Digital Innovation in Public Administration // Business Ethics and Leadership. 2023. №7(1). P.113-121. [http://doi.org/10.21272/bel.7\(1\).113-121.2023](http://doi.org/10.21272/bel.7(1).113-121.2023).
17. Balijja S.K., Min K.-S. Evaluating the Effectiveness of Whistleblower Protection: A New Index // Data & Policy. 2023. Vol. 5. Article e28. DOI: 10.1017/dap.2023.20.

© Б.А. Тайторина¹, Г.У. Балғымбекова², С. Мұрат³, 2026

¹ Абай атындағы Қазақ ұлттық педагогикалық университеті, Алматы, Қазақстан

² Е. Бекетов атындағы Қарағанды ұлттық зерттеу университеті, Қарағанды, Қазақстан

³ Балтық халықаралық академиясы, Рига, Латвия Республикасы
(e-mail: ¹binur.a@mail.ru; ²gbalgimbekova@mail.ru; ³ms147@mail.ru)

ХАЛЫҚАРАЛЫҚ ЭТИКАЛЫҚ НЕГІЗ: ЖАҒАНДЫҚ ИНСТИТУТТАРДАҒЫ ҚЫЗМЕТКЕРЛЕРДІҢ ҰЙЫМДАСТЫРУШЫЛЫҚ МӘДЕНИЕТІ ҚАЛАЙ ҚҰРЫЛАДЫ

Аннотация. Мақала халықаралық және аймақтық ұйымдарда қызметшілердің ұйымдық мәдениетін қалыптастыруды кешенді зерттеуге арналған. Жаһандану және трансұлттық сын-қатерлердің өсуі жағдайында құндылықтар мен мінез-құлық стандарттарының келісілген жүйесі халықаралық ұйымдардың тұрақтылығы мен нәтижелілігінің негізгі факторына айналады, ал оның жеткіліксіз пысықталуы ішкі тәртіп пен сыртқы заңдылыққа қауіп төндіреді. Басты назарда - БҰҰ, ЕО, ЭЫДҰ, Дүниежүзілік банк және басқа да халықаралық ұйымдардың этикалық кодекстері мен регламенттерінде бекітілген нормалар, қағидалар мен стандарттар, оның ішінде ашықтық, есептілік, мүдделер қақтығысының алдын алу, ақпаратшыларды қорғау қағидалары, сондай-ақ декларация беруді автоматтандыру, сыртқы қызмет пен шағымдарды тіркеу сияқты этикалық рәсімдерді цифрландыру үрдістері қарастырылады. Түрлі ұйымдарда этикалық реттеу тәсілдеріне салыстырмалы талдау жүргізіледі, этикалық нормаларды іске асырудың тиімділігін айқындайтын жалпы сипаттар мен институционалдық айырмашылықтар анықталады. Этикалық стандарттар, көшбасшылық, кәсіби оқыту жүйесі мен ұйымдастырушылық мәдениеттің тұрақтылығы арасындағы өзара байланысқа ерекше назар аударылады. Табысты этикалық инфрақұрылым формальды түрде белгіленген нормаларға ғана емес, сондай-ақ міндетті оқытуды, көп деңгейлі бақылауды, бұзушылықтар туралы хабарлауға

арналған тәуелсіз арналарды қамтитын оларды іс жүзінде қолданудың дамыған тетіктеріне де сүйенетіні негізделген.

Халықаралық тәжірибені талдау негізінде Қазақстан үшін ұсыныстар беріледі: жаһандық институттардың этикалық негізінің элементтерін мемлекеттік секторды дамытудың ұлттық бағдарламаларына ықпалдастыру; басқару шешімдерін міндетті құқықтық және этикалық бағалау институтын енгізу; республика Парламенті жанынан бақылау өкілеттіктері бар әдеп жөніндегі тәуелсіз кеңес құру, әдеп жөніндегі білім беру модульдерін кеңейту және мониторинг үшін цифрлық құралдарды енгізу.

Түйінді сөздер: қызметтік этика; ұйымдастырушылық мәдениет; халықаралық ұйымдар; ашықтық; есептілік; мүдделер қақтығысы; ақпаратшыларды қорғау; цифрландыру.

© B.A. Taitorina¹, G.U. Balgimbekova², S. Murat³, 2026

¹ Abai Kazakh National Pedagogical University, Almaty, Kazakhstan

² E.Buketov Karaganda National Research University, Karaganda, Kazakhstan

³ Baltic International Academy, Riga, Republic of Latvia

(e-mail: ¹binur.a@mail.ru; ²gbalgimbekova@mail.ru; ³ms147@mail.ru)

THE INTERNATIONAL ETHICAL FRAMEWORK: HOW IS THE ORGANIZATIONAL CULTURE OF EMPLOYEES IN GLOBAL INSTITUTIONS BUILT

Abstract. The article is devoted to a comprehensive study of the formation of the organizational culture of employees in international and regional organizations. In the context of globalization and the growth of transnational challenges, a coherent system of values and standards of conduct is becoming a key factor in the sustainability and effectiveness of international organizations, and its lack of elaboration poses risks to both internal discipline and external legitimacy. The focus is on the norms, principles and standards enshrined in the ethical codes and regulations of the United Nations, the EU, the OECD, the World Bank and other international organizations, including the principles of transparency, accountability, conflict of interest prevention, protection of whistleblowers, as well as trends towards digitalization of ethical procedures such as automation of filing declarations, registration of external activities and complaints. A comparative analysis of approaches to ethical regulation in various organizations has been carried out, common features and institutional differences have been identified that determine the effectiveness of the implementation of ethical standards. Special attention is paid to the relationship between ethical standards, leadership, the professional training system and the sustainability of organizational culture. It is proved that a successful ethical infrastructure is based not only on formally defined norms, but also on developed mechanisms for their practical application, including mandatory training, multi-level control, and independent channels for reporting violations. Based on the analysis of international experience, recommendations are proposed for Kazakhstan: the integration of elements of the ethical framework of global institutions into national public sector development programs; the introduction of an institute for mandatory legal and ethical assessment of management decisions; the creation of an independent ethics council under the Parliament of the Republic with oversight powers, the expansion of ethics education modules and the introduction of digital monitoring tools.

Keywords: professional ethics; organizational culture; international organizations; transparency; accountability; conflict of interests; protection of informants; digitalization.

References:

1. Lührmann A., Marquardt K.L., Mechkova V. Constraining governments: New indices of vertical, horizontal, and diagonal accountability // Available from: American Political Science Review. 2020. 114(3). P. 811–820. <https://doi.org/10.1017/S0003055420000222>.
2. Hassan S., Wright B.E., Yukl G. Does Ethical Leadership Matter in Government? Effects on Organizational Commitment, Absenteeism, and Willingness to Report Ethical Problems // Public Administration Review. 2014. Vol. 74(3). P. 333–343. DOI: 10.1111/puar.12216.
3. Jacquemet Gauché A. Ethical Standards for the Civil Service in Europe // In: The Civil Service in Europe. 2025. P. 683–700. DOI: 10.4324/9781003458333_43
4. Rothstein B., Sorak N. Ethical codes for the public administration: A comparative survey. QoG Working Paper Series. 2017 // Available from: https://www.gu.se/sites/default/files/2022-01/2017_12_Rothstein_Sorak.pdf (date of reference: 04.07.2025).
5. Brezzi M., González S., Nguyen D., Prats M. An updated OECD framework on drivers of trust in public institutions. OECD, 2021. 34 p // Available from: https://www.oecd.org/en/publications/an-updated-oecd-framework-on-drivers-of-trust-in-public-institutions-to-meet-current-and-future-challenges_b6c5478c-en.html (date of reference: 04.07.2025).
6. Mudau P. The role of the African Charter on Values and Principles of Public Service and Administration in promoting good governance in Africa // Law, Democracy & Development. 2022. Vol. 26. P. 148–167. DOI: 10.17159/2077_4907/2022/idd.v26.6.
7. Binder L., Hans V., Stransky A. A collaborative approach to improve business integrity in ASEAN: Case studies of anti corruption Collective Action in the region // Available from: <https://baselgovernance.org/>

sites/default/files/2023-11/231120_WP-48.pdf (date of reference: 04.07.2025).

8. Michel V. Institutional Design, Prosecutorial Independence, and Accountability: Lessons from the International Commission against Impunity in Guatemala (CICIG) // *Laws*. 2021. 10. P.58 // Available from: <https://doi.org/10.3390/laws10030058>.

9. Zhanuzakova L.T., Taitorina B.A., Alimbetova A.R. Politiko pravovye aspekty regulirovaniya sluzhebnoi etiki gosudarstvennykh sluzhaschih v Respublike Kazahstan // *Vestnik KazNPU imeni Abaja*. 2025. № 1(89). S. 8–17. DOI: 10.51889/2959 6270.2025.89.1.005.

10. Taitorina B.A., Turlyhankyzy K., Kablakatov A.A. Organizatsionnaya kultura kak klyuchevoi faktor gosudarstvennoi sluzhby: pravovye i sotsialnye izmereniya // *Vestnik KazNPU imeni Abaya*. Seriya «Yurisprudentsiya». 2025. Tom 79. № 1. S. 26–33.

11. Khamzina Zh., Buribayev Ye., Tileubergenov Ye. Institutionalizing integrity: rethinking ethical and cultural standards in Kazakhstan's civil service // *Frontiers in Political Science*. 2025. Vol.7. Article 1573608. DOI: 10.3389/fpos.2025.1573608. (date of reference: 04.07.2025).

12. Issenova A., Kosherbayeva A., Amirova A. Ethics and motivation in Kazakhstan's administrative reforms // *Central European Journal of Public Policy*. 2024. №3. P. 74–91.

13. Janenova S., Knox C. Civil service reform in Kazakhstan: trajectory to the 30 most developed countries? // *International Review of Administrative Sciences*. 2017. №85(3). P.419-439. <https://doi.org/10.1177/0020852317722397>.

14. Zharkeshova A.S., Junusbekova G.A., Abilmazhinov T.T. Organizational culture in the civil service of Kazakhstan: a pilot study results // *Public Policy and Administration*. 2017. Vol. 16. №2. P 311-324.

15. Ibraev A.S. Pravovye mehanizmy uchastiya obshchestvennosti v prinyatii resheniy v oblasti ispolzovaniya zemelnykh resursov // *Nauchno-pravovoi zhurnal «Vestnik Instituta zakonodatelstva i pravovoi informatsii Respubliki Kazahstan»*. №80(2). DOI: /10.52026/2788-5291_2025_80_2_55.

16. Pakhnenko O., Kuan Z. Ethics of Digital Innovation in Public Administration // *Business Ethics and Leadership*. 2023. №7(1). P.113-121. [http://doi.org/10.21272/bel.7\(1\).113-121.2023](http://doi.org/10.21272/bel.7(1).113-121.2023).

17. Baljija S.K., Min K. S. Evaluating the Effectiveness of Whistleblower Protection: A New Index // *Data & Policy*. 2023. Vol. 5. Article e28. DOI: 10.1017/dap.2023.20.

Авторлар туралы мәліметтер:

Тайторина Бинур Адамқызы - хат-хабарларға арналған автор, заң ғылымдарының докторы, Абай атындағы Қазақ ұлттық педагогикалық университеті тарих және құқық факультетінің профессоры, Достық даңғылы, 13, 050010, Алматы, Қазақстан.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5663-5473>;

E-mail: binur.a@mail.ru.

Балғымбекова Гүлнара Үкібайқызы - PhD, «Құқықтық зерттеулер және мемлекеттану» ҒЗИ директоры, академик Е.А. Бөкетов атындағы Қарағанды ұлттық зерттеу университетінің конституциялық және халықаралық құқық кафедрасының профессоры, Университет көшесі, 28, 100028, Қарағанды, Қазақстан.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4405-1339>;

E-mail: gbalgimbekova@mail.ru.

Мұрат Сәуле - заң ғылымдарының магистрі, Балтық халықаралық академиясының «Заң ғылымы» білім беру бағдарламасының докторанты, Валерия Сейле көшесі, 4-үй, LV-1003, Рига, Латвия Республикасы.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9628-8672>;

E-mail: ms147@mail.ru.

Алғыс. Авторлар Қазақстан Республикасы Ғылым және жоғары білім министрлігінің Ғылым комитетіне көрсеткен қаржылай қолдауы үшін, сондай-ақ рецензенттерге - сараптамалық пікірі мен сындарлы ұстанымы үшін алғыс білдіреді.

Дәйексөз келтіру үшін. Тайторина Б.А., Балғымбекова Г.Ү., Мұрат С. Халықаралық этикалық негіз: жаһандық институттардағы қызметкерлердің ұйымдастырушылық мәдениеті қалай құрылады // *Қазақстан Республикасының Заңнама және құқықтық ақпарат институтының Жаршысы*. Ғылыми-құқықтық журнал. 2026;81(1): 225-237. DOI – https://doi.org/10.52026/2788-5291_2026_81_1_225.

Авторлардың қосқан үлесі:

Тайторина Б.А. – мақаланың тұжырымдамалық негіздерін әзірледі, халықаралық ұйымдардағы ұйымдық мәдениетті қалыптастыруға арналған теориялық бөлімді дайындады.

Балғымбекова Г.Ү. – халықаралық институттардың кейстеріне салыстырмалы талдау жүргізді, эмпирикалық негіздеме жасап, өзекті мысалдарды іріктеді.

Мұрат С. – алынған деректерді жүйелеу мен синтездеуді жүзеге асырды, халықаралық этикалық каркасты қолдану бойынша қорытындылар мен ұсынымдарды рәсімдеді, сондай-ақ мақала мәтінін редакциялау және құрылымдаумен айналысты.

Мүдделер қақтығысы туралы ақпарат. Авторлар мүдделер қақтығысының жоқтығын туралы мәлімдейді.

Қаржыландыру кезі. Аталған мақала Қазақстан Республикасы Ғылым және жоғары білім министрлігінің Ғылым комитетінің № BR 27195163 «Қазақстанның мемлекеттік қызметінің ұйымдастырушылық мәдениетін трансформациялау архитектурасы» ғылыми зерттеулерді қаржыландыру гранты аясында дайындалды.

Мақала редакцияға келіп түсті: 07.08.2025; рецензиялаудан кейін келіп түсті: 27.01.2026; басып шығаруға қабылданды: 31.03.2026.

Авторлар қолжазбаның соңғы нұсқасын оқып, мақұлдады.

Сведения об авторах:

Тайторина Бинур Адамовна - автор для корреспонденции, доктор юридических наук, профессор факультета истории и права Казахского национального педагогического университета имени Абая, проспект Достык, 13, 050010, Алматы, Казахстан.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5663-5473>;

E-mail: binur.a@mail.ru.

Балгимбекова Гульнара Укибаевна - PhD, директор НИИ «Правовых исследований и государственного управления», профессор кафедры конституционного и международного права Карагандинского национального исследовательского университета имени академика Е.А. Букетова, улица Университетская, 28, 100028, Караганда, Казахстан.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4405-1339>;

E-mail: gbalgimbekova@mail.ru.

Мурат Сауле - магистр юридических наук, докторант образовательной программы «Юридическая наука» Балтийской международной академии, улица Валерии Сейле, 4, LV-1003, Рига, Латвийская Республика.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9628-8672>;

E-mail: ms147@mail.ru.

Благодарности. Авторы выражают благодарность Комитету науки Министерства науки и высшего образования за финансирование и рецензентам за экспертное мнение и конструктивный подход.

Для цитирования. Тайторина Б.А., Балгимбекова Г.У., Мурат С. Международный этический каркас: как строится организационная культура служащих в глобальных институтах // Вестник Института законодательства и правовой информации Республики Казахстан. Научно-правовой журнал. 2026;81(1): 225-237. DOI – https://doi.org/10.52026/2788-5291_2026_81_1_225.

Вклад авторов:

Тайторина Б.А. разработала концептуальные основы статьи, подготовила теоретическую часть, посвящённую формированию организационной культуры в международных организациях.

Балгимбекова Г.У. осуществила сравнительный анализ кейсов международных институтов, эмпирическое обоснование и подбор актуальных примеров.

Мурат С. провела систематизацию и синтез полученных данных, оформила выводы и рекомендации по применению международного этического каркаса; а также занималась редактурой и структурированием текста статьи.

Информация о конфликте интересов. Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

Источник финансирования. Данная статья подготовлена в рамках грантового финансирования научных исследований Комитета науки Министерства науки и высшего образования Республики Казахстан № BR 27195163 «Архитектура трансформации организационной культуры государственной службы Казахстана».

Статья поступила в редакцию: 07.08.2025; поступила после рецензирования: 27.01.2026; принята в печать: 31.03.2026.

Авторы прочитали и одобрили окончательный вариант рукописи.

Information about authors:

Taitorina Binur Adamovna - Doctor of Law, Professor, Faculty of History and Law, Abai Kazakh National Pedagogical University, 13, Dostyk Avenue, 050010, Almaty, Kazakhstan.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5663-5473>;

E-mail: binur.a@mail.ru.

Balgimbekova Gulnara Ukibaevna - corresponding authors, PhD, Director of the Research Institute of Legal Studies and State Studies, Professor of the Department of Constitutional and International Law of the Academician E. A. Buketov Karaganda National Research University, 28, Universitetskaya Street, 100028, Karaganda, Kazakhstan.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4405-1339>;

E-mail: gbalgimbekova@mail.ru.

Murat Saule - Master of Law, Doctoral student of the Legal Science educational program of the Baltic International Academy, 4, Valerijas Seiles Street, LV-1003, Riga, Republic of Latvia.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9628-8672>;

E-mail: ms147@mail.ru.

Acknowledgements. The authors express their gratitude to the Committee of Science of the Ministry of Science and Higher Education for the funding support, and to the reviewers for their expert opinions and constructive approach.

For citation: Taitorina B.A., Balgimbekova G.U., Murat S. The international ethical framework: how is the organizational culture of employees in global institutions built // Bulletin of Institute of Legislation and Legal Information of the Republic of Kazakhstan. Scientific and legal journal. 2026;81(1): 225-237. DOI – https://doi.org/10.52026/2788-5291_2026_81_1_225.

Contribution of the authors:

Taitorina B.A. – developed the conceptual framework of the article and prepared the theoretical section devoted to the formation of organizational culture in international organizations.

Balgimbekova G.U. – conducted a comparative analysis of case studies of international institutions, provided empirical substantiation, and selected relevant examples.

Murat S. – carried out the systematization and synthesis of the collected data, formulated the conclusions and recommendations on the application of the international ethical framework, and was also responsible for editing and structuring the text of the article.

Conflict of interest statement. The authors declares that there is no conflict of interest.

Funding. This article was prepared within the framework of the research funding grant of the Committee of Science of the Ministry of Science and Higher Education of the Republic of Kazakhstan No. BR 27195163, “Architectonics of the Transformation of the Organizational Culture of the Civil Service of Kazakhstan.”

Received: 07.08.2025; revised: 27.01.2026; accepted for publication: 31.03.2026.

The authors has read and approved the final manuscript.