

# ПУБЛІЧНЕ УПРАВЛІННЯ ТА АДМІНІСТРУВАННЯ

УДК 351

**Антонюк О.Г., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-18-2м, ФПУП**  
**Науковий керівник – Яцик С.П., к.філ.н.**  
*Житомирський державний технологічний університет*

## **ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ ПОДАТКОВОЇ КУЛЬТУРИ В УКРАЇНІ: ПРОБЛЕМНІ ПИТАННЯ ТА ДОСВІД ІНОЗЕМНИХ КРАЇН**

В умовах посилення процесів глобалізації, зростання ваги наслідків світової економічної кризи, поглиблення економічних диспропорцій в розвитку української держави, особливої актуальності набуває питання забезпечення сталого функціонування держави та суспільства.

Основа для забезпечення функціонування держави та суспільства, здатність забезпечувати стабільний розвиток держави складають податки. Однією з найважливіших умов для функціонування податкової системи є формування податкової грамотності та податкової культури населення. Поряд з цим, посилення уваги дослідників до питання формування податкової культури, передусім, із збільшенням адміністративного тиску на платників податків, у власну чергу, не сприяє розвитку сумлінності сплати податків.

У більшості країн Заходу податкова культура формувалася протягом століть та відповідає певному рівню, відображає розвиток демократичної держави на сучасному етапі. У випадку з Україною податкова культура перебуває на стадії становлення в умовах розвитку української державності, супроводжується посиленням євроінтеграційних процесів.

Система оподаткування в Україні зазнає не лише нових трансформаційних зрушень, але супроводжується трансформацією податкової культури населення, так, до імперативів реформування сучасної податкової культури відносяться не тільки категорії механізмів оподаткування, але і культурні, релігійні цінності, етичні імперативи, такі як чесність, справедливість, обов'язок. Поряд з цим, особливої ваги у вирішенні проблем формування податкової культури населення набувають європейські демократичні цінності.

В ході проведеного дослідження з'ясовано, що в даний час для України характерна проблема ухилення від оподаткування. Такий тип податкової поведінки, як «ухилення», охоплює не тільки сферу підприємництва та бізнесу, а й платників податків – фізичних осіб. Тому можна говорити, що ухилення від сплати податків – проблема масового характеру. Це обумовлено декількома причинами: моральними, політичними, економічними, технічними. Окремо можна виділити п'яту групу причин, пов'язану з формуванням податкової культури, а якщо говорити більш конкретно – з низьким рівнем податкової культури громадян.

Вирішуючи завдання по визначенню сутності та структури податкової культури з'ясовано: під терміном «податкова культура» можна розуміти своєчасну сплату податків і зборів, обов'язкових платежів до бюджету у встановлені законодавством терміни.

Сутність податкової культури розкривається через три основні функції: ціннісна, пізнавально-перетворювальна та регулятивна. Одним з головних елементом податкової культури є податкова дисципліна. Податкова дисципліна включає в себе регулярне формування, розвиток і контроль етичних, моральних і фінансових здібностей і можливостей платника податків виконувати податкові зобов'язання перед бюджетами з урахуванням синхронності взаємодії податкових органів з прийому та оформлення податків і податкових зобов'язань.

При визначенні змісту концепту «податкової культури» у науковій літературі з'ясовано, що поняття податкової культури в широкому сенсі охоплює не тільки діяльність платників податків, а й діяльність податкових органів, причому ця діяльність знаходиться в тісному взаємозв'язку. Податкове законодавство впливає не тільки на платників податків, а також має певний тиск на податкову службу. Вихід такого тиску за рамки загальної культури призводить до конфліктних ситуацій, а в подальшому – до ухилення від оподаткування.

З'ясовано, що підвищення рівня податкової культури та зміцнення податкової дисципліни залежить не тільки від категорії платників податків і податкового законодавства, а й від якості роботи представницьких органів держави. Саме податкові органи, усвідомивши проблему низького рівня фінансової грамотності населення, правового нігілізму, яка завдає матеріальної і культурний збитків державі, а так само сприяють вчиненню економічних злочинів, повинні розробити програму заходів, націлених на згладжування і викорінення названої проблеми.

З вищевказаного можна зробити висновок, що актуальність даної роботи є беззаперечною, досліджувана проблематика дає можливість не тільки з'ясувати глибинні проблеми у розбудові сучасної ефективної податкової культури населення, але і проаналізувати можливі варіанти їх вирішення з огляду на передовий досвід таких розвинених країн світу як Німеччина, Великобританія, США.

**Антонюк Р.В., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-18-5м, ФПУП  
Науковий керівник – Тичина В.П., викл.  
Житомирський державний технологічний університет**

## **ОПТИМІЗАЦІЯ ПЛАНУВАННЯ ВИДАТКОВОЇ ЧАСТИТИ МІСЦЕВИХ БЮДЖЕТІВ**

До місцевих бюджетів належать обласні, міські, районні, районні в містах, селищні та сільські бюджети. Бюджет області об'єднує, відповідно, обласний бюджет, бюджети районів і міст обласного підпорядкування, селищні та сільські бюджети. Селищні та сільські бюджети створюються за рішенням районних і міських рад народних депутатів за наявності необхідної фінансової бази. Районні і міські ради визначають доходи та видатки відповідних селищних та міських бюджетів.

Призначення видаткової частини місцевого бюджету – це забезпечення потреб населення в доступних публічних послугах належної якості. При цьому публічні послуги в цьому випадку – це послуги адміністративного та соціального спрямування, які надаються з бюджетних коштів та передбачені чинним законодавством.

При розкритті сутності видатків місцевих бюджетів було встановлено, що вони є складовою частиною місцевих бюджетів та відображають певну систему економічних відносин, які виникають у процесі використання централізованих фондів грошових коштів органів місцевого самоврядування окремої адміністративно-територіальної одиниці.

Обсяг і структура видатків місцевих бюджетів при реалізації бюджетної політики на місцевому рівні відображають пріоритети соціально-економічного розвитку адміністративних територій. При аналізі і плануванні видатків місцевих бюджетів потрібна їх кількісна і якісна характеристика. Видатки місцевих бюджетів України за 2018 рік були здійснені в сумі 570577,6 млн.грн., тобто план по видатках виконано на 93,2%.

Якщо розглядати економічну класифікацію видатків бюджету то поточні видатки становили 479402,9 млн.грн чи 84,0 % від всіх видатків місцевого бюджету, а капітальні видатки рівні 91174,7 млн.грн чи 16,0 % від всіх видатків місцевого бюджету. Основними поточними видатками були: видатки на оплату праці і нарахування на заробітну плату, видатки на використання товарів і послуг та видатки на соціальне забезпечення – відповідно 27,1%, 25,4% і 23,5% від всіх видатків місцевого бюджету. Основними капітальними видатками були: видатки на придбання основного капіталу та капітальні трансферти – відповідно 9,3% і 6,7% від всіх видатків місцевого бюджету.

Планування видаткової частини місцевих бюджетів виступає важливою складовою бюджетної політики на місцевому рівні, яка визначає ступінь ефективності здійснення органами місцевого самоврядування покладених на них функцій та повноважень.

Невиконання плану за економічну класифікацією по поточних видатках становило 3,9%, а по капітальних видатках рівне 19,3 %. Планове завдання по основними поточними видатками було невиконано: по видатках на оплату праці і нарахування на заробітну плату на 2,5%; по видатках на використання товарів і послуг – на 6,5%; по видатках на соціальне забезпечення – 1,8%. Основними капітальними видатками по яких не було виконано план були: видатки на придбання основного капіталу та капітальні трансферти – відповідно план виконано на 77,4% і 85,7%.

Дослідження видатків місцевих бюджетів за функціональною класифікацією видатків та кредитування бюджету показало, що найбільша частина видатків спрямовувалася на освіта – 165706,1 млн.грн чи 29,0% від всіх видатків місцевого бюджету; на соціальний захист та соціальне забезпечення – 145498 млн.грн або 25,5 % від всіх видатків місцевого бюджету. Видатки місцевих бюджетів на охорону здоров'я і економічну діяльність становили 16,3% і 13,5% структури всіх видатків місцевих бюджетів. Найменшими були видатки місцевих бюджетів на охорону навколишнього природного середовища 0,5% від видатків та видатки на громадський порядок, безпеку та судову владу – 0,2% всіх видатків. За функціональною класифікацією були також здійснені такі видатки: на житлово-комунальне господарство, на загальнодержавні функції, на духовний та фізичний розвиток, на міжбюджетні трансферти – відповідно 5,3%, 5,0%, 3,3% і 2,1% від всіх видатків місцевого бюджету.

Сучасний етап розвитку бюджетних відносин характеризується соціально-економічним спрямуванням місцевих видатків у процесі регулювання розвитку регіонів. Перспективне бюджетне прогнозування є важливим інструментом державного регулювання економіки і соціальних процесів. Недовиконання видаткової частини місцевого бюджету показує доцільність є впровадження стратегічного планування в практику роботи головних розпорядників коштів місцевих громад та складання ними належних планів діяльності на поточний і наступні три-п'ять бюджетних періоди, що орієнтовані на результат, для посилення відповідальності розпорядників бюджетних коштів за досягнення встановлених цілей, упорядкування й підвищення результативності та ефективності видатків місцевого самоврядування.

**Бабченко В.Л., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-18-3м, ФПУП  
Науковий керівник – Загурська-Антонюк В.Ф., к.політ.н., доц.  
Житомирський державний технологічний університет**

## **ОСНОВНІ НАПРЯМИ ТА ПРІОРИТЕТИ РЕФОРМУВАННЯ ГАЛУЗІ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я ЖИТОМИРСЬКОЇ ОБЛАСТІ**

Конституція України визнає життя й здоров'я громадян найвищою соціальною цінністю та проголошує державу гарантом забезпечення та утвердження прав і свобод людини.

Відповідно до ст. 12 Закону України «Основ законодавства України про охорону здоров'я» від 19.11.1992 №2801-ХІІ охорона здоров'я – це один з пріоритетних напрямів державної діяльності. Держава формує політику охорони здоров'я в Україні та забезпечує її реалізацію.

Перед системою охорони здоров'я України поставлені важливі завдання забезпечити надання якісної медичної допомоги населенню за умови найбільш раціонального використання ресурсів.

Тривалий час ефективність медичного обслуговування в країні була дуже низькою. Щоб виправити ситуацію, уряд розробив медичну реформу, яка вже дає перші результати – у структурі галузі відбуваються істотні зміни.

Трансформація системи охорони здоров'я стосується кожного. Її мета – забезпечити всім громадянам України рівний доступ до якісних медичних послуг та перебудувати систему охорони здоров'я так, щоб у її центрі був пацієнт.

Загальний обсяг витрат на охорону здоров'я в Україні – пацієнтів і держави разом – відповідає середньому показнику в багатьох країнах Європи. Однак багато років медичне обслуговування залишалось безоплатним тільки на папері.

Основні зміни, передбачені трансформацією системи охорони здоров'я:

1. Впровадження державного гарантованого пакета медичної допомоги:

Держава бере на себе чіткі зобов'язання щодо фінансування медичних послуг. Бюджет починають розподіляти за медичними послугами, необхідними пацієнтам, на рівних для всіх громадян умовах. Пакет медичної допомоги, гарантований державою, визначатимуть, виходячи з пріоритетів охорони здоров'я в Україні у обсязі можливостей державного фінансування.

Державний гарантований пакет медичної допомоги (програма медичних гарантій) включатиме доволі широкий спектр амбулаторної та стаціонарної медичної допомоги, а також лікарських засобів. Вартість відповідних послуг буде повністю оплачена Національною службою здоров'я України.

Послуги екстреної, первинної, амбулаторної, госпітальної та паліативної допомоги будуть фінансовані державою в межах програми медичних гарантій. Самостійно пацієнтам доведеться сплачувати за такі послуги як не екстрена стоматологія, звернення до лікаря без направлення, естетична медицина тощо.

2. Єдиний національний закупник медичних послуг:

30 березня 2018 року в рекордно короткі строки була створена Національна служба здоров'я України — центральний орган виконавчої влади, який реалізує основний принцип медичної реформи «гроші йдуть за пацієнтом» — оплачує вартість реально наданих медичних послуг. Цей механізм оплати нарешті запрацював в Україні.

3. Запровадження принципу «гроші ходять за пацієнтом»:

Держава переходить від утримання мережі медичних закладів, які надають безоплатні послуги (як відомо, цей варіант у нас працював, і не надто добре), до стратегічної закупівлі послуг у цієї мережі.

Держава більше не виділятиме грошей згідно з кошторисом на утримання того чи іншого закладу охорони здоров'я, державного чи комунального. Натомість медичні заклади мають перетворитися на автономні суб'єкти господарської діяльності, що отримуватимуть оплату за результатами своєї діяльності, тобто за фактично надану ними пацієнтам медичну допомогу.

4. Автономізація постачальників медичної допомоги:

Запровадження нової моделі фінансування системи охорони здоров'я потребує принципової зміни характеру відносин між медичним закладом (постачальником послуг) та розпорядником бюджетних коштів – Національною службою здоров'я України (замовником послуг).

Відносини регулюватимуться договорами про медичне обслуговування населення з чітко визначеними параметрами фінансування результату.

Отже, реформування у сфері охорони здоров'я необхідно спрямовувати на зміцнення здоров'я всіх верств населення, збільшення тривалості активного життя, поліпшення демографічної ситуації, підвищення якості та ефективності медико-санітарної допомоги, удосконалення фінансування та управління галуззю. Поліпшення здоров'я населення є інтегральним показником успішності функціонування держави, всіх її інституцій, і в основу реформування цієї сфери має бути покладений міжгалузевий комплексний підхід.

**Байдала І.Г., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-18-10м, ФПУП  
Науковий керівник – Нонік В.В., к.юр.н.  
Житомирський державний технологічний університет**

## **СТРАТЕГІЧНЕ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ РЕГІОНУ**

Нині спостерігається нерівномірний розвиток регіонів країни, що проявляється в територіальній диференціації якості життя населення. Регулювання державою регіонального розвитку за рахунок реалізації бюджетних можливостей може забезпечити стабілізацію економічного становища територій країни, скоротивши ступінь диференціації економічного розвитку між регіонами. Проте зусилля держави протягом останніх років були спрямовані переважно на стимулювання розвитку депресивних регіонів, а не на усунення причин їх відсталості. Тому виникає необхідність переорієнтації уваги регіональних органів влади та управління на проведення обґрунтованої регіональної політики з метою зниження різноманіття в об'єктивних умовах господарювання між регіонами, досягнення оптимальних пропорцій у територіальному економічному розвитку.

Значним недоліком наукових досліджень з проблем державної регіональної політики та систематизованих теоретичних аспектів ролі і функцій держави врегулюванні розвитку регіональних соціально-економічних систем, є недооцінка регіонального чинника. Регіон як економічна система має власні потенціал, мету і завдання розвитку, які потребують певних повноважень щодо забезпечення соціально-економічного розвитку на регіональному рівні. Для цього слід створити ефективну систему управління процесом залучення фінансових та інвестиційних ресурсів, збільшення виробничого, фінансового та податкового потенціалів регіону, самостійного обґрунтування рішень щодо використання потенціалу та бюджетних коштів для вирішення пріоритетних завдань регіону.

В Україні можна виділити такі відносно однорідні регіональні структури: регіон – область, регіон – економічний район, регіон – адміністративний район. У межах міжнародного поділу праці склалися наднаціональні та транснаціональні регіональні утворення. У Законі України «Про стимулювання розвитку регіонів» регіон ототожнюється з обласним рівнем адміністративно-територіального поділу.

Основними характерними ознаками регіону є:

- територіально-виробнича структура, обтяжена економічними зв'язками в сукупності усіх міст і населених пунктів адміністративної території (області);
- інтегроване економічне середовище з переважно замкнутим виробничим циклом;
- виробництво кінцевої продукції на основі регіонального розподілу праці;
- функціонально-просторове середовище, де узгоджуються всі наявні на певній території чинники економічного відтворення;
- єдина комунікаційна, транспортна й економічна система;
- відносна самостійність господарювання в межах єдиного виробничого комплексу, забезпеченого власними трудовими, матеріальними і фінансовими ресурсами;
- регіональний ринок товарів і робочої сили та ринкова інфраструктура.

Регіональний розвиток передбачає відповідні умови функціонування регіональної системи та орієнтований на позитивну динаміку параметрів рівня і якості життя населення, Досягти регіонального розвитку можна шляхом розробки та реалізації відповідних програм та проектів, які мають враховувати проблеми регіону, наявні ресурси та потенційні можливості залучення додаткових ресурсів.

Рекомендації щодо вдосконалення розробки стратегічного плану розвитку регіонів:

1. Запровадження сучасних підходів до планування та програмування розвитку, зокрема таких як стратегічний підхід на основі участі; прозорий механізм залучення громадськості, експертів, бізнесу до розробки регіональних програм; впровадження у програмові документи елементу моніторингу та оцінки їх ефективності, зокрема громадського моніторингу;

2. Підвищення прозорості рівня дій влади, вдосконалення форм залучення громадськістю до вироблення регіональної політики;

3. Професійний розвиток управлінських кадрів, зокрема шляхом запровадження інтенсивних програм навчання державних службовців, представників розвиткових інституцій, бізнесу з питань комунікації, PR, сучасних методів формування місцевої політики, інструментів стимулювання регіонального розвитку, стратегічного планування, інших тем;

4. Інституційний розвиток неурядового сектору, зокрема шляхом формування веб-порталу неурядових організацій регіону;

5. Вдосконалення системи стратегічних програмних документів розвитку регіону: без цього неможливо забезпечувати макроекономічну стабільність і стійке економічне зростання на основі виважених, системних і послідовних кроків та ефективного використання бюджетних коштів;

6. Запровадження програмно-цільового методу розвитку регіону, тощо.

**Балан Н.В., магістрант, II курс, група ЗДУМ-17-2м, ФПУП  
Науковий керівник – Дзюбенко О.М., к.е.н.  
Житомирський державний технологічний університет**

### **СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ ТА ШЛЯХИ РОЗВИТКУ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ В ОРГАНАХ ДЕРЖАВНОЇ ВЛАДИ ТА МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ**

Від якісного, ефективного та прозорого підбору кадрів у державних органах влади та місцевого самоврядування залежить успіх реалізації державної політики в країні.

Системність та науковий підхід пошуку кваліфікованих, вмотивованих, ефективних та високоморальних співробітників, які реалізують завдання по розбудові демократичної держави, створенню відкритого суспільства, орієнтовного на захист потреб кожної окремої людини, створенню для неї належних умов праці, відпочинку, навчання та розвитку повинен підвищити кадровий потенціал державної служби. Одночасно, кадрова політика щодо державних службовців повинна передбачати постійний розвиток як професійних навичок, так і світогляду, направлених на створення відкритого, дійсно демократичного суспільства, з відповідною системою цінностей, орієнтирів та базових життєвих принципів в умовах глобальної та європейської інтеграції України.

Вирішення проблем по розвитку кадрової політики держави повинно базуватись, як на досвіді та історичній оцінці українського державотворення, принципів та засад формування, створення та розвитку управлінських систем та важелів державності з метою оцінки існуючих проблем державного управління через призму якісного формування кадрової ланки. Вказані питання детально аналізуються відомими українськими вченими, зокрема: А. М. Михненко, П.І. Надолішнім, М. М. Білинською, І.В. Розпутенком та іншими.

Умови функціонування державного управління, які останнім часом, у тому числі за роки незалежності, зазнають радикальних змін потребують постійного переосмислення базових принципів реалізації кадрової політики, їх оперативну модифікацію під сучасні виклики, пошук ефективних методів підбору, розстановки та підвищення кваліфікації персоналу, оцінки діяльності, у тому числі із залученням громадськості.

На даний час не існує єдиного та універсального алгоритму формування кадрової політики в органах державної влади та місцевого самоврядування.

В основу кадрової політики необхідно покласти ідеологію руху до стратегічних цілей з проведенням постійної оцінки досягнутих тактичних реперних крапок, що, у свою чергу, базуються на наявних кадрових ресурсах, суспільно-політичній ситуації у країні, економічних та соціальних завданнях.

На даний час стратегічну мету державної кадрової політики визначено у «Стратегії державної кадрової політики на 2012-2020 роки». При цьому, визначено, що основна мета кадрової політики у державі є забезпечення кваліфікованими кадрами, діяльність яких направлена на впровадження у життя національних інтересів розвитку Української незалежної держави у напрямку демократизації, створенню розвиненої ринкової соціально орієнтованої економіки.

Виходячи з цього основні принципи державної політики у сфері підготовки та розвитку кадрів державних органів влади є: прозорий та відкритий підбір кадрів на посади в органах влади на конкурсній основі; врахування особистих ділових якостей службовців при їх призначенні на посади; постійний контроль якості виконання поставлених завдань, виходячи із критеріїв професійності та розвитку особистості; кар'єрне зростання виключно з врахуванням професійних якостей та досягнутих результатів; постійний рух у напрямку розвитку; дійовий, прозорий та неупереджений контроль за професійною діяльністю; відсутність політизованості кадрів державного управління; виключення будь-яких корупційних складових; системність у обсязі знань та навичок; формування та впровадження високоморальних стандартів поведінки як на робочому місці так і поза роботою; підвищення рівня вмотивованості кадрів у тому числі за рахунок підвищення соціальної захищеності як під час трудових відносин з державою, так і після їх закінчення (досягнення пенсійного віку); вивчення та розумне впровадження передового закордонного досвіду з вказаного питання; впровадження електронних систем для забезпечення публічності і прозорості роботи державних службовців; боротьба з корупційними проявами.

Державна служба повинна бути відкрита для суспільного контролю.

На даному етапі розвитку українського суспільства, а можливо й у подальшому основним принципом кадрового забезпечення державних органів влади та місцевого самоврядування є постійний пошук сучасних методів розвитку та змін, що базується на ефективному менеджменті, у тому на числі досвіді країн з розвинутою демократією, що мають схожі соціально-психологічні суспільні зв'язки та принципи, оцінці досягнутих результатів, застережливе застосування кардинальних змін кадрової спільноти державних службовців та напрямків руху.

**Баліцький В.В., магістрант, I курс, гр. ПУАМ-1, ФПУП  
Науковий керівник – Сергієнко Л.В., к.н.держ.упр.  
Житомирський державний технологічний університет**

## **ПРОФЕСІЙНА ЕТИКА ЧИННИК ПРОФЕСІОНАЛІЗМУ В ДЕРЖАВНІЙ СЛУЖБІ**

Державна служба – це одна з дуже багатьох професій, для якої потрібні спеціальні навички, вміння та знання, переконання, фахова освіта службовців. Виконання державними службовцями функцій і завдань держави на професійній основі має супроводжуватися сталістю та стабільністю державно-службових відносин, бездоганністю та ефективністю управлінської діяльності, її незалежністю від можливих політичних змін

Кожна професія має свою власну мораль. Особливе місце в системі професійної етики посідає етика державного службовця, оскільки вона характеризує взаємовідносини держави і громадянина. Державна служба нероздільно пов'язана з етикою, мораллю, моральним складом працівника. Державні службовці мають дуже великий вплив на життя звичайних громадян. У багатьох випадках ці особи можуть приймати рішення, які мають велике значення для повсякденного життя пересічних українців, консультувати, а також одобрювати або відхиляти прохання громадян про деякі послуги або дозволи.

Мораль (моральність, етика) – це норми людського співжиття, поведінки людей, їхніх взаємин в особистому спілкуванні, виробничій сфері, ставлення до суспільства, держави. Мораль є формою суспільної свідомості. Мораль і моральність можна сприймати як синоніми.

Етикет – це норми і правила, які показують уявлення про гідну поведінку людей. Він тісно зв'язаний з життям суспільства, та є складовою частиною культури суспільства.

Для успішної діяльності на роботі необхідно бути чемним у спілкуванні з людьми будь-якого рангу; працівнику в приміщенні говорити мало і не голосно. По телефону розмовляти напівголосно і коротко, уникаючи конфлікту, стежити за культурною мовлення, бути обережним в усьому, також економія робочого часу є ефективне джерело виробничих успіхів усього колективу. Необхідно бути уважним до думки інших, навіть якщо вона здається невірною, а спростовуючи її, бути впевненим, терплячим, тактичним і накали не дратуватися. Співробітник лободі установи повинний мати загальну культуру, інтелект, порядність. Однак завжди особливого значення набуває моральний потенціал.

Знання службового етикету – важливим показником професіоналізму працівника. Вміння поводити себе з людьми належним чином є одним з важливих чинників, який допомагає дійти до успіху у службовій діяльності. Виконання факторів, які дозволяють це зробити, а саме: пунктуальність, доброзичливість, конфіденційність, грамотність, зовнішній вигляд, увага до оточуючих.

Державні службовці у своїй діяльності керуються принципами етики державної служби, що ґрунтуються на положеннях Конституції України, законодавства про державну службу та запобігання корупції, а саме:

- 1) служіння державі і суспільству;
- 2) гідної поведінки;
- 3) доброчесності;
- 4) лояльності;
- 5) політичної нейтральності;
- 6) прозорості і підзвітності;
- 7) сумлінності.

Під час прийняття на державну службу особа ознайомлюється з цими Правилами та зобов'язана їх дотримуватися у своїй подальшій службовій діяльності.

Закон України «Про державну службу» визначає основні вимоги етики поведінки державного службовця. Етичні вимоги до державних службовців дуже важливі, тому що вони є невід'ємною частиною програми соціального управління, тому врахування морально-психологічного рівня розвитку суспільства впливає на виконання управлінського рішення, тобто на ефективність державної служби.

Отже, враховуючи всю наведену вище інформацію можна дійти висновку, що головним чинником професіоналізму на державній службі є професійна етика. Як під час виконання своїх повноважень, так і в позаслужбовий час професійної етики слід дотримуватися. Саме при її дотриманні з'являється та зміцнюється довіра до державних службовців і до влади в цілому. Адже державна служба є взірцем для усього суспільства.

### **Список використаних джерел:**

1. Закон України «Про державну службу»// Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 52. – Ст. 490.
2. Наказ Головного управління державної служби «Про затвердження Загальних правил поведінки державного службовця»// Офіційний вісник України. – 2010. – № 90. – Ст. 211.
3. Денишик О.І. Професійно-кваліфікаційні характеристики державних службовців// Державне управління, державна служба і місцеве самоврядування: Моногр. – Хмельницький: Поділля, 1999. – С. 248-275.

УДК 364.075.2

**Баранівська Л.І., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-18-6м, ФПУП  
Науковий керівник – Кучменко В.О., ст. викл.  
Житомирський державний технологічний університет**

## **ВДОСКОНАЛЕННЯ ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІВ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ В СИСТЕМІ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ НАСЕЛЕННЯ**

В процесі євроінтеграції України першочерговим пріоритетом визнано соціальну політику, де найважливішою сферою діяльності держави є надання соціального захисту громадянам України. Саме, соціальний захист спрямований на вирішення проблем вразливих верств населення. З метою забезпечення конституційного права українців на соціальний захист, держава має організувати відповідний рівень надання соціальних послуг. Для вирішення цього питання має бути створена: – система соціального обслуговування та надання соціальних послуг, що має відповідати вимогам сучасності та задовольняти потреби людей: – відповідна законодавча та нормативно-правова база.

Але, зростання економіки України за останні роки хоч й забезпечує реальні можливості для зміцнення соціального розвитку населення України, проте якість життя громадян України не відповідає рівню економічного зростання країни.

Громадянам України гарантовано право на соціальний захист, а саме: забезпечення в разі втрати працездатності (повної, часткової або тимчасової), безробіття, з незалежних від них обставин, втрати годувальника, а також у старості та інших випадках. Це право гарантується страхуванням за рахунок страхових внесків громадян, підприємств, установ, організацій, а також бюджетних та інших джерел соціального забезпечення, створення мережі державних, комунальних, приватних закладів для соціальних виплат і допомог.

Соціальний захист громадян України є одним із першочергових пріоритетів діяльності держави загалом, яка здійснюється на рівні регіонів органами місцевого самоврядування.

Забезпечення відповідного рівня життя територіальної громади – одна із основних функцій діяльності органів місцевого самоврядування, на які покладено відповідальність за виконання делегованих державою повноважень.

Роль та місце органів місцевого самоврядування в системі соціального захисту населення визначені Конституцією України та Законом України «Про місцеве самоврядування в Україні». Згідно із законами повноваження в сфері соціального захисту та соціального забезпечення населення делегуються уповноваженому структурному підрозділу – департаменту/управлінню праці та соціального захисту населення при відповідній раді. Повноваження, делеговані структурному підрозділу, здійснюються шляхом розробки та реалізації міських соціальних програм.

В сучасному світі, діяльність органів місцевого самоврядування потребує постійного організаційно-правового вдосконалення та й пошуку нових підходів до підвищення якості надання послуг. Вдосконалення управлінських підходів у сфері соціального захисту стосується не лише центральних, а й значно більшою мірою місцевих рад. Загальне питання у даному аспекті полягає в поєднанні місцевих і загальнодержавних цілей та в реалізації соціальної політики на місцевому рівні в умовах нестачі бюджетних коштів. Адже, саме на місцевому рівні ухвалюються більш ефективні управлінські рішення щодо вирішення соціально – економічних проблем громади, місцеві програми соціального захисту з урахуванням проблем громади, досягається результативність соціального захисту. Це доводить й досвід країн з високим рівнем демократії. Тому вдосконалення діяльності органів місцевого самоврядування щодо соціального захисту населення є важливою ціллю управлінської політики міських рад.

З організації соціального захисту населення у громаді місцевому самоврядуванню вкрай необхідно ефективно розподіляти та використовувати ресурси завдяки вчасному реагуванню на потреби людей.

Велику роль у вдосконаленні діяльності органів місцевого самоврядування у сфері соціального захисту при вирішенні актуальних питань відіграє взаємодія місцевого самоврядування з органами виконавчої влади. Така взаємодія надає можливість спільно реалізувати соціальні програми, підтримувати роботу територіальних центрів по обслуговуванню громадян, соціальних притулків, центрів соціальної допомоги людям із обмеженими можливостями, організувати соціальні заходи із залученням коштів державного бюджету.

Також, для більш ефективної роботи структурних підрозділів органів місцевого самоврядування у системі соціального захисту населення, необхідно приділяти увагу рівню підготовки фахівців, які безпосередньо організують роботу щодо надання соціальних послуг та допомог. Для цього потрібно вжити заходів щодо підвищення рівня кваліфікації службовців як на місцевому рівні, так і шляхом обміном досвідом із іншими громадами.

Отже, на ефективний процес вдосконалення діяльності органів місцевого самоврядування у системі соціального захисту населення мають впливати чинники, враховують наступні характеристики системи надання послуг: результативність, оперативність, організованість, економічність та адаптованість.

**Барановська Т.В., к.е.н., доц.  
Лось К.М., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-18-5м, ФПУП  
Житомирський державний технологічний університет**

## **ЛІДЕРСЬКІ КОМПЕТЕНЦІЇ ЯК КЛЮЧОВИЙ ЕЛЕМЕНТ ФУНКЦІОНУВАННЯ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ**

В останні роки питання розвитку лідерства розглядається у контексті реформування державної служби, реалізації адміністративних реформи та спонукає визначенню нового курсу економіко-політичного розвитку Української держави, що є стратегічною умовою ефективного врядування в Україні. У цьому процесі, вирішальну роль виділяють службовцям нового покоління, які є талановитим лідерами в системі державної служби та володіють всіма необхідними інноваційними технологіями. Характерною особливістю таких керівників є те, що вони ефективно вирішують соціальні та управлінські конфлікти, що виникають та успішно реалізують притаманний їм комунікативний потенціал, а також володіють вміннями та навичками з кола своїх підлеглих формувати лідерів.

Вивчені джерела свідчать, що український уряд продовжує активно модернізувати підхід до управління людськими ресурсами на державній службі у напрямку приведення державної служби у відповідність до принципів та стандартів, які широко апробовані у Європейському союзі. Ключовим аспектом такої модернізації є акцентування їх на розвитку лідерів, які є керівниками усіх рівнів державної служби та керівники вищої ланки державної служби, які повинні бути відповідальними за зміни, що відбуваються у системних реформах. Якість лідерства є фундаментом подальшого реформування усього апарату державної служби.

Отже, лідерство є головною сучасною управлінською концепцією, для якої значення має не те яку посаду ти обіймаєш, а ступінь впливовості особи. Внаслідок цього, лідерство є новою якістю управління людським ресурсом. Якщо проаналізувати управління з точки зору класичного менеджменту, то воно передбачає систематичне підштовхування працівників до виконання поставлених завдань, які є важливими на думку керівника, то лідерство – це спроможність вести працівників за собою до спільної мети, наснажувати працівників, аби вони самі хотіли робити те, що є необхідним.

Виходячи з вищезазначеного стає зрозуміло, що визначення та розвиток лідерських компетенцій в процесі функціонування державної служби є актуальним у зв'язку з існуючою необхідністю оперативного реагування керівників органів влади на вимоги та виклики, що виникають внаслідок взаємодії процесів суспільної трансформації, економічного зростання та розвитку а також, європейської інтеграції нашої держави. Відомо, що основним підходом щодо розвитку лідерів-керівників державних службовців – наявність загально-прийнятих рамок щодо розвитку лідерства, які визначені на основі чітко окреслених компетенцій притаманних лідерству.

Реалії сьогодення визначають, що керівники яким притаманні лідерські якості державного управління свідчать про те, що ця особа повною мірою відмовилась від примусу у будь-якій взаємодії. На думку американського вченого Пітера Сенге джерелом лідерства є здатність підтримувати творчу напругу й енергію, що виникає тоді, коли люди говорять правду і передають іншим своє уявлення майбутнього та розуміння теперішнього, тобто іншими словами лідерство має бути спрямоване на пробудження в членів групи мрії, до якої вони прямуватимуть та наповнення їх необхідною для цього енергією. Ключовим є те, що в першу чергу діяльність керівника зорієнтована на виконанні групових завдань де діяльність лідера зорієнтується на групові відносини, якому притаманні всі якості лідера: (неформальний авторитет, інтелектуальні здібності, здатність до прийняття ризикових рішень, схильність до витримки при умовах невпевненості, вміння панувати над іншими, інтелігентність, креативне мислення, активність, впевненість в собі, наполегливість, рішучість, вміння бачити наперед, переконливість, прагнення до успіху, комунікабельність, вміння слухати та ін.), які вдало поєднуються з якостями керівника: (формальний авторитет, схильність до аналітичних здібностей, професійна компетентність, висока загальна культура, законодавча освіченість, постійне прагнення до накопичення нових знань та вмінь). Такий синтез виділяє лідера з всіх керівників чим зумовлює його головну функцію – сприяти перетворенню колективу в команду яка налаштована на вирішення спільних завдань.

Отже, реалізація лідерських компетенцій в органах державної влади більшою мірою пов'язана зі специфікою професійної діяльності яка поєднується з особливостями побудови таких структур: управлінська адміністративно-командна система в якій вдало поєднується підпорядкування керівникові з бажанням працювати на користь організації, поєднання раціоналізації діяльності та дотримання субординації, виконання співробітниками наказів і вказівок вище стоячої організації, особливі умови праці і підвищена відповідальність за результати роботи. Керівник, будучи головним орієнтиром руху колективу, повинен одночасно володіти лідерськими якостями та якостями, що притаманні справжньому керівникові, що в результаті дасть можливість отримати високу ефективність функціонування державної служби.



**Барановський О.В., магістрант, II курс, гр. ЗДУМ-17-1м, ФПУП  
Науковий керівник – Шпак Ю.В., д.н.держ.упр., проф.  
Житомирський державний технологічний університет**

## **АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ТА ПРОТИРІЧЧЯ УПРАВЛІННЯ СИСТЕМОЮ ОПЛАТИ ПРАЦІ В УКРАЇНСЬКИХ РЕАЛІЯХ**

Сучасний етап розвитку економіки, суспільства й усі пов'язані з цим трансформаційні процеси мають здійснюватися в інтересах людини для підвищення якості її життя. Не зменшуючи значення інших соціально-економічних явищ, які входять до складу соціально-трудових відносин (зайнятості, охорони праці, розвитку персоналу тощо), найбільш проблематичними є ті, що пов'язані з управління системою оплати праці.

Дослідники вивчали різні аспекти, що стосуються проблем управління системою оплати праці, як теоретичні, так і практичні. Даною проблемою займалися такі вчені як В.А. Скуратівський, В.О.Омельчук, М.В. Кравченко, А.М. Колот, Б.М. Генкін, О.А. Гришнова, А.В. Мерзляка, В.Г. Бабич, І.М. Сердюк та ін. Зокрема, такі дослідження засвідчили, що проблема управління системою оплати праці вимагає безперестанного дослідження, аналізу, моніторингу сучасних проблем та протиріччя управління системою оплати праці.

Низький рівень зарплат і пенсій, недостатній рівень соціального захисту, соціальне розшарування, підвищення цін на основні товари, як проблеми на рівні країни, хвилюють від 16% до 18% опитаних, за даними соціологічного опитування групи "Рейтинг", яке проведено 14-24 червня 2018 року

Те, що нинішній рівень зарплат в Україні не задовольняє більшу частину працюючих, мабуть, можна вважати фактом, що не вимагає доказів. Хоча б тому, що середня зарплата в країні складає у 1,9 рази більше реального прожиткового мінімуму, а середні пенсії – в 2 рази нижче нього.

Враховуючи вищевикладене соціальне опитування, вважаємо за потрібне деталізувати спектр проблем, які наразі мають критичні форми прояву в країні

1. Глибока диспропорція між вартістю життя і фактичною ціною праці. Наявність цієї проблеми зумовлена тим, що в Україні в останні роки: влада сповідує хибну політику щодо оплати праці та запроваджує сировину модель економіки, а в наслідок цього відбувається знецінення праці, зниження рівня професійності робітників, збільшення бідності і масова трудова міграція; не забезпечується право громадян на працю та її гідну оплату, що не дає можливості заробляти собі та своїй сім'ї на достойне проживання; не вживаються достатні заходи щодо дотримання права на своєчасне одержання винагороди за працю.

2. З 2017 року в Україні зруйновано єдину тарифну сітку. Кабінетом Міністрів України було прийнято постанову від 30 серпня 2002 року №1298 "Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери".

Затвердження першого тарифного розряду на рівні прожиткового мінімуму призводить до того, що посадові оклади працівників бюджетної сфери визначаються у розмірі менше мінімальної заробітної плати. Після цього керівники бюджетної установи повинні самостійно визначити диференціацію заробітної плати працівників закладу.

В свою чергу, це призводить до того, що працівники бюджетної сфери у різних закладах, які виконують однакову за обсягом роботу, не обґрунтовано отримують різну заробітну плату.

3. Однією з важливих форм управління оплатою праці в Україні є колективно-договірна, що має здійснюватися шляхом колективних переговорів профспілок, роботодавців та Кабінету Міністрів України. Відсутність ефективного і результативного соціального діалогу призводить до хибної практики вирішення соціально-економічних проблем в Україні коштом найманих працівників. При цьому відповідальність сторін соціального діалогу у разі не виконання ними домовленостей і зобов'язань фактично не забезпечується. Як правило, невиконаними залишаються положення, що стосуються саме оплати праці.

4. "Тіньова зарплата" або "зарплата у конвертах" стала однією із найбільш проблем сучасної економіки, у тому числі і ринку праці. За даними експертів, сьогодні в Україні близько 70-75% оплати праці виплачується „у конвертах”. Така ситуація призводить для значних негативних наслідків не тільки для бюджету держави, а й для самих працівників. Адже отримуючи „тіньову зарплату” вони позбавляють себе багатьох соціальних гарантій.

Однією із найгостріших проблем, які існують у світі, є управління системою оплати праці. Попри універсальність характеру та наявність міжнародного правового регулювання, цей важливий індикатор життєвого рівня населення не завжди забезпечує його реальні потреби. Тому наявність у багатьох конституціях нині популярної тези про соціальну державу є фікцією, яка не витримує випробування розміром оплати праці.

Враховуючи вищевикладене, виникає потреба кваліфікованого комплексного розв'язання проблем раціональної побудови та управління системою оплати праці на основі взаємодії всіх функцій з урахуванням трансформаційних перетворень у суспільстві.

**Баранюк Л.О., магістрант, II курс, гр. ЗДУМ-17-1м, ФПУП  
Науковий керівник – Самчук К.І., к.е.н.  
Житомирський державний технологічний університет**

### **КАДРОВА ПОЛІТИКА В ОРГАНАХ ДЕРЖАВНОЇ ВЛАДИ**

Успіх підприємства в першу чергу залежить від його персоналу, який є головною рушійною силою, від нього залежить конкурентоспроможність і розвиток підприємства. Якщо працівник розуміє, що в змозі задовольнити свої поточні потреби і майбутні на конкретному підприємстві, то це може свідчити про успішність та подальший розвиток підприємства. Коли працівник бачить, що є важливим для підприємства, для нього створюються сприятливі умови праці та відпочинку, його долучають до прийняття рішень та використовують його ідеї, планують кар'єру, стимулюють до підвищення кваліфікації та навчання, то це є свідченням того, що керівник підприємства дбає про своїх працівників, робить все можливе щоб вони були задоволені працею, та розуміє, що від цього залежатиме успіх його підприємства.

Задоволеність працею це оціночне ставлення людини до власної трудової діяльності, різним її аспектам, найважливіший показник адаптації працівника на даному підприємстві, в даній трудовій організації.

В сучасних умовах обновним в управлінні персоналом є принцип підбору і розставлення кадрів по їх особистих і ділових якостях. Даний принцип передбачає: забезпечення умов для постійного підвищення ділової кваліфікації персоналу; чітке визначення прав, обов'язків і відповідальності кожного працівника; ротацию кадрів; поєднання досвідчених працівників з молодими кадрами; забезпечення умов для професійного і посадового просування кадрів на основі обґрунтованих критеріїв оцінки їхньої діяльності та особистих якостей; поєднання довіри до кадрів з перевіркою виконання ними робочих завдань.

Зміни в усіх сферах суспільного життя України, у тому числі й в кадровій політиці, зумовлюють посилення уваги до осмислення цих змін, аналізу існуючих проблем та визначення шляхів їх подальшого вирішення. Особливого значення набуває аналіз проблем формування і реалізації державної кадрової політики в державних органах влади, оскільки від трудового потенціалу залежить успіх здійснення політики держави в цілому.

На даний час потрібна чітка, продумана система організації роботи з кадрами, спрямована на збагачення їх фахового потенціалу, підвищення моральних професійних якостей апарату державних органів влади. В зв'язку з цим набуває актуальності проблема створення ефективної системи кадрового забезпечення владних органів.

Безумовно, що державна кадрова політика в сучасних умовах перебуває в тісному взаємозв'язок із стратегічними факторами розвитку держави.

Кадрова політика – це визначення стратегії і тактики, політичного курсу роботи з кадрами, який визначає завдання, пов'язані зі ставленням організації до зовнішніх факторів (ринку праці, демографічної структури населення, політичного тиску, змін в організації установи), а також завдання, пов'язані зі ставленням до персоналу своєї організації (через систему винагород, вирішення соціальних питань, удосконалення системи професійного навчання).

Служба управління персоналом забезпечує здійснення керівником державної служби своїх повноважень, відповідає за реалізацію державної політики з питань управління персоналом у державному органі, добір персоналу, планування та організацію заходів з питань підвищення рівня професійної компетентності державних службовців.

Принципами державної кадрової політики в органах державної влади є:

- демократичний добір;
- просування по службі за діловими якостями;
- постійне навчання державних службовців;
- заохочення державних службовців до службової кар'єри;
- систематичне відновлення кадрів;
- здійснення контролю за діяльністю кадрів.

Головним фактором, що спонукає людину до праці, є потреба в одержанні коштів для задоволення своїх матеріальних та духовних потреб. Усвідомлена необхідність перетворюється у свідому мету, що визначає поведінку працівника, його трудову активність.

Держава забезпечує достатній рівень оплати праці державних службовців для професійного виконання посадових обов'язків, заохочує їх до результативної, ефективної, добросовісної та ініціативної роботи.

За бездоганну та ефективну державну службу, за особливі заслуги до державних службовців застосовують заохочення.

**Башинська Н.В., магістрант, II курс, гр. ЗДУМ-17-3м, ФПУП  
Науковий керівник – Грицишен Д.О., д.е.н., проф.  
Житомирський державний технологічний університет**

### **ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ЦІН (ТАРИФІВ) НА ЖИТЛОВО-КОМУНАЛЬНІ ПОСЛУГИ НА ПРИКЛАДІ ОБЛАСТІ**

Забезпечуючи необхідні умови життєдіяльності людини в місті і впливаючи на соціальну ситуацію в країні, житлово-комунальне господарство є одним із найбільших споживачів ресурсів. Житлово-комунальний комплекс характеризується єдністю галузевих підрозділів, а саме: теплопостачання, водопостачання, водовідведення, управління багатоквартирним будинком, зелене господарство, благоустрій, санітарне очищення міста, утилізація відходів.

Сучасний стан житлово-комунального господарства України потребує впровадження комплексу реформ, які б дозволили модернізувати дану галузь відповідно до сучасних економічних реалій. Однією із ключових проблем у цьому процесі є питання ціноутворення тарифів на послуги житлово-комунальної галузі. Незважаючи на досить значне навантаження на платників, сучасна практика встановлення тарифів на житлово-комунальні послуги не забезпечує покриття тарифами понесених витрат надавачами комунальних послуг. Така ситуація склалась історично, оскільки ще з радянських часів тарифи на житлово-комунальні послуги були найнижчими у світі, і це вважалося одним із значних досягнень соціалізму. Політика радянської держави у цій сфері передбачала низький рівень плати за житло і комунальні послуги, який не відповідав рівню витрат. Населення відшкодовувало тільки 4 % витрат на житлово-комунальні послуги, всі інші витрати покривались дотаціями з бюджету та іншими видами державної допомоги.

На сучасному етапі відбувається формування нових організаційно-правових форм, зміна економічних відносин, перетворення законодавчої та нормативної бази, технічне переоснащення та модернізація у житлово-комунальному господарстві України з метою підвищення ефективності та надійності його функціонування, забезпечення сталого розвитку для задоволення потреб населення і господарського комплексу в житлово-комунальних послугах відповідно до встановлених нормативів і національних стандартів.

З внесенням змін до Закону України «Про житлово-комунальні послуги» були внесені зміни до Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні» та визначені повноваження щодо встановлення тарифів. Відповідно до змін органи місцевого самоврядування затверджують тарифи на побутові, комунальні, транспортні та інші послуги крім тарифів на теплову енергію, централізоване водопостачання та централізоване водовідведення, послуги з постачання гарячої води, які встановлюються Національною комісією, що здійснює державне регулювання у сферах енергетики та комунальних послуг.

Останнім часом спостерігається тенденція прийняття економічно обґрунтованих тарифів які повинні покрити 100% витрат понесених підприємствами надавачами житлово-комунальних послуг. Враховуючи тривалий термін розгляду тарифів Національною комісією, що здійснює державне регулювання у сферах енергетики та комунальних послуг призводить до встановлення тарифу на рівні 80-90% оскільки в процесі розгляду тарифів відбувається коливання у витратах, які не завжди може передбачити підприємство надавач комунальних послуг.

Трансформація галузі відповідно до законів ринкової економіки потребує впровадження системи ціноутворення, за якою досягається достатній рівень рентабельності. Досягти цієї мети в нашій державі дуже складно, адже, за критеріями ООН, Україна за загальною площею житла на одну людину та за забезпеченістю домогосподарств водопроводом, каналізацією, опаленням і електрикою належить до групи країн з високим і дуже високим рівнем доходу, а за рівнем реальних доходів – до групи країн із середніми або навіть низькими доходами. Це означає, що громадяни і країна в цілому в наш час не в змозі підтримувати житло і його інфраструктуру на належному рівні.

Отже, питання вдосконалення системи державного регулювання тарифів на житлово-комунальні послуги залишається актуальним і потребує подальших досліджень.

**Березенська С.А., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-18-5м, ФПУП  
Науковий керівник – Загурська-Антонюк В.Ф., к.політ.н., доц.  
Житомирський державний технологічний університет**

### **МОТИВАЦІЯ ПРАЦІ ЯК ЗАСІБ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ РОБОТИ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ**

На сучасному етапі розвитку державна служба України потребує значних перетворень, зокрема щодо професіоналізації державних службовців та підвищення ефективності роботи державних службовців.

Робота в умовах сучасного прогресивного суспільства диктує нові правила, як для працівників підприємств, так і для державних службовців, що мають відповідним вимогам: мати відповідний рівень кваліфікації, якісно та своєчасно виконувати поставлені завдання, своєчасно складати та подавати документи, знати та вміти застосовувати законодавство, мати здатність реагувати в нестандартних ситуаціях, ефективно організовувати та планувати свою роботу, вміти працювати в команді, бути ініціативним та дисциплінованим.

Практика управлінської діяльності свідчить, що професійні вміння працівника тільки тоді принесуть організації бажаний результат, коли він сам буде зацікавлений у результаті і коли цей результат задовольнятиме його потреби. Рушійною силою, що ґрунтується на задоволенні певних потреб людини і примушує її діяти максимально ефективно для досягнення особистих чи організаційних цілей є мотивація. Саме тому одним із пріоритетних напрямів розвитку організації стає створення дієвого механізму мотивації персоналу [3]

Для того щоб мати можливість ефективно управляти, потрібно спочатку дослідити потреби та мотиви державного службовця, знайти шляхи стимулювання його роботи, мотивувати державного службовця з метою підвищення ефективності його роботи.

Аналізуючи сутність поняття мотивація, було встановлено, що в науковій літературі є досить багато визначень, але в цілому дослідники визначають процес, який відбувається в середині людини та спонукає її до певної дії. Мотивація – це сукупність об'єктивних і суб'єктивних факторів, які змушують індивідуума поводитися доцільним або необхідним чином. До основного змісту мотивації належать три ключових поняття: зусилля, організаційні завдання й індивідуальна потреба [1].

Мотивація праці може бути різною: матеріальна, трудова, статусна, примусова, нормативна, стимулююча, позитивна, негативна та ін.

Для службовців в державних органах влади запроваджують щорічну оцінку праці, яка показує рівень успішності. Зокрема, в Законі України "Про державну службу" визначено, що "Результати службової діяльності державних службовців щороку підлягають оцінюванню для визначення якості виконання поставлених завдань, а також з метою прийняття рішення щодо преміювання, планування їхньої кар'єри, виявлення потреби у професійному навчанні. Оцінювання результатів службової діяльності проводиться на підставі показників результативності, ефективності та якості, визначених з урахуванням посадових обов'язків державного службовця, а також дотримання ним правил етичної поведінки та вимог законодавства у сфері запобігання корупції" [2]

В законі також прописано, що держава забезпечує достатній рівень оплати праці державних службовців для професійного виконання посадових обов'язків, заохочує їх до результативної, ефективної, добросовісної та ініціативної роботи. Як ми бачимо, основою мотивації є матеріальна винагорода, а саме: заробітна плата. Законом передбачено заохочення державних службовців за бездоганну та ефективну державну службу, за особливі заслуги: оголошення подяки; нагородження грамотою, почесною грамотою; дострокове присвоєння рангу в порядку, визначеному цим Законом; представлення до нагородження урядовими відзнаками та відзначення урядовою нагородою (вітальний лист, подяка, почесна грамота); представлення до відзначення державними нагородами.

На нашу думку мотивація державних службовців повинна бути не лише матеріальною, а й орієнтованою на розвиток здібностей та потенціалу персоналу у сфері державної служби, розвивати взаємоузгодженість інтересів установи та особистих інтересів державного службовця. Вважаємо, що мотивація праці сприятиме формуванню державного службовця нового типу, який більш ефективно працюватиме над виконанням поставлених державою завдань.

#### **Список використаних джерел:**

1. Артеменко Н.Ф. Особливості мотивації персоналу у сфері державної служби /Н.Ф. Артеменко // Аспекти публічного управління. – 2016. – № 4-5(30-31). – С. 37-47.
2. Закон України "Про державну службу" № 889-VIII від 10.12.2015 року / [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19>
3. Озирська С.М. Продоцільність та потреби визначення мотивації професійної поведінки державних службовців / С.М. Озирська // Вісник УАДУ. – 1997. – № 3-4. – С. 42-49.

**Бех А.М., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-18-2м, ФПУП  
Науковий керівник – Бевзенко С.Г., к.юр.н.  
Житомирський державний технологічний університет**

### **КОНФЛІКТ ІНТЕРЕСІВ НА ДЕРЖАВНІЙ СЛУЖБІ**

Поняття «конфлікт інтересів» є відносно новим для українського законодавства. Конфлікт інтересів – це наявність у особи приватного інтересу у галузі її представницьких або посадових повноважень, що може вплинути на процес прийняття особою рішень, вжиття дій чи вчинення бездіяльності в ході реалізації своїх повноважень, або ж реальна суперечність між приватним інтересом та офіційними повноваженнями, яка реально впливає на її офіційну діяльність (реальний конфлікт інтересів).

Таким чином, у ситуації конфлікту інтересів особа, під час виконання своїх обов'язків, має приватний інтерес – особисту заінтересованість. Цей інтерес не обов'язково призводить до вчинення неправомірного діяння або прийняття неправомірного рішення, але цілком здатний до них призвести. Відтак, законодавець безпосередньо не визначає конфлікт інтересів як злочин із відповідною санкцією. Конфлікт інтересів більш точно можна назвати передумовою, причиною подальшого скоєння злочину або адміністративного правопорушення. А врегулювання конфлікту інтересів – мірою запобігання вчиненню правопорушень.

На жаль, ментальна манера поведінки нашого суспільства полягає у вирішенні особистих питань в обхід законодавства – як правило, через впливових друзів та знайомих: як кажуть у народі, «через кума, брата, свата». Така негативна тенденція призводить до розростання корупції, наслідком вчинення якої є притягнення до відповідальності за Кримінальним кодексом України або до адміністративної відповідальності.

Метою Закону України «Про запобігання корупції» є запобігання та врегулювання конфлікту інтересів. Дія основного антикорупційного закону поширюється на осіб, які уповноважені на виконання функцій держави/місцевого самоврядування та осіб, які прирівнюються до таких осіб.

На практиці розповсюдженими прикладами конфлікту інтересів є ситуації, що виникають під час:

- проведення публічних закупівель, у процедурі яких беруть участь особи, пов'язані з посадовими особами замовника;
- проведення конкурсів на зайняття вакантних посад у публічних органах, коли між членами комісії та учасником конкурсу наявний приватний інтерес, а також підпорядкованість близьких осіб;
- здійснення функцій контролю чи перевірки юридичних осіб, посадовими особами чи керівниками яких є близькі особи, або ж випадки отримання нагород, подарунків від осіб чи організацій, якщо посадовою особою здійснюються контрольні функції щодо них;
- розроблення та прийняття рішень, у результаті яких розподіляються бюджетні кошти, інші матеріальні чи нематеріальні блага, відводяться земельні ділянки – у тому разі, якщо між суб'єктом прийняття рішень та набувачем благ наявний зв'язок;
- приватизації або відчуження державного або комунального майна, укладення договорів оренди такого майна, видачі дозволів або ліцензій на окремі види діяльності, проведення державної експертизи;
- взаємодії службовця за змістом своїх повноважень із тією юридичною особою, у якій він працював у минулому або був її керівником.

Таким чином, абстрактне поняття конфлікту інтересів може мати різноманітні прояви, тому посадова особа може стати порушником антикорупційного законодавства без наявного прямого умислу або ж з необережності, не усвідомлюючи повною мірою ситуації. Тут не варто забувати старі, як світ, істини: незнання закону не звільняє від відповідальності.

Єдиного переліку ситуацій конфлікту інтересів не затверджено жодним органом і не може існувати, оскільки визначити всі можливі варіанти таких ситуацій неможливо. Саме тому величезного значення набуває ретельний аналіз діяльності посадових осіб на предмет наявності чи відсутності конфлікту інтересів.

Варто пам'ятати, що на особу «з інтересом» покладається низка обов'язків із метою недопущення негативних наслідків, особливо якщо має місце конфлікт інтересів на державній службі. Зокрема, стаття 28 Закону України «Про запобігання корупції» передбачає наступні обов'язки:

1) у разі якщо є ризик виникнення конфлікту – це обов'язок вжиття заходів із метою недопущення виникнення конфлікту інтересів. На практиці можливий варіант скласти свої повноваження або утриматись від будь-яких дій або рішень стосовно зв'язку з близькою особою чи проінформувати у письмовій формі про факт виникнення потенційного або реального конфлікту інтересів Національне агентство з питань запобігання корупції, таким чином отримати для себе «амністію».

2) Якщо особа дізналася про те, що вона має конфлікт інтересів – це обов’язок повідомлення свого керівника не пізніше наступного робочого дня. Якщо у особи немає керівника за посадою або ж вона працює в колегіальному органі – тоді вона повинна повідомити НАЗК або відповідний колегіальний орган.

3) У жодному разі особа не повинна вчиняти дій або приймати рішення, якщо реальний конфлікт інтересів має місце.

4) Обов’язок вжиття заходів із метою подолання конфлікту інтересів. Врегулювати конфлікт інтересу можливо самостійно, шляхом вжиття порушником правомірних заходів із метою позбавлення відповідного інтересу, при цьому обов’язково надаючи підтверджуючі документи (наказ чи розпорядження, витяг з рішення, тощо) безпосередньому керівному органу.

Проведемо дослідження кількісних результатів моніторингу НАЗК щодо дотримання законодавства про конфлікт інтересів (табл. 1).

Таблиця 1

Аналіз законодавства про конфлікт інтересів за даними НАЗК в 2018 році

Декларація	Показники
Кількість складених протоколів про адміністративні правопорушення	159
За кваліфікацією:	
протоколів щодо порушення вимог щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів (Стаття 172-7 КУпАП)	147
протоколів щодо порушення обмежень щодо сумісництва та суміщення з іншими видами діяльності (Стаття 172-4 КУпАП)	7
протоколів щодо невиконання законних вимог (приписів) НАЗК (Стаття 188-46 КУпАП)	4
протоколів щодо порушення встановлених законом обмежень щодо одержання подарунків (Стаття 172-5 КУпАП)	1
За суб'єктами, щодо яких складені протоколи:	
протоколів щодо народних депутатів України	5
протоколів щодо депутатів місцевих рад	92
протоколів щодо голів та їх заступників в органах місцевого самоврядування	22
протоколів щодо посадових осіб юридичних осіб публічного права	17
протоколів щодо державних службовців	13
протоколів щодо суддів	3
протоколів щодо поліцейських та посадових і службових осіб органів прокуратури	2
протокол щодо колишнього заступника Міністра юстиції України	1
протокол щодо керівника Національного антикорупційного бюро України	1

Як бачимо з даних таблиці 1 кількість складених протоколів про адміністративні правопорушення за класифікацією становлять протоколи щодо порушення вимог щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів.

Для покращення ситуації пропонуємо наступні заходи:

1. Розглянути можливість змінити формулювання терміну «реального конфлікту інтересів» – як впливу або можливого впливу приватного інтересу на неупередженість та об'єктивність виконання службових повноважень, виключивши «суперечність» в якості необхідної частини терміну.

2. Визначити період часу, протягом якого державному службовцю не можна приймати рішення на користь особи, яка подарувала йому/їй або його/її близькій особі подарунок. Обґрунтованим можна вважати період у два або три роки.

3. Розширити сферу застосування обмежень стосовно тимчасового сумісництва з іншими видами діяльності (Стаття 25 ЗУ «Про запобігання корупції») на певні категорії осіб, які прирівнюються до осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, зокрема, на державних та комунальних підприємствах.

4. Розглянути можливість запровадження обмежень для державних службовців, які представляють державу у державному підприємстві, щодо можливості отримувати фінансову або нефінансову вигоду від такого підприємства або дочірніх компаній, а також щодо можливості набувати корпоративні права, акції або майно такого державного підприємства.

Як бачимо, чинне законодавство передбачає активну модель поведінки посадових осіб щодо виявлення та подолання конфліктів їх приватних інтересів із публічними.

**Белякова Н.І., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-18-3м, ФПУП  
Науковий керівник – Назаренко С.П., к.юр.н., доц.  
Житомирський державний технологічний університет**

### **ДЕРЖАВНА ПОЛІТИКА У СФЕРІ ОХОРОНИ СЛУЖБОВОЇ ІНФОРМАЦІЇ В ОРГАНАХ ДЕРЖАВНОЇ ВЛАДИ**

Сучасний етап розвитку суспільства характеризується значним зростанням ролі інформації, інформаційних ресурсів, інформаційних технологій, що призводить до активізації інформаційних відносин, які виникають в усіх сферах життєдіяльності суспільства в процесі здійснення певного виду інформаційної діяльності, а саме: створення, одержання, збирання, використання, зберігання, поширення, охорона та захист різноманітних відомостей.

Інформація набуває важливого значення і в сфері державного управління. Вона стає постійним і необхідним атрибутом забезпечення діяльності держави.

Важливим кроком на шляху відкритості та прозорості влади в Україні стало прийняття у 2011 році Закону України «Про доступ до публічної інформації». Закон підвищив ефективність державного управління шляхом вільного та максимально спрощеного доступу до інформації, а також гарантував можливість контролювати прийняття суспільно важливих рішень.

Разом з тим, поряд із реалізацією права на доступ до публічної інформації актуальним стало питання захисту інформації з обмеженим доступом. Останнє є одним із важливих завдань щодо забезпечення інформаційної безпеки.

Ефективне функціонування системи забезпечення охорони службової інформації значною мірою залежить від державної політики у цій сфері.

Державна політика, в першу чергу, спрямована на своєчасне виявлення проблем забезпечення охорони службової інформації, аналіз причин їх виникнення та шляхів вирішення. Ці проблеми нерозривно пов'язані з основними напрямками державної політики у сфері забезпечення інформаційної безпеки як складової національної безпеки.

Закон України «Про доступ до публічної інформації» вводить нову категорію інформації з обмеженим доступом – службова інформація, фактично замінивши термін «конфіденційна інформація, що є власністю держави».

Доступ до таких документів надається відповідно до частини 2 статті 6 Закону України «Про доступ до публічної інформації». Тобто, має застосовуватись так званий «трискладовий тест», дотримання сукупності таких вимог: 1) виключно в інтересах національної безпеки, територіальної цілісності або громадського порядку з метою запобігання заворушенням чи злочинам, для охорони здоров'я населення, для захисту репутації або прав інших людей, для запобігання розголошенню інформації, одержаної конфіденційно, або для підтримання авторитету і неупередженості правосуддя; 2) розголошення інформації може завдати істотної шкоди цим інтересам; 3) шкода від оприлюднення такої інформації переважає суспільний інтерес в її отриманні.

Доступ до інформації обмежується лише за умови наявності всіх трьох вимог. Документам, що містять службову інформацію, присвоюється гриф «для службового користування». Робота з такими документами здійснюється відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 19.10.2016 № 736 «Про затвердження Типової інструкції про порядок ведення обліку, зберігання, використання і знищення документів та інших матеріальних носіїв інформації, що містять службову інформацію».

Отже, віднесення до службової інформації має бути дійсно необхідним і не повинно бути автоматичним. Також, варто зазначити, що обмеженню підлягає інформація, а не документ.

Закон України «Про доступ до публічної інформації» передбачає створення переліків відомостей, що становлять службову інформацію, які складаються органами державної влади, органами місцевого самоврядування та іншими суб'єктами владних повноважень.

Проте, існують проблеми, які перешкоджають належному здійсненню адміністративно-правової охорони службової інформації, зокрема: неправомірне застосування грифів обмеження доступу до інформації; недосконалий підхід до створення переліків відомостей, що становлять службову інформацію, яким доцільно створити єдину форму реєстрації для всіх суб'єктів владних повноважень.

Вирішення даних питань дасть змогу збалансувати як право людини на доступ до інформації, так і забезпечення захисту інформації з обмеженим доступом.

**Бібла О.В., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-18-5м, ФПУП  
Науковий керівник – Павліченко І.М., викл.  
Житомирський державний технологічний університет**

## **ФОРМУВАННЯ ПОЗИТИВНОГО ІМІДЖУ ПОСАДОВОЇ ОСОБИ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ**

Сучасні умови розвитку нашої країни потребують становлення довірливих довготривалих стосунків між органами місцевого самоврядування та громадянами. Місцеве самоврядування, виконуючи надані їм функції держави, потребують впровадженню нових правил, в основу яких буде покладено основні критерії професійної компетентності, тактовності, ввічливості, комунікабельності, законодавчої поваги, особистісної поваги а також допомоги при вирішенні проблем, що виникають. Варто знати, що посадова особа представляє не власні інтереси, а інтереси усієї держави діяльність якої спрямована на вирішення проблем суспільства, шляхом довіри один до одного.

Імідж органів місцевого самоврядування відіграє важливу роль на шляху формування комунікативної діяльності держави. Однією зі складових формування є система публічного управління шляхом інформаційного розвитку суспільства.

Дослідження вчених зазначають, що поняття „ імідж ” має латинське походження, воно походить від слова “*imago*” яке пов'язане з іншим латинським словом “*imitari*”, що означає „ імітувати ” (створювати певний образ).

В свою чергу, в ході дослідження нам стало відомо, що образ – це певна картинка яка виникає в свідомості людини в результаті безпосереднього чи опосередкованого відображення дійсності. В кожному образі відображаються внутрішні та зовнішні характеристики які ми спостерігаємо в залежності від ситуацій та сформованих стереотипів.

Формування іміджу посадової особи місцевого самоврядування відбувається на основі комплексного зібрання різноманітних елементів, ключовим з яких є саме професіоналізм посадової особи. Професіоналізм найбільш важливий фактор формування іміджу посадових осіб в образі громадян за допомогою їх здатності визначати умови і реальні можливості ефективної реалізації завдання держави в межах своїх повноважень та в найбільш зручний час.

Формування іміджу посадової особи органів державної влади відбувається за певною структурою:

- діловий імідж самої організації – це створення позитивного уявлення про певний орган місцевого самоврядування як про суб'єкта, що виконує покладені на нього функції своєчасно;
- імідж працівників – це уявлення про життєвий стиль та статус з врахуванням певних особистісних характеристик посадової особи;
- внутрішній імідж організації – це створення позитивного уявлення працівників про свою ж організацію який відбувається за рахунок підтримки та розвитку культури організації та дотримання певного мікроклімату;
- імідж керівника – це створення образу керівника, який буде зразком для підлеглих, висвітлюватиме свої можливості, підтримуватиме ціннісні орієнтації, налагодить зовнішні зв'язки;
- імідж персоналу – це узагальнене уявлення про весь персонал органів місцевого самоврядування з розкриттям характерних йому рис;
- візуальний імідж організації – це уявлення яке складається в нас при зоровій оцінці приміщення органів місцевого самоврядування, їх офісів, приймальної, кабінетів, символіки;
- соціальний імідж – це створення позитивного уявлення громадського суспільства про соціальну значимість органів місцевого самоврядування, їх роль, значення, цілі та шляхи їх досягнення задля покращення економічного, соціального та культурного життя суспільства;
- імідж послуг – це уявлення громадян, яке складається в результаті особливих характеристик (послуг), що надається органами місцевого самоврядування.

Дотримання наведеної структури дозволяє органам місцевого самоврядування прослідкувати за формуванням іміджу у всіх структурних підрозділах, а також сприяє побудові довірливих стосунків між самоврядуванням та громадою.

Сучасні умови розвитку України спричинені факторами перебудови, що вимагає внесення змін абсолютно у всі сфери функціонування держав. Формування нового типу державних службовців вимагає створення сприятливого іміджу, який допоможе посадовим особам місцевого самоврядування та державним службовцям стати взірцем дотримання законодавства та сумлінного виконання обов'язків, покладених державою на них. Ці чинники проявлятимуться послідовно з проявом людяності та небайдужості до громадян, що звертаються в органи місцевого самоврядування. Важливим є те, що діяльність органів місцевого самоврядування відбувається відповідно до чинного законодавства, що дозволяє бути зразковими в очах суспільства а також в очах міжнародних спостерігачів.



Білоус М.П., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-18-5м, ФПУП  
Науковий керівник – Дика О.С., к.е.н.  
Житомирський державний технологічний університет

## ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРАВОВІ АСПЕКТИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ІНВЕСТИЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В РЕГІОНІ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

У наш час економіка країни не може розвиватись належним чином без залучення іноземних інвестицій. Саме вони є запорукою системного розвитку матеріально-технічної бази, стимулювання конкуренції на ринку, підвищення рівня життя у країні тощо. Тому дослідження проблем залучення іноземних інвестицій в економіку України є актуальною теоретичною і прикладною проблемою.

Залучення іноземних інвестицій дає змогу країні-реципієнту отримати ряд вигод, основними з яких є поліпшення платіжного балансу; трансфер новітніх технологій та ноу-хау; комплексне використання ресурсів; розвиток експортного потенціалу і зниження рівня залежності від імпорту; досягнення соціально-економічного ефекту (підвищення рівня зайнятості, розбудова соціальної інфраструктури тощо). Водночас, використання іноземних інвестицій для країни є потенційним джерелом загроз, таких як експлуатація сировинних ресурсів та забруднення навколишнього природного середовища, підвищення рівня залежності країни від іноземного капіталу, зниження рівня конкурентоспроможності вітчизняних товаровиробників, трансфер капіталу за кордон.

Державне регулювання – це сукупність інструментів, за допомогою яких відповідні органи держави на базі законодавства та в межах своєї компетенції здійснюють вплив на процес функціонування тієї чи іншої сфери суспільного життя.

Правове забезпечення інвестиційної діяльності, регламентація та створення сприятливого інституційно-правового механізму для суб'єктів інвестиційного процесу є одними з найдієвіших інструментів підтримки державної інвестиційної діяльності.

Національне законодавство в сфері регулюванні іноземних інвестицій декларує захист та сприяння іноземним інвестиціям, встановивши державні гарантії захисту іноземних інвестицій, звільнення іноземних інвесторів від сплати ввізного мита на товари, що ввозяться на митну територію України.

Створення правової основи державного регулювання інвестиційної діяльності є найважливішою функцією держави, до якої належать прийняття законів і правил, що регулюють економічну діяльність, а також контроль їх виконання. Законодавча база держави встановлює юридичні принципи функціонування економіки, виконувати які зобов'язані всі суб'єкти економічної діяльності. Правове регулювання інвестиційної діяльності в Україні здійснюється шляхом прийняття Верховною Радою законодавчих актів,

видання указів Президента, нормативних актів Уряду (постанов, розпоряджень). Закони, законодавчі і нормативні акти визначають об'єкт і зміст регулювання інвестиційної діяльності.

На сьогодні в Україні інвестиційна діяльність регулюється такими нормативно-правовими актами: Законами «Про інвестиційну діяльність», «Про режим іноземного інвестування», «Про захист іноземних інвестицій на Україні», «Про зовнішньоекономічну діяльність», «Про інститути спільного інвестування», Постановами Кабінету Міністрів «Про затвердження Державної стратегії регіонального розвитку на період до 2015 року», «Про затвердження Положення про порядок державної реєстрації договорів (контрактів) про спільну діяльність за участю іноземного інвестора» та інші.

Більшість експертів, фахівців, юристів вважають, що скасування державної реєстрації іноземних інвестицій позитивно позначиться на підвищенні позиції України у рейтингу Doing Business та індексу інвестиційної привабливості (International Business Compass), а також призведе до зростання прямих інвестицій в Україну (у рейтингу Світового банку «Doing Business 2018» Україна за показником легкості ведення бізнесу займала 76 місце серед 189 країн світу (у 2014 р. – 112 місце); згідно з індексом інвестиційної привабливості (International Business Compass), який розраховує міжнародна консалтингова мережа BDO, Україна в 2018 р. посіла 131 місце зі 174 країн.

Основними перешкодами для інвесторів залишаються відсутність гарантій прав власності, нестабільне податкове законодавство, значний корупційний тиск і валютні обмеження.

Вітчизняна практика підтримки інвестиційної діяльності є недостатньо ефективною. Негативну роль відіграє перевага, яка надається методам прямого адміністрування. Стимулом до інвестиційної діяльності має бути збільшення прибутку (доходу) інвестора, що забезпечується непрямими методами регулювання.

Для активізації притоку іноземних інвестицій в Україну важливим є здійснення таких заходів: створення стабільного законодавства; створення сприятливого інноваційного клімату; сприяння залученню прямого іноземного капіталу у сферу матеріального виробництва; створення сприятливих умов для розвитку спільних підприємств; розроблення та прийняття законодавчої бази щодо страхування ризиків спільних підприємств.

**Бовсунівська А.В., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-18-4м, ФПУП  
Науковий керівник – Євдокимов В.В., д.е.н., проф.  
Житомирський державний технологічний університет**

## **ДЕРЖАВНА ПОЛІТИКА ЩОДО ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ УКРАЇНИ**

Питання реалізації державної політики у сфері пенсійного забезпечення на території України є одним з пріоритетних у діяльності держави.

Згідно зі статтею 46 Конституції України громадяни мають право на соціальний захист, що включає право на забезпечення їх у разі повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття з незалежних від них обставин, а також у старості та в інших випадках, передбачених законом.

Це право гарантується загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням за рахунок страхових внесків громадян, підприємств, установ і організацій, а також бюджетних та інших джерел соціального забезпечення; створенням мережі державних, комунальних, приватних закладів для догляду за непрацездатними.

Принципи, засади і механізми функціонування системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування, призначення, перерахунку і виплати пенсій, надання соціальних послуг з коштів Пенсійного фонду, що формуються за рахунок страхових внесків роботодавців, бюджетних та інших джерел встановлено Законом України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування».

Пенсійне забезпечення є видом соціального забезпечення населення, і пов'язаний з виплатою щомісячних та, як правило, довічних грошових виплат — пенсій — непрацездатним громадянам в зв'язку з настанням певних найбільш несприятливих соціальних обставин — старості, інвалідності, втрати годувальника та інших, передбачених чинним законодавством.

Пенсії є одним із основним джерелом існування та мають забезпечувати рівень життя не нижчий від прожиткового мінімуму, встановленого законом.

Пенсійна система в кожній сучасній країні є важливою складовою системи соціального захисту населення. Від ефективності та злагодженості цієї системи залежить рівень стабільності у суспільстві.

Жоден інший вид соціального забезпечення не відрізняється такими масштабами, як пенсії. Пенсія є формою, видом або способом матеріального забезпечення в разі непрацездатності. Важливим завданням будь-якої пенсійної системи є питання організації своєчасної та справедливої виплати пенсій.

Будь-яка пенсійна система – це фактор, який впливає на економічну поведінку людини. Норми пенсійного забезпечення впливають на життєвий людей, впливають на їх поведінку в трудовій сфері та на фінансову поведінку.

Традиційно пенсійні системи виконують низки функцій, що включають захист доходів і згладжування споживання в старості, перерозподіл доходів. Пенсійне забезпечення виконує дві основні функції: розподільну й відтворювальну.

Основним завданням держави має стати стабільний та справедливий соціальний захист населення, складовою якого є пенсійне забезпечення, а не надвисокий економічний розвиток.

Однак пенсійна система України не відповідає вимогам сьогодення. Їй властиві низка проблем, які спричинені певною мірою недоліками діючої системи.

Можна виділити такі основні проблеми пенсійної системи України: старіюче населення, що обумовлює систематичне погіршення співвідношення між громадянами працездатного і непрацездатного віку; низький рівень пенсій більшості осіб, що досягли пенсійного віку.

На сьогодні питання пенсійного забезпечення є одним із найболючішим питанням у нашій державі, оскільки низький рівень заробітної плати, інфляційні процеси в країні та високий рівень старіння населення не дозволяють особі після виходу на пенсію розраховувати на достатньо високий рівень пенсійного забезпечення для задоволення своїх потреб.

Для вирішення цих проблем необхідно активувати напрямок роботи зі створення інституційних компонентів функціонування накопичувальної системи пенсійного страхування, необхідних для запровадження другого рівня пенсійної системи та розвиток добровільної системи недержавного пенсійного забезпечення.

Цю систему може бути запроваджено після досягнення бездефіцитності бюджету Пенсійного фонду України та закінчення проведення пенсійної реформи, яка нині триває в Україні.

**Боденчук А.О., магістрант, II курс, гр. ЗДУМ-17-1м, ФПУП  
Науковий керівник – Барановська Т.В., к.е.н., доц.  
Житомирський державний технологічний університет**

## **НАПРЯМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМІВ ЗАПОБІГАННЯ І ПРОТИДІЇ КОРУПЦІЇ В ОРГАНАХ ДЕРЖАВНОЇ ФІСКАЛЬНОЇ СЛУЖБИ**

Одним із найважливіших напрямів сучасної стратегії розвитку України є прагнення її до подолання корупції та мінімізації її суспільно-політичних наслідків. Досягнення успіху у цьому процесі це насамперед зміцнення національної безпеки, зростання економічного потенціалу держави та передумови для демократичних перетворень, зокрема формування у суспільства довіри до влади, покращання добробуту громадян України.

Корупція – багатоаспектне соціально-економічне, правове, морально-етичне та політичне явище, яке складається з цілого комплексу протиправних дій і неетичних вчинків, що завдає істотної шкоди нормальному функціонуванню будь-яких відносин у суспільстві й державі. Як правова категорія, корупція охоплює сукупність взаємопов'язаних правопорушень.

Це поняття набуло широкого вжитку в науковому обігу лише наприкінці ХХ ст. До цього часу замість нього використовувалися терміни «хабарництво», «зловживання службовим становищем», «попуск» тощо.

В умовах інтеграції України з європейським та світовим товариством одним із важливих аспектів сучасної державної правової політики є реформування та вдосконалення системи запобігання та протидії корупції. Жодні реформи в державному секторі не можуть бути реалізованими за умов високого рівня корупції.

Подолання корупції в органах Державної фіскальної служби України (далі – ДФС) є одним із першочергових завдань українського суспільства, оскільки існуючі прояви корупції негативно впливають на рівень надходжень грошових коштів до державного бюджету, на ефективність діяльності фіскальних органів, їх рейтинг, взаємовідносини з платниками податків тощо.

Недоліки державного адміністрування у сфері податкової справи з систематичною корупцією загрожує фінансово-економічній стабільності та міцності української держави й суспільства, а отже, національній безпеці в цілому.

Для упередження корупційних дій серед працівників підрозділів ДФС та її територіальних органів постійно проводиться роз'яснювальна робота, у тому числі із залученням співробітників підрозділів внутрішньої безпеки, щодо неухильного дотримання вимог нормативно-правових актів антикорупційної спрямованості.

Здійснюється проведення цільових занять (навчань) з антикорупційної тематики, зокрема передбачено розкриття тем: заповнення електронних декларацій, обмеження щодо суміщення та сумісництва, дії при виявленні конфлікту інтересів тощо.

Працівники підрозділів ДФС беруть участь у навчальних лекціях, тренінгах, семінарах тощо з питань запобігання корупції, що проводяться спеціально уповноваженими суб'єктами у сфері протидії корупції.

Згідно з даними соціального дослідження «Рівень сприйняття корупції бізнесом», результати якого оприлюднила Аудиторська фірма «Price water house Coopers» та «Transparency International Україна», більшість представників бізнесу в Україні вважають митні органи та інші підрозділи ДФС України найбільш корумпованим органом влади в державі. Так, згідно досліджень 25,9 % опитуваних зізнались, що зазнавали факти корупції та хабарництва з боку податкової служби.

У цілому більшість опитуваних вважають що ситуація з корупцією не змінюється і її стан знаходиться на стабільно високому рівні.

Отже, можна дійти висновку, що погіршення ситуації в Україні, обумовлюється тим, що нині в нашій державі склався так званий кризовий тип корупції, основні причини виникнення якого є недостатній рівень доброчесності окремих посадових осіб, невідповідність рівня оплати праці осіб, уповноважених на виконання функцій, толерантність і відсутність критичного ставлення суспільства до проявів корупції та корупції як засіб досягнення бажаного результату.

Виходячи з вищезазначеного, доцільно запропонувати наступні кроки загальнодержавного характеру такі як: проявити політичну волю в протидії корупції, а не лише займатися публічним розголошенням своїх намірів, привести до належного стану антикорупційні органи та в повній силі наладити їх роботу з кваліфікованими кадрами, розпочати регулярні перевірки публічних службовців на доброчесність та на основі Антикорупційної стратегії України розробити деталізований план дій уряду, у сфері протидії корупції.

**Бондаренко А.Л., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-18-9м, ФПУП  
Науковий керівник – Бевзенко С.Г., к.юр.н.  
Житомирський державний технологічний університет**

### **ПРИЙОМНА СІМ'Я – ПРІОРИТЕТНА ФОРМА СІМЕЙНОЇ ФОРМИ ВЛАШТУВАННЯ ДИТИНИ-СИРОТИ, ДИТИНИ, ПОЗБАВЛЕНОЇ БАТЬКІВСЬКОГО ПІКЛУВАННЯ**

В останні роки в Україні в двічі збільшилася кількість дітей-сиріт і дітей, позбавлених батьківського піклування. Переважна кількість цих дітей влаштовані в інтернатні заклади. Розвиток суспільних відносин в Україні останніх років потребував перегляду сформованої системи виховання дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування. Дитина в державних закладах отримує комплекс освітніх, медичних і соціальних послуг, але спостерігаються значні відхилення у процесі її соціалізації, які проявляються у відсутності навичок самостійного життя, невмінні самостійно будувати стосунки в сім'ї та відкритому колективі.

Перш за все це пов'язано з тим, що інтернати вже не в змозі у повному обсязі виконувати свої функції щодо підготовки дітей до дорослого життя. Зосталася в минулому практика безпроблемного входження випускника інтернатного закладу до дорослого життя за допомогою державного підприємства, де випускник мав змогу отримати освіту, роботу та житло. Реалії сьогодення свідчать про те, що випускники інтернатних закладів внаслідок колективістської орієнтації та виховання споживацьких настроїв проблематично входять в суспільство. Крім того, ті знання, професійні та життєві навички, яких діти набувають у державних закладах, не дозволяють їм бути достатньо конкурентноспроможними на сучасному ринку праці.

Міжнародний досвід опіки над дітьми-сиротами та дітьми, позбавленими батьківського піклування, доводить пріоритетність і гуманістичність сімейних форм опіки над інтернатними закладами.

У кожній країні формуються специфічні, притаманні саме їй форми і методи вирішення проблеми виховання та соціалізації дітей, позбавлених сімейного оточення, залежно від соціального замовлення конкретної держави щодо виховання підростаючого покоління. Але безсумнівно залишається висновок, що тільки сім'я володіє такою системою подачі інформації, яка дозволяє дитині засвоювати її з максимальною зацікавленістю, повнотою, швидкістю.

Для забезпечення індивідуального підходу до виховання дитини, позбавленої батьківської опіки, формування її особистості в умовах сімейного піклування в Україні розпочато роботу по створенню інституту прийомної сім'ї.

Усі названі фактори свідчать про те, що саме прийомна сім'я є найбільш ефективною у соціальному, економічному й виховному аспектах. Тому вона повинна стати пріоритетною в процесі деінституалізації державної системи опіки над дітьми, що позбавлені батьківського піклування.

Враховуючи актуальність проблеми впровадження інституту прийомної сім'ї як форми опіки над дітьми-сиротами та дітьми, які позбавлені батьківського піклування; недостатність її розгляду в соціально-педагогічній літературі; недовготривалість досвіду діяльності прийомних сімей в Україні; необхідність вивчення, узагальнення цього досвіду; визначили тему дослідження: „*Прийомна сім'я як пріоритетна форма сімейного виховання дітей-сиріт, дітей позбавлених батьківського піклування*”.

Конвенція ООН про права дитини, прийнята у 1989 році й ратифікована Україною у 1991 році, наголошує, що дитині для повного та емоційно комфортного розвитку найкраще зростати в сім'ї, в атмосфері щастя, любові та взаєморозуміння. Саме в умовах сім'ї дитина має бути повністю підготовлена до самостійного життя в суспільстві

Діти повинні зростати в сім'ях рідних батьків, але коли це неможливо, альтернативою біологічній родині може слугувати інша сім'я.

В Україні існує чотири форми сімейного влаштування дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування. За їх пріоритетністю перелік такий: всиновлення, опіка (піклування), прийомні сім'ї, дитячі будинки сімейного типу (ДБСТ).

Прийомна сім'я – інноваційна для України форма влаштування дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування. Основна мета прийомної сім'ї – тимчасове утримання й виховання дитини, яка приходить у сім'ю з дитячого інституційного закладу, з кризової сім'ї або з медичної установи. За сприятливих обставин дитина може повернутися в рідну сім'ю.

Пріоритетом у влаштуванні таких дітей Сімейним кодексом України, Законами України “Про охорону дитинства”, “Про забезпечення організаційно-правових умов соціального захисту дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування” визначено саме сімейне виховання.

Відповідно до Закону України “Про охорону дитинства” “прийомна сім'я – сім'я, яка добровільно взяла із закладів для дітей-сиріт і дітей, позбавлених батьківського піклування, від 1-го до 4-х дітей на виховання та спільне проживання”. Функціонування прийомних сімей регулюється Положенням про прийомну сім'ю, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 26.04.2002 року №565.

Метою створення прийомних сімей є забезпечення належних умов для виховання в сімейному оточенні дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування. Прийомні діти влаштовуються в сім'ю до досягнення вісімнадцятирічного віку або до закінчення навчання у професійно-технічних чи вищих навчальних закладах, але не пізніше досягнення ними 23-річного віку.

Особливістю прийомної сім'ї як пріоритетної форми сімейного влаштування дітей, які залишилися без батьківського піклування, є те, що:

дитина, яка виховується в прийомній сім'ї, не позбавляється статусу дитини-сироти або дитини, позбавленої батьківського піклування, за нею залишаються всі пільги, передбачені законодавством для таких категорій дітей;

кандидати в прийомні батьки обов'язково проходять курс підготовки, розрахований на осмислення батьками проблем, пов'язаних із приходом у сім'ю нового вихованця, опанування соціального статусу – вихователя прийомної дитини;

прийомні батьки у вирішенні проблем прийомної дитини співпрацюють із соціальним працівником, який здійснює соціальний супровід прийомної сім'ї. Соціальний працівник виступає посередником між прийомною сім'єю і державними структурами, які опікуються проблемами дітей;

утримання прийомної дитини в сім'ї фінансується державою, одному з прийомних батьків виплачується грошове забезпечення;

сім'я отримує статус «прийомної» на підставі рішення місцевого органу виконавчої влади, між прийомними батьками й органом, який приймає рішення про створення прийомної сім'ї, укладається договір про влаштування дітей до прийомної сім'ї на виховання та спільне проживання, який визначає права й обов'язки обох сторін.

У прийомну сім'ю може бути влаштовано від однієї дитини до чотирьох прийомних дітей. Між батьками і прийомними дітьми сімейних правовідносин не виникає. За вихованцями зберігається статус дитини-сироти або дитини, позбавленої батьківського піклування, що передбачає збереження раніше призначених аліментів, пенсій, інших виплат державної допомоги. Суми коштів, що належать прийомним дітям, переходять у розпорядження прийомних батьків і витрачаються ними на утримання прийомних дітей.

Прийомні батьки влаштовують дитину на власну житлову площу, ніяких пільг щодо поліпшення житлових умов при оформленні прийомної сім'ї законодавством не передбачено. Однією з умов улаштування прийомної дитини є можливість виділити їй індивідуальне місце проживання в прийомній родині.

Результати проведеного дослідження дозволяють сформулювати ряд висновків, а саме:

1. Досвід створення прийомних сімей в Україні засвідчує, що формування альтернативних форм опіки над дітьми-сиротами є закономірним явищем, що стимулюється вимогами розвитку нашого суспільства.

2. В Україні до сьогодення зберігається тенденція до збільшення чисельності вихованців шкіл-інтернатів. Однак позитивні зміни усе-таки відбуваються, про що, насамперед, свідчить прийнятий закон «Про охорону дитинства»; зафіксований новий вид опіки над дітьми – «прийомна сім'я». Визнання прийомної родини сприяли попередні прийняття закону «Про охорону дитинства» експерименти з розвитку прийомних родин у ряді регіонів України, що одержали державну підтримку.

3. Переваги сімейного виховання, порівняно з інституційними, безперечні, оскільки тільки сім'я була і залишається для дитини природним, необхідним і всеохоплюючим середовищем, орієнтованим на розвиток індивідуальних особливостей вихованця. В той час як в державних установах виховний процес орієнтується на колективні форми, а вони нівелюють особистісні запити і потреби дитини, не сприяють розвитку соціально адаптованої особистості.

4. Інститут прийомної сім'ї відрізняється від усиновлення. Тут проблемним залишається питання забезпечення належного контролю за утриманням і вихованням усиновленої дитини та надання їй допомоги з боку органів державного піклування.

5. Також прийомна сім'я суттєво відрізняється від опіки та піклування. Практика у нашій державі стверджує, що діти найчастіше потрапляють під опіку своїх пристарілих бабусь, які не в змозі забезпечити належне виховання дитини-сироті.

6. Принциповою відмінністю прийомних сімей від ДБСТ є те, що прийомна сім'я не повинна змінювати свого усталеного, сімейного устрою, звичок з приходом прийомної дитини. У ДБСТ наявні певні труднощі у матеріальному забезпеченні таких будинків.

7. Особливості прийомної сім'ї перед існуючими формами опіки та піклування дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування, проявляється в забезпеченні соціального супроводу такої родини, що передбачає надання допомоги соціальним працівником прийомній сім'ї на всіх етапах її функціонування.

8. Інша особливість прийомної сім'ї – забезпечення матеріального утримання прийомної дитини з боку держави, розраховане за нормами утримання вихованців інтернатних закладів.

9. Інтернатне виховання в основному зорієнтоване на формування людини колективної форми співіснування, а ринкова економіка вимагає від людини розвитку особистих здібностей.

Таким чином, зараз наше суспільство має змогу допомогти дітям-сиротам, надавши їм можливість виховуватись у прийомній сім'ї. До того ж, існуюча система утримання дітей в сиротинцях потребує значно більших витрат державних коштів, ніж утримання їх у прийомній родині.

УДК 35.07

**Бондаренко О.В., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-18-6м, ФПУП  
Науковий керівник – Загурська-Антонюк В.Ф., к.політ.н., доц.  
Житомирський державний технологічний університет**

## **УДОСКОНАЛЕННЯ ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІВ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ В УКРАЇНІ**

Відокремлення та інституційне закріплення інституту місцевого самоврядування в Конституції України стало значним досягненням новітньої політичної системи. Проте, становлення цього інституту відбувалося непослідовно в умовах концептуальної неузгодженості і теоретико-методологічного різнотлумачення головних його засад.

Аналіз сучасної наукової літератури свідчить про те, що останнім часом науковці особливу увагу приділяють питанням реформування місцевого самоврядування, дослідження особливостей децентралізації та як вона реалізується в Україні, проблеми які виникають в процесі діяльності органів місцевого самоврядування та шляхи удосконалення діяльності органів місцевого самоврядування.

Перш ніж розглядати шляхи удосконалення діяльності органів місцевого самоврядування, першочерговим завданням є з'ясування сутності та принципів місцевого самоврядування. Відповідно до ст. 2 Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні» під поняттям «місцеве самоврядування в Україні» розуміють гарантоване державою право та реальна здатність територіальної громади – жителів села чи добровільного об'єднання у сільську громаду жителів кількох сіл, селища, міста – самостійно або під відповідальність органів та посадових осіб місцевого самоврядування вирішувати питання місцевого значення в межах Конституції і законів України [2].

Місцеве самоврядування в Україні здійснюється на принципах (ст. 4 Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні»): народовладдя; законності; гласності; колегіальності; поєднання місцевих і державних інтересів; виборності; правової, організаційної та матеріально-фінансової самостійності в межах повноважень, визначених цим та іншими законами; підзвітності та відповідальності перед територіальними громадами їх органів та посадових осіб; державної підтримки та гарантії місцевого самоврядування; судового захисту прав місцевого самоврядування.

Одним з найактуальніших та найрозповсюдженіших шляхів удосконалення діяльності органів місцевого самоврядування є реформування у вигляді децентралізації, тобто так звана передача повноважень та фінансів від державної влади органам місцевого самоврядування. Метою децентралізації є укріплення бюджетів органів місцевого самоврядування, покращення їх фінансової спроможності та незалежності від державного бюджету України. Як приклад надання субвенції з державного бюджету місцевим бюджетам на здійснення заходів, спрямованих на розвиток системи охорони здоров'я у сільській місцевості дозволяє покращити якість надання медичних послуг в ОТГ. Проекти, що реалізуються за рахунок субвенції, підлягають співфінансуванню з місцевих бюджетів на рівні не менше ніж 10 відсотків їх вартості, за винятком проектів, які передбачають здійснення заходів, пов'язаних із забезпеченням службовим автотранспортом медичних працівників комунальних закладів охорони здоров'я, що працюють у сільській місцевості [4].

Відповідно до ст. 24 Бюджетного кодексу кошти державного фонду регіонального розвитку спрямовуються на виконання інвестиційних програм і проектів регіонального розвитку (у тому числі проектів співробітництва та добровільного об'єднання територіальних громад), що мають на меті розвиток регіонів, створення інфраструктури індустріальних та інноваційних парків, спортивної інфраструктури і відповідають пріоритетам, визначеним у Державній стратегії регіонального розвитку та відповідних стратегіях розвитку регіонів [1].

З метою забезпечення ефективного використання ресурсів територіальних громад на основі спільного застосування наявних в одного із суб'єктів співробітництва об'єктів комунальної інфраструктури співробітництво може здійснюватися у формі спільного фінансування (утримання) підприємств, установ та організацій комунальної форми власності відповідно до вимог Бюджетного кодексу України [3].

З проаналізованого можна зробити висновок, що реформа децентралізації покликана навести порядок в структурі органів місцевого самоврядування, стимулювати розвиток місцевої медичної галузі, галузі освіти та інфраструктури.

### **Список використаних джерел:**

1. Бюджетний кодекс України № 2456-VI від 08.07.2010 / [Електронний ресурс]. – Режим доступу: № 2456-VI від 08.07.2010 року / [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2456-17>
2. Закон України «Про місцеве самоврядування в Україні» № 280/97-ВР від 21.05.1997 року / [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/280/97-%D0%B2%D1%80>
3. Закон України «Про співробітництво територіальних громад» № 1508-VII від 17.06.2014 року / [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1508-18>
4. «Деякі питання надання субвенції з державного бюджету місцевим бюджетам на здійснення заходів, спрямованих на розвиток системи охорони здоров'я у сільській місцевості» №983 від 06.12.2017 року / [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/983-2017-%D0%BF>

**Бондарчук Т.В., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-18-10м, ФПУП  
Науковий керівник – Назаренко С.П., к.юр.н., доц.  
Житомирський державний технологічний університет**

## **УДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМУ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ УЧАСНИКІВ БОЙОВИХ ДІЙ**

Антитерористична операція на сході нашої держави триває вже не перший місяць. Поряд із прийняттям законів для посилення обороноздатності країни до законодавства вносяться зміни, що безпосередньо стосуються гарантій соціального і правового захисту осіб, задіяних у зоні АТО/ООС. Збройний конфлікт на території України зумовив появу значної кількості людей, які потребують психосоціальної реабілітації. За цей час, на превеликий жаль, в боях за незалежність, суверенітет і територіальну цілісність української держави та визволення її від сепаратистів і російських агресорів загинуло багато українських військових. Тисячі отримали поранення, травми, контузії. У зв'язку з цим виникла потреба здійснення соціального захисту військовослужбовців та інших учасників АТО/ООС. Учасники антитерористичної операції після набуття статусу учасника бойових дій мають право користуватися пільгами учасника бойових дій. На сьогодні учасниками бойових дій відповідно до пункту 19 статті 6 Закону України "Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту" визнаються військовослужбовці (резервісти, військовозобов'язані) та працівники Збройних Сил України, Національної гвардії України, Служби безпеки України, Служби зовнішньої розвідки України, Державної прикордонної служби України, особи рядового, начальницького складу, військовослужбовці, працівники Міністерства внутрішніх справ України, Управління державної охорони України, Державної служби спеціального зв'язку та захисту інформації України, інших утворених відповідно до законів України військових формувань, які захищали незалежність, суверенітет та територіальну цілісність України і брали безпосередню участь в антитерористичній операції, забезпеченні її проведення, перебуваючи безпосередньо в районах антитерористичної операції, а також працівники підприємств, установ, організацій, які залучалися та брали безпосередню участь в антитерористичній операції в районах її проведення у порядку, встановленому законодавством.

Районна програма підтримки учасників антитерористичної операції та операції об'єднаних сил, членів їх сімей – мешканців Черняхівського району – це комплекс заходів, що здійснюються на місцевому рівні з метою фінансової та іншої соціальної підтримки мешканців Черняхівського району, яких скеровують у зону проведення АТО/ООС, членів їх родин, сприяння вирішенню питань матеріально-побутового забезпечення учасників АТО/ООС, соціально-побутових питань осіб, які брали участь в АТО/ООС, членів їх сімей, а також членів сімей загиблих під час проведення АТО/ООС тощо.

У рамках Програми передбачається надання допомоги особам рядового і начальницького складу, співробітникам Міністерства оборони України, Міністерства внутрішніх справ України, Служби безпеки України, Державної прикордонної служби України, Національної гвардії України, Державної служби України з надзвичайних ситуацій у Житомирській області тощо, які беруть участь в АТО/ООС, та допомоги переліченим вище категоріям осіб під час підготовки до відправки у зону АТО/ООС. Це, зокрема, матеріальна підтримка призовників та добровольців, яких скеровують у зону АТО/ООС; надання медичної, психологічної та соціальної підтримки учасникам АТО/ООС та членам їх сімей (у тому числі надання матеріальної допомоги та пільг); допомога постраждалим під час проведення АТО/ООС; допомога родинам загиблих під час проведення АТО/ООС; соціальний супровід сімей учасників АТО/ООС тощо.

Програма на даний час має пріоритетне значення та потребує залучення як фінансових ресурсів місцевих бюджетів, так і інших джерел фінансування, не заборонених законодавством України.

Реалізація Програми здійснюватиметься за рахунок коштів місцевих бюджетів. Також передбачається залучення коштів за рахунок інших джерел фінансування, не заборонених чинним законодавством. Головним розпорядником коштів виступає управління праці та соціального захисту населення райдержадміністрації. Термін виконання Програми – 2019-2021 роки.

Отже, суспільно-політична ситуація в Україні (проведення антитерористичної операції та операції об'єднаних сил (далі – АТО/ООС) в східних областях України) зумовлює значне збільшення кількості сімей, які опинилися в складних життєвих обставинах, зниження їх життєвого рівня та погіршення морально-психологічного стану. Тому виникає необхідність удосконалення механізму соціального захисту, додаткових соціальних гарантій учасникам АТО/ООС, членам їх сімей, а також сім'ям, члени яких загинули або постраждали під час проведення АТО/ООС, зокрема, у частині поліпшення фінансово-матеріального стану зазначених категорій осіб, забезпечення їх потреб у соціальному обслуговуванні та психологічній підтримці. Результативний показник Програми – забезпечення всебічної підтримки з боку держави і суспільства зазначеним категоріям громадян, у тому числі дітям загиблих учасників АТО/ООС, гідне вшанування пам'яті полеглих захисників Вітчизни.

Також виконання заходів Програми сприятиме підвищенню рівня довіри до владних інститутів у суспільстві, позитивного ставлення до військовослужбовців, патріотичного виховання молодого покоління.

**Борисюк А.П., магістрант, II курс, гр. ЗДУМ-17-4м, ФПУП  
Науковий керівник – Дикий А.П., к.е.н., доц.  
Житомирський державний технологічний університет**

### **МОТИВАЦІЯ ТА СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ В СУЧАСНИХ УМОВАХ**

Побудова професійної державної служби є однією з ключових реформ, передбачених Угодою про асоціацію між Україною та Європейським Союзом, Стратегією сталого розвитку «Україна 2020» та Програмою діяльності Кабінету Міністрів України. Держава має функціонувати ефективно, її завдання повинні виконуватися якісно та у зручній для громадян формі. Саме від професійних навиків державних службовців залежить спроможність реалізувати всі інші реальні зміни в країні та забезпечити демократичне управління. Система державного управління, щоб впоратися з викликами сьогодення, повинна мати добре освічених та кваліфікованих фахівців. Новий Закон про державну службу є основою привабливості роботи в органах державної влади для нових кадрів та ефективності державного управління. Суттєво повинна змінитися модель оплати праці державних службовців, заробітна плата залежатиме лише від компетенції і професійних обов'язків державного службовця.

На будь-яку діяльність людини впливають чинники, які й зумовлюють її поведінку: – особистісні чинники – вік і етап життєвого циклу родини, рід занять, економічний стан, образ життя, тип особистості й уявлення про себе; – чинники культурного порядку – культура, субкультура, соціальний стан; – соціальні чинники – ролі і статуси, референтні групи; – психологічні чинники – мотивація, сприйняття, засвоєння, переконання і стосунки. Мотивація впливає на характер та діяльність людини, дає змогу відновити ставлення людини до праці, сформувати нову свідомість у державних службовців. Без знання проблеми мотивації та оцінки діяльності персоналу неможливо ухвалювати обґрунтовані управлінські рішення щодо ефективності роботи державного органу.

Мотивація праці у сучасний період є одним із найважливіших чинників, вміле використання якого може сприяти розв'язанню всього комплексу соціально-економічних проблем. Мотивація – це сукупність усіх мотивів, які справляють вплив на поведінку державного службовця. Сучасні теорії мотивації, що базуються на результатах психологічних досліджень, доводять, що справжні причини, що націлюють людину віддавати роботі свої сили, надзвичайно складні. На думку одних вчених, поведінка людини пояснюється її потребами. На думку інших, поведінка людини є також і функцією її сприйняття і очікувань.

Найбільш відомі так звані змістовні та процесуальні теорії мотивації. Змістовні теорії мотивації базуються на врахуванні різноманітних потреб і пов'язаних з ними факторів, які визначають поведінку працівників. Процесуальні теорії мотивації виходять з того, що поведінка працівника визначається не тільки потребами, а є функцією сприйняття і очікування можливих наслідків від вибраного типу поведінки.

Мотивація – це процес внутрішнього спонукання індивіда до активної діяльності, досягнення поставлених цілей, і процес свідомого вибору людиною певної лінії поведінки, яка ґрунтується на внутрішніх і зовнішніх чинниках, або, іншими словами, на мотивах і стимулах. Внутрішні чинники (мотиви) пов'язані з формуванням особи працівника, його освітою, культурою, цінними орієнтаціями, а також умовами життя. Внутрішні мотиватори змушують працівника виконувати роботу з повною віддачею, докладати усіх зусиль і вміння. Зовнішні чинники пов'язані з впливом оточуючого соціального середовища. Зовнішнє стимулювання працівника – це необхідна умова одержання високого результату. Слово «мотивація» французького походження («le motif»), що означає спонукальну причину, імпульс, привід до вчинку або дії людини, і в контексті дане поняття часто вживають як стимулювання та винагорода. Мотивація виступає у вигляді прагнень, інтересів, цілей, об'єктивним джерелом яких є потреби (матеріальні і духовні). Виникнення бажаних мотивів на практиці сприяє використанню стимулювання.

Яка ж суть спорідненого терміна — «стимулювання»? Стимулювання — це процес використання конкретних стимулів на користь людині й організації. Стимулювати — це означає впливати, спонукати до цільової дії, давати поштовх із зовні. Стимулювання — один із засобів, за допомогою якого може здійснюватись мотивація трудової діяльності. Таким чином, стимулювання — це процес зовнішнього впливу на людину для спонукання її до конкретних дій або процес, що спрямований на усвідомлене пробудження у неї певних мотивів та цілеспрямованих дій.

У мотивації праці слід розрізняти систему і механізм. Система мотивації праці існує без відношення до періоду та конкретної соціально- економічної ситуації, її параметри є сталими, вона включає ланки, в яких мотиви групуються за їхніми ознаками. Механізм мотивації праці змінний у часі та просторі, мобільний та включає комплекс економічних стимулів та засобів соціального і морально-психологічного характеру, які є спонукальними мотивами до праці або підсилюють їх. Учені – економісти виокремлюють чотири основні групи мотивів трудової поведінки і діяльності: матеріальні, духовні, виробничо-побутові та соціальні. Орієнтовану



структуру цих мотивів надає О. І. Лупенко: 1. Матеріальні – матеріальна винагорода, поліпшення життєвих умов, придбання необхідних товарно-матеріальних цінностей. 2. Духовні — вияв власних можливостей та вміння, підвищення професійної майстерності, спонукання до змістовної та відповідальної праці. 3. Виробничо-побутові – сприятливий режим праці і відпочинку, мікроклімат у колективі та санітарно-гігієнічні умови, доступ до відомчих закладів соціальної інфраструктури. 4. Соціальні – участь у престижній діяльності та вирішенні завдань економічного і соціального розвитку.

Мотиви «включаються» під впливом стимулів. Стимули є внутрішні (відношення до справи) і зовнішні (дії людей). На основі внутрішньої мотивації люди діють спокійніше, швидше, витрачають менше сил, краще виконують поставлені завдання. Стимули умовно можна поділити на три групи: матеріальні, творчі та моральні. За змістом стимули поділяють на економічні і неекономічні. Економічні стимули можуть бути прямі (грошовий дохід) або непрямі, які сприяють одержанню прямих (додатковий вільний час, що дає змогу працювати в іншому місці). Некономічні стимули поділяють на організаційні та моральні. Позитивний вплив на мотивацію справляє інформація про успіх, планування професійного розвитку і кар'єри, систематична оцінка, просування по службі.

О. Д. Гудзинський виклав методологічні та теоретичні основи мотивації. Він пише: «Мотивація – це цілеспрямована діяльність зі створення мотивів і стимулів для забезпечення певної поведінки людей. Мотив являє собою внутрішні, а стимул – зовнішні спонукальні причини дій». Система мотивації включає: – завдання, які необхідно розв'язувати; – цілі, які потрібно досягти; – критерії оцінки діяльності, різнобічні чинники мотивації; – інформаційне забезпечення суб'єктів мотивованої діяльності; – механізми контролю і відповідальності у системі мотивації.

Результати досліджень українського вченого Й. С. Завадського свідчили про те, що вибір мотиву залежить від ролі, яку виконує індивід, його віку, кваліфікації, установок, ціннісних орієнтацій. Ранжування спонукальних мотивів трудової діяльності керівників підприємств свідчить, що головним мотивом у них є усвідомлення того, що робота приносить велику користь суспільству, а лише потім можливість повністю використовувати свої знання і вміння, прагнення просуватися по службі. Тому зовсім недостатньо управляти поведінкою і діяльністю керівниками самими лише економічними методами, їхньою матеріальною зацікавленістю. Доведено, що для головних спеціалістів найбільше значення має задоволення потреб у спілкуванні з товаришами по роботі, на другому місці серед інших ранжованих потреб – спілкування з підлеглими, а далі – прагнення підвищувати професійний рівень і самостійно приймати рішення. Створення необхідного «мотиваційного клімату» в державному органі охоплює досить широке коло інших питань, що стосуються структури апарату управління, делегування повноважень і контролю, проблем довіри, міжособистісних відносин і зв'язків, авторитету, морального стимулювання. Зростання оплати праці також стимулює трудову активність виконавців і сприяє поліпшенню економічних показників виробничої діяльності підприємств. Спонукальним мотивом високопродуктивної праці рядових виконавців є необхідність задоволення особистих потреб.

Державним службовцям створюються умови для підвищення рівня професійної компетентності шляхом професійного навчання та підвищення кваліфікації державних службовців, яке проводиться за рахунок коштів державного бюджету та інших джерел, не заборонених законодавством. Держава забезпечує достатній рівень оплати праці державних службовців для професійного виконання посадових обов'язків, заохочує їх до результативної, ефективної, добросовісної та ініціативної роботи, стимулює просування по службі, приймає у межах наданих повноважень рішення про заохочення, за особливі досягнення або за виконання особливо відповідальних завдань державному службовцю може бути достроково присвоєно черговий ранг, за результатами оцінювання службової діяльності та отримання відмінної оцінки державні службовці преміюються та їм надається переважне просування по державній службі відповідно до Закону «Про державну службу», за результатами роботи відповідно до особистого внеску державного службовця надається місячна або квартальна премія, встановлюється надбавка за вислугу років на державній службі на рівні 3 відсотків посадового окладу державного службовця за кожний календарний рік стажу державної служби, але не більше 50 відсотків посадового окладу, може надаватися матеріальна допомога для вирішення соціально-побутових питань. Державним службовцям надається щорічна основна оплачувана відпустка тривалістю 30 календарних днів, якщо законом не передбачено більш тривалої відпустки, з виплатою грошової допомоги у розмірі середньомісячної заробітної плати, крім цього, за кожний рік державної служби після досягнення п'ятирічного стажу державної служби державному службовцю надається один календарний день щорічної додаткової оплачуваної відпустки, але не більш як 15 календарних днів.

Усе це свідчить про те, що механізм мотивації праці складний і вимагає всебічного врахування індивідуальних психологічних особливостей працівників, їхніх потреб, інтересів, спрямованості, ціннісних орієнтацій. Мотиваційна структура у сфері праці формується протягом певного часу під впливом політичних, економічних та соціально-психологічних чинників. Якщо ви бажаєте мотивувати людей з потребою успіху, ви повинні ставити перед ними завдання з помірним ступенем ризику, делегувати їм достатні повноваження для того, щоб розв'язати ініціативу у вирішенні поставлених завдань, постійно та конкретно заохочувати їх відповідно до досягнутих результатів. Обов'язково слід пам'ятати, що зростання продуктивності праці пов'язане, в першу чергу, з особистими якостями і мотивами кожного працівника, вмінням працювати у команді.

**Боровська Т.В., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-18-2м, ФПУП  
Науковий керівник – Яцик С.П., к.філ.н.  
Житомирський державний технологічний університет**

### **ОРГАНІЗАЦІЯ ЗВ'ЯЗКІВ ІЗ ГРОМАДСЬКІСТЮ В ОРГАНАХ ДЕРЖАВНОЇ ФІСКАЛЬНОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ**

Формування в Україні сталого демократичного суспільства є неможливим без організації ефективної системи взаємодії органів публічного управління та громадськості. Однією із актуальних вимог сучасності на часі є зобов'язання органів публічної влади виконувати чіткі процедури інформування громадян щодо власної діяльності та використовувати механізми залучення громадськості до формування державної політики, в тому числі й у сфері оподаткування.

Інформаційна відкритість, прозорість діяльності Державної фіскальної служби України (скорочено – ДФС України) та її територіальних органів є ключовою запорукою здійснення ефективної податкової політики в нашій країні, підтримки позитивного іміджу як самої служби, так і держави зокрема. Актуальність питання організації ефективної взаємодії громадськості, з одного боку, і ДФС України, з іншого, полягає у: необхідності проведення широкомасштабної просвітницької та роз'яснювальної роботи серед платників податків щодо вимог чинного податкового законодавства, актуальних змін та нововведень, строків та правил вчасного виконання податкових зобов'язань; створенні сприятливого внутрішнього та зовнішнього середовища щодо реалізації державної податкової політики, виконання дохідної частини Зведеного бюджету; взаємодії та обміні інформацією із іншими органами публічної влади задля підвищення іміджу державної служби та системи державного адміністрування; організації зворотного зв'язку органів ДФС України із платниками податків, громадськими організаціями, органами місцевого самоврядування, іншими організаціями задля досягнення порозуміння у питаннях, що відносяться до компетенції цих органів, створення довірливих, прозорих та конструктивних взаємовідносин.

Зв'язки із громадськістю мають неабияке значення для успішної діяльності ДФС України та її територіальних органів. Не можна заперечити того факту, що відносини з громадськістю визначаються не тільки якістю послуг та ефективністю роботи фахівців даної служби, але й значною мірою – її репутацією. Тому, сутність зв'язків із громадськістю у органах ДФС України можна визначити як: сприяння найбільш професійному вирішенню завдань роботи служби та реалізації державної податкової політики шляхом створення доброзичливого ставлення до неї не тільки платників податків, але й широкої громадськості та українського суспільства в цілому.

Зв'язки із громадськістю в роботі органів Державної фіскальної служби України здійснюються у відповідності до норм Конституції України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР, Законів України «Про звернення громадян» від 02.10.1996 № 393/96-ВР, «Про доступ до публічної інформації» від 13.01.2011 № 2939-VI, «Про статус місцевих рад» від 11.07.2002 № 93-IV, Постанови Кабінету Міністрів України «Про забезпечення участі громадськості у формуванні та реалізації державної політики» від 03.11.2010 №996, Указу президента України «Про сприяння розвитку громадянського суспільства в Україні» від 26.02.2016 №68/2016, інших нормативно-правових актів.

У Головному управлінні ДФС Житомирської області (скорочено – ГУ ДФС Житомирської області) зв'язки із громадськістю реалізовано у кількох напрямках:

- робота зі зверненнями платників податків;
- інформування громадськості щодо результатів своєї роботи, планів на майбутнє, проблем та перспектив розвитку, ухвалених рішень тощо у різних джерелах інформації;
- надання податкових консультацій та інформаційно-довідкових послуг щодо чинного податкового законодавства, міжнародних договорів та судової практики у сфері оподаткування;
- проведення брифінгів, «гарячих ліній», семінарів, відкритих зустрічей із платниками податків, громадськими організаціями, представниками державної влади та місцевого самоврядування.

Реалізація зазначених робіт, в рамках організаційної структури ГУ ДФС Житомирської області, покладена на кілька структурних підрозділів, як це показано на рис. 1.

Відділ організації роботи Центрів обслуговування платників (далі – ЦОП) та надання адміністративних послуг, розгляду звернень громадян та доступу до публічної інформації, електронних сервісів та електронного документообігу (скорочено – Відділ) створено в структурі ГУ ДФС Житомирської області задля забезпечення доступних та комфортних умов для отримання платниками податків (фізичними та юридичними особами) послуг і сервісів, підвищення ефективності роботи самої служби та її фахівців, поліпшення іміджу служби в суспільстві (як на регіональному, так і на загальнодержавному рівнях).

До числа основних завдань Відділу щодо організації зв'язків із громадськістю можна віднести: підготовку довідково-інформаційних матеріалів щодо адміністративних послуг для розміщення на субсайті ГУ ДФС Житомирської області, оприлюднення інформації щодо отримання доступу до публічної інформації, реєстрацію особистого прийому громадян посадовими особами ГУ ДФС Житомирської області, опрацювання звернень та запитів громадян на отримання публічної інформації доступними каналами зв'язку (усно або письмово на особистому прийомі; письмове звернення поштою або електронною поштою; через меню в Електронному кабінеті) та контроль за наданими відповідями, координація структурних підрозділів ГУ з питань роботи ЦОП та затвердження графіків роботи їх фахівців.



Рис. 1. Організаційна структура управління зв'язками з громадськістю ГУ ДФС Житомирської області

Сектор комунікації ГУ ДФС Житомирської області створений з метою організації ефективної взаємодії служби із представниками ЗМІ, іншими органами державної влади та місцевого самоврядування, інформування платників податків та населення в цілому щодо діяльності ГУ ДФС Житомирської області за допомогою власних інформаційних ресурсів (офіційний веб-портал: <http://zr.sfs.gov.ua> та субсайт: <http://zt.sfs.gov.ua>, брифінги, круглі столи, форуми, сеанси телефонного зв'язку «гаряча лінія») та ЗМІ.

До числа основних завдань сектору комунікації щодо організації зв'язків із громадськістю можна віднести: співпраця з інститутами громадянського суспільства, створення передумов для участі громадськості у формуванні та реалізації державної політики за напрямками діяльності ДФС, роз'яснювальна робота у ЗМІ щодо практики застосування законодавства з питань оподаткування та адміністрування податків, інформування громадськості про реалізацію податкової і митної політики через власні інформаційні ресурси та через ЗМІ.

Як видно із даних рис. 1, в організаційній структурі ГУ ДФС Житомирської області за організацію та здійснення роботи щодо зв'язків із громадськістю відповідають два структурних підрозділи: відділ організації роботи ЦОП та надання адміністративних послуг, розгляду звернень громадян та доступу до публічної інформації, електронних сервісів та електронного документообігу та сектор комунікацій ГУ ДФС Житомирської області. По-суті, перший підрозділ веде роботу зі зверненнями платників податків, обробляє їх запити, формує періодичні та підсумкові звіти, а другий – веде активну представницьку роботу із зовнішніми громадськими групами.

За взаємодію та координацію роботи в середині ГУ ДФС Житомирської області щодо різних напрямів роботи у сфері зв'язків з громадськістю відповідає начальник ГУ ДФС Житомирської області – Лавров О.С. та керівники відповідних структурних підрозділів.

В ході проведеного дослідження було встановлено, що на фоні активної роботи зі зверненнями громадян та проведення різноманітних просвітницько-роз'яснювальних заходів, у ГУ ДФС Житомирської області існують певні проблеми із взаємодією через мережу Інтернет. Так, огляд субсайту показав, що багато розділів даного сайту оновлюються частково (наприклад, у розділі «Медіа-центр» – «Публічні заходи» остання інформація була розміщена у вересні 2014 року), на сайті відсутня актуальна інформація щодо планів проведення зустрічей із платниками податків. Останні дані щодо вивчення громадської думки щодо роботи органів ДФС проведено у 2012 році.

На нашу думку, ключовим напрямом розвитку системи зв'язків із громадськістю у ГУ ДФС Житомирської області повинно стати зосередження на роботі у мережі Інтернет, популяризація роботи служби в соціальних мережах, удосконалення інтерфейсу та розширення спектру послуг доступних платникам податків в Електронному кабінеті. Важливим є питання вдосконалення роботи щодо організації зв'язків із громадськістю в органах Державної фіскальної служби України шляхом утворення єдиної PR-служби.

**Бражевська О.В., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-17-2м, ФПУП  
Науковий керівник – Свірко С.В., д.е.н., проф.  
Житомирський державний технологічний університет**

### **МОДЕРНІЗАЦІЯ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ В УМОВАХ РЕФОРМУВАННЯ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ**

Система державного управління в Україні тривалий час залишалась застарілою та малоефективною. Тому у час реформ в Україні першочерговим завданням стало підвищення її ефективності. На сьогодні проведена перша за роки незалежності країни комплексна реформа державної служби, яка побудована за європейськими стандартами та враховує кращий міжнародний досвід. Реформа державного управління є однією з основних реформ у країнах з перехідною економікою, що здійснюють комплексні реформи у різних сферах державної політики. Дієва система державного управління є одним з основних чинників конкурентоспроможності країни. Ефективна діяльність Кабінету Міністрів України щодо розроблення державної політики у різних сферах можлива за наявності професійної, підзвітної, результативної та ефективної системи центральних органів державного управління. Зниження адміністративного навантаження державного регулювання, покращення якості надання адміністративних послуг, забезпечення законності та передбачуваності адміністративних дій покращує позиції держави у світових рейтингах конкурентоспроможності. Крім того, ефективна система державного управління є однією з основних передумов демократичного врядування, що ґрунтується на принципах верховенства права. Реформування державної служби в Україні передбачає забезпечення її якості, результативності та ефективності, що дозволить здійснити достойне правління країною. Слід зазначити, що поняття якості, результативності та ефективності державної служби є взаємообумовленими, де поняття якості державної служби можна розглядати як дотримання принципів, норм і вимог, необхідних для забезпечення публічної, професійної, політичної неупередженості, ефективної, орієнтованої на громадян державної служби; результативність державної служби – як ступінь досягнення поставлених цілей щодо якості державної служби; ефективність державної служби – як співвідношення результативності державної служби із витраченим на це ресурсами: кадрами, фінансовими, матеріальними, інформаційними тощо.

Для кожного громадянина України стала доступною інформація про наявність вакантних посад в усіх державних органах країни, оскільки інформація про оголошення конкурсів та результати їх проведення обов'язковому порядку оприлюднюється на веб-сайті Нацдержслужби і знаходиться у вільному доступі. Якість конкурсних відборів все ще залишається низькою через проблему низької підготовки кандидатів на посади державної служби, а також браком досвіду конкурсних комісій.

Тому основним завданням реформування є створення в кожному міністерстві та інших центральних органах виконавчої влади команд фахівців з питань реформ, що будуть реалізувати зміни щодня. Зазначені команди можуть включати керівний склад, спеціалістів та менеджерів з досвідом роботи у відповідній галузі для якісного та сталого процесу реформування.

Будь-яка реформа – це, перш за все, оновлення та зміни, які зазвичай дуже важко сприймаються тими, хто є частиною системи.

Держапарат є базою, ключем від будь-якого державного органу і без правильної бази, усі інші реформи, в якому б відомстві вони не були заплановані – марні. Втілити ці реформи без правильних кадрів просто неможливо. Тож реформа українського держапарату просто життєво необхідна країні. З огляду на зазначене та враховуючи основні положення Стратегії реформування державного управління України на 2016-2020 роки, сучасні вимоги до підвищення якості проходження державної служби в Україні передбачають, що: – відбір і призначення на посади державної служби ґрунтуються на досягненнях і здобутках та однаковому ставленні до кандидатів на всіх етапах процесу; – критерії для переведення на нижчу посаду та припинення державної служби є чіткими та зрозумілими; – прямий чи непрямий політичний вплив на вищі керівні посади державної служби унеможливується; система оплати праці державних службовців ґрунтується на класифікації посад, є справедливою і прозорою; – забезпечується професійний розвиток державних службовців, що включає регулярне навчання, справедливе оцінювання результатів діяльності, а також мобільність і просування по службі на основі об'єктивних, прозорих критеріїв і здобутків; – здійснюються заходи для сприяння доброчесності, запобігання корупції та забезпечення дисципліни на державній службі.

Законом України „Про державну службу” від 10.12.2015 № 889-УІІ було визначено цілу низку новацій, спрямованих на вдосконалення проходження та забезпечення якості державної служби, а саме: направленість державної служби на надання адміністративних послуг; розмежування

адміністративних і політичних посад; запровадження нового підходу до класифікації посад державних службовців; компетентнісний підхід для відбору кандидатів для проходження державної служби; визначення на законодавчому рівні єдиних підходів щодо вступу, проходження і припинення державної служби; нові підходи до управління персоналом, оцінювання службової діяльності, підвищення рівня професійної компетенції та професійного навчання державних службовців, оплати їх праці, преміювання та заохочення, а також дисциплінарна відповідальність.

Цим Законом: – розділено політичні посади і посади державних службовців, окремі категорії посад виведено з державної служби; – введено посаду секретаря міністерства; – визначено обмеження щодо політичної діяльності державних службовців та встановлено виключно розору конкурсну процедуру як вступу, так і призначення на державній службі Комісією з питань вищого корпусу державної служби (для категорії «А») та відповідними конкурсними комісіями – для категорій «Б» і «В» із залученням представників громадських об'єднань, наукових установ тощо; – встановлено обов'язкове випробування при призначенні на посаду державної служби вперше строком до шести місяців; – передбачено збільшення частки посадового окладу і зменшено частку премій і доплат у структурі оплати праці державного службовця; – з метою встановлення розмірів посадових окладів посади державної служби поділено на 9 груп оплати праці; – передбачено також щорічний публічний звіт керівників органів виконавчої влади про підсумки діяльності за участю представників громадських рад, громадських об'єднань, організацій роботодавців, професійних спілок, некомерційних організацій, експертів відповідних галузей та ЗМІ тощо.

Важливо, що вступ на державну службу здійснюється шляхом призначення шляхом призначення громадянина України на посаду державної служби за результатами конкурсу. Особа, яка вступає на посаду державної служби вперше, набуває статусу державного службовця з дня публічного складення нею Присяги державного службовця, а особа, яка призначається на посаду державної служби повторно, – з дня призначення на посаду

Одна із важливих складових проходження державної служби є оцінювання результатів службової діяльності державного службовця, яке відповідно до обох законів визначено, що буде здійснюватися щороку для визначення якості виконання посадових обов'язків, результативності та ефективності служби, а також з метою планування кар'єри, виявлення необхідності підвищення рівня професійної компетентності. Підвищення рівня професійної компетентності державного службовця буде здійснюватися за кошти державного бюджету та інших джерел, не заборонених законом з метою підвищення рівня професійної компетентності державного службовця та набуття ним практичного досвіду може проводитися його стажування, з відривом від служби строком від одного до шести місяців на іншій посаді державної служби.

Новацією Закону України «Про державну службу» 2015 року є те, що державний службовець за результатами оцінювання службової діяльності разом із службою управління персоналом складає індивідуальну програму підвищення рівня професійної компетентності, яку погоджує його безпосередній керівник та затверджує керівник самостійного структурного підрозділу, в якому він працює. Служба управління персоналом узагальнює потреби державних службовців у підготовці, спеціалізації та підвищенні кваліфікації і вносить відповідні пропозиції керівнику державної служби.

Новий Закон України «Про державну службу» покликаний забезпечити європейську якість державного менеджменту, підвищити ефективність прийняття рішень органів влади в інтересах суспільства, гарантувати доступність адміністративних послуг для громадян, а також представити нові можливості для професійної самореалізації державних службовців.

В результаті дослідження Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 року визначено цілу низку новацій, спрямованих на вдосконалення проходження та забезпечення якості державної служби, а саме: розмежування адміністративних і політичних посад; визначення правового статусу державного службовця; відмежування державної служби від політичної діяльності; визначення вичерпного переліку осіб, на яких не поширюється законодавство про державну службу; запровадження нового підходу до класифікації посад державних службовців; компетентнісний підхід до відбору кандидатів для проходження державної служби; визначення на законодавчому рівні єдиних підходів щодо вступу, проходження і припинення державної служби; підвищення рівня професійної компетентності та професійного навчання державних службовців, оплата їх праці, преміювання та заохочення, а також дисциплінарної відповідальності. Реформування законодавства про державну службу стало найважливішим кроком до повної реформи державного управління. Не зважаючи на недосконалість новоприйнятого законодавства, про що свідчать постійне внесення змін до нього, все ж слід відмітити правильність напрямку, в якому працюють законодавці та реформатори.

Бродзь Т.О., студентка, II курс, гр. ПУА-2, ФПУП  
Науковий керівник – Дика О.С., к.е.н.  
Житомирський державний технологічний університет

### ОКРЕМІ ЗАХОДИ БОРОТЬБИ З КОРУПЦІЄЮ У СФЕРІ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ

Останнім часом проблеми, пов'язані із корупцією стають все більш актуальними, а пропозиції та розробка методів щодо їх подолання стають головною темою дискусій та обговорень серед суспільства. На сьогодні майже всі документи, які визначають рівень злочинності в країні та аналізують соціально-економічний стан держави, свідчать про високі темпи розвитку корупції.

Відсутність точно визначеного дієвого механізму боротьби проти корупції та досить слабкий контроль держави за чиновницьким апаратом, що дає можливості для їх особистого збагачення, зумовили політичну та організаційну нестабільність у державі. Виконавчі органи влади, які здавалося б повинні швидко та гнучко реагувати на певні зміни у зовнішньому середовищі та всередині держави, забезпечувати її процвітання шляхом реалізації важливих завдань щодо соціально-економічного розвитку, визначати стратегічно орієнтовані цілі та способи їх досягнення, перетворюються на малоефективні структури управління.

У світі немає країни, у якої б були відсутні хоч якісь прояви корупції у системі державної служби. Варто зазначити, що у кожній країні визначається свій певний рівень її розвитку та поширення, свій перелік причин її появи. Значна кількість держав все ж змогла створити такі механізми, які хоч і не знищили корупцію повністю, та змогли зменшити її масштаби до безпечного функціонування держави та владних органів.

Задля формування чесного, добросовісного, дисциплінованого та професійного державного управління необхідні певні умови, такі як:

- строгий контроль держави за діяльністю державних службовців, задля виявлення порушень та подальшого їх усунення;
- належне дотримання принципу, який передбачає відбір кандидатів на службу за оцінкою їх професійних знань та можливістю просування на службі кращих службовців;
- правові норми, які регламентують відносини, пов'язані з просуванням на державній службі повинні бути у стабільному стані;
- забезпечення належної оплати праці та певних соціальних пільг, гарантуючих матеріальне забезпечення та високу престижність соціального стану після відставки державного службовця;
- за результатами виконання службовцями своїх посадових обов'язків передбачається винагорода, що забезпечить чиновникам гідний з національними вимірами рівень життя та утримувати в державному апараті кваліфіковані кадри.

За умови дотримання вищезазначених елементів, державний службовець зможе планувати кар'єру, забезпечувати постійне підвищення рівня кваліфікації.

Ще одним не менш важливим етапом є створення комплексу правових і організаційних заходів. Варто зазначити, що велику роль відіграє функціонування ефективної державної системи соціального забезпечення державних службовців, яка б гарантувала їм: стабільність, утримання на посаді при зміні політичного керівництва, гідні умови після виходу на пенсію, тривалу відпустку й інші соціальні пільги.

Необхідним елементом у сфері боротьби з корупцією у системі державної служби також є питання щодо відповідальності державних службовців, а саме їх дисциплінарної відповідальності. Не дивно, що питання щодо дотримання дисципліни, законності та юридичної відповідальності державних службовців – більш ніж актуальні для нашої країни

Для багатьох українців корупція стала цілком звичайним і повсякденним явищем, адже вона існує скрізь: і в політиці, і в бізнесі, і в державному управлінні. Найсприятливіша сфера її проявів – державна служба. Задля посилення доброчесності влади, слід виокремити таку систему заходів:

- 1) максимальне перетворення структури державної служби України згідно з рекомендаціями та стандартами країн-членів ЄС
- 2) забезпечення прозорості та гласності у діяльності державних службовців
- 3) створення каральної системи, яка б забезпечувала відповідальність за вчинення будь-яких корупційних діянь
- 4) запобігання соціальним передумовам корупції
- 5) створення системи суспільних відносин, за якої б правомірна діяльність державних службовців вважалась соціально престижною

Подолати корупцію можливо тільки тоді, коли вдасться створити систему, яка б орієнтувалась не на певну особистість, а взагалі протидіяла будь-яким корупційним проявам, незалежно від того, хто саме перебуватиме при владі.

**Бучинська І.В., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-18-2м, ФПУП  
Науковий керівник – Тичина В.П., викл.  
Житомирський державний технологічний університет**

## **ПРАВОВІ ТА ОРГАНІЗАЦІЙНІ ЗАСАДИ ЗАПОБІГАННЯ КОРУПЦІЇ**

Корупційна злочинність є складовою широкого суспільного явища – корупції. Тому, розгляд цього виду злочинності доцільно розпочинати зі з'ясування сутності корупції. Тим більше, що вона залишається малодослідженою, і є чинником, що реально загрожує національній безпеці України.

У загальному вигляді корупцію можна визначити як соціальне явище, яке охоплює всю сукупність діянь, пов'язаних з неправомірним використанням особами наданої їм влади та посадових повноважень з метою задоволення особистих інтересів чи інтересів третіх осіб, а також інших правопорушень, що створюють умови для вчинення корупційних діянь або їх приховування.

Корупцію складають такі діяння, що вчинені особою, наділеною владою чи посадовими повноваженнями, з метою задоволення корисливих власних або інтересів інших осіб; використання особою, наданих їй службових повноважень чи пов'язаних з ними можливостей з метою одержання неправомірної вигоди або прийняття такої вигоди чи прийняття обіцянки/пропозиції такої вигоди для себе чи інших осіб або відповідно обіцянка/пропозиція чи надання неправомірної вигоди особі, або на її вимогу іншим фізичним чи юридичним особам з метою схилити цю особу до протиправного використання наданих їй службових повноважень чи пов'язаних з ними можливостей; особа, уповноважена на виконання функцій держави або місцевого самоврядування має ціль отримати неправомірну вигоду, а саме – грошові кошти або інше майно, переваги, пільги, послуги, нематеріальні активи, які обіцяють, пропонують, надають або одержують без законних на те підстав.

Суб'єктами, які здійснюють заходи щодо запобігання та протидії корупції є:

- Національне агентство з питань запобігання корупції
- Національне антикорупційне бюро України
- Національна рада з питань антикорупційної політики

Національне агентство з питань запобігання корупції є центральним органом виконавчої влади зі спеціальним статусом, який забезпечує формування та реалізує державну антикорупційну політику.

Правову основу діяльності Національного агентства становлять Конституція України, міжнародні договори, згоду на обов'язковість яких надано Верховною Радою України, цей та інші закони України, а також прийняті відповідно до них інші нормативно-правові акти.

Національне антикорупційне бюро України є державним правоохоронним органом, на який покладається попередження, виявлення, припинення, розслідування та розкриття корупційних правопорушень, віднесених до його підслідності, а також запобігання вчиненню нових.

Завданням Національного бюро є протидія кримінальним корупційним правопорушенням, які вчинені вищими посадовими особами, уповноваженими на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, та становлять загрозу національній безпеці.

Національна рада з питань антикорупційної політики у процесі виконання покладених на неї завдань взаємодіє з органами законодавчої, виконавчої та судової влади, правоохоронними органами, Радою національної безпеки і оборони України, громадськими об'єднаннями, співпрацює з іншими допоміжними органами і службами, створеними Президентом України.

Суб'єктами відповідальності за корупційні правопорушення є:

- 1) особи, уповноважені на виконання функцій держави або місцевого самоврядування
- 2) особи, які прирівнюються до осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування
- 3) особи, які постійно або тимчасово обіймають посади, пов'язані з виконанням організаційно-розпорядчих чи адміністративно-господарських обов'язків, або спеціально уповноважені на виконання таких обов'язків у юридичних особах приватного права незалежно від організаційно-правової форми, а також інші особи, які не є службовими особами та перебувають з підприємствами, установами, організаціями в трудових відносинах, у випадках, передбачених Законом України «Про запобігання корупції».

Безсумнівно, що корупція надає руйнівний вплив на всі сторони життя, починаючи з мілкого та досягаючи величезних розмірів. Негативні наслідки корупції вже проявляються в житті кожного громадянина держави та України в цілому: розширюється тіньова економіка, порушуються конкурентні механізми ринку, неефективно використовуються бюджетні кошти. Розширюються масштаби корупції і в неурядових організаціях (на фірмах, підприємствах, в громадських організаціях), що веде до зменшення ефективності їх роботи, а значить зниження ефективності економіки країни в цілому.

Вяхірева Д.С., студентка, II курс, гр. ПУА-2, ФПУП  
Науковий керівник – Загурська-Антонюк В.Ф., к.політ.н., доц.  
Житомирський державний технологічний університет

## РЕАЛІЗАЦІЯ ПУБЛІЧНОЇ ПОЛІТИКИ ТА ПРОЗОРИСТЬ У ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІВ ДЕРЖАВНОЇ ВЛАДИ

Публічна політика забезпечує відкритість та прозорість дій влади та можливість громадян впливати на процеси розробки і впровадження державних рішень. Найважливішою умовою існування демократії є публічність політики, тобто гласність і відкритість будь-якої політичної дії. Громадяни мають право знати про дії та наміри політичних сил, органів державної влади. Вони повинні впливати на процеси створення і реалізації законів, якість роботи державного апарату, рівень освіченості і громадянської самосвідомості політиків, які приймають політичні рішення.

Інформаційна відкритість органів державної влади дозволяє громадянам «отримати адекватне уявлення та сформувані критичне судження про стан суспільства та органи публічної влади, укріплює дієвість та ефективність громадського контролю за діяльністю органів державної влади».

Таким чином, інформаційна відкритість діяльності органів державної влади всіх рівнів покликана гарантувати реальний доступ населення до інформації про їх діяльність. Встановлення зворотного зв'язку з громадськістю, публічного діалогу, партнерських стосунків органів державної влади та інститутів громадянського суспільства, підвищення ефективності механізму залучення громадськості до розроблення та реалізації державної політики – питання першочергової ваги, від яких залежатимуть усі подальші дії влади.

Проблема прозорості останнім часом все частіше згадується при характеристиці різних соціальних інституцій у контексті демократизації державного і суспільного життя в Україні. Багато в чому це пов'язано з вивченням міжнародних стандартів та адаптацією досвіду країн Європейського Союзу, в якому прозорість визнано одним із принципів, що впливає з ідеї утвердження правового співтовариства.

У результаті, на думку вітчизняних науковців, політиків, експертів, прозорість постає обов'язковою характеристикою соціальних комунікацій, насамперед, за участю органів державної влади, фінансових установ, засобів масової інформації, громадських організацій.

В Україні вже майже створена юридична база для втілення принципу відкритості державного управління. Проте процес формування нормативної компоненти відкритості продовжується. Конституцією України закріплені права громадян брати участь в управлінні суспільними справами (ст. 141), рівного доступу громадян до державної служби, а також до служби в органах місцевого самоврядування (ст. 38), право на свободу інформації (ст. 34), на індивідуальні та колективні звернення до органів влади та посадових осіб (ст. 40).

Ст. 4 Закону України «Про державну службу» визначено, що право на державну службу мають громадяни України незалежно від походження, соціального і майнового стану, расової і національної належності, статі, політичних поглядів, релігійних переконань, місця проживання, які одержали відповідну освіту і професійну підготовку та пройшли в установленому порядку конкурсний відбір.

Ст. 4 Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні» першими з основних десяти принципів місцевого самоврядування називає принципи народовладдя, законності, гласності. Відкритість влади функціонально має служити народові, його духовному і матеріальному збагаченню і що ця відкритість повинна мати двобічний характер: інформація мусить йти від влади до народу і від народу до влади. Необхідно звернути увагу також на Закон України «Про звернення громадян», який забезпечує громадянам України можливість для участі в управлінні державними і громадськими справами через механізм офіційних звернень. У контексті прозорості державного управління необхідно пригадати виданий у 1992 р. Закон України «Про інформацію» (оновлена редакція), яким, зокрема, підкріплено конституційне право громадян на доступ до інформації, яка стосується їх особисто (ст. 8, 9), Закон України «Про порядок висвітлення діяльності органів державної влади та органів місцевого самоврядування в Україні засобами масової інформації» (1997), Указ Президента України «Про заходи щодо розвитку національної складової глобальної інформаційної мережі Інтернет та забезпечення широкого доступу до цієї мережі в Україні» (2000). Останній започаткував створення умов для прозорого здійснення владними структурами їхніх повноважень, зобов'язавши встановити певний порядок електронного оприлюднення інформації про їх діяльність, і створити веб-сторінки всіх рівнів влади, а також провідних наукових установ та навчальних закладів.

Підсумовуючи, варто зазначити, що прозорість як принцип комунікації органів державної влади з громадськістю є складним феноменом, значення якого виходить за рамки простого забезпечення громадян інформацією.



**Васильчук Л.В., студент, I курс, гр. ПУА – 3, ФПУП  
Науковий керівник – Загурська-Антонюк В.Ф., к.політ.н., доц.  
Житомирський державний технологічний університет**

## **АНТИКОРУПЦІЙНІ ОРГАНИ УКРАЇНИ**

Корупція – це небезпечне соціальне явище, яке проявляється шляхом використання своїх службових повноважень з метою власного збагачення. І тому протидія корупції є нагальним питанням, яке потребує вирішення, адже корупція може формувати недовіру населення до державної влади. Щоб запобігти цьому явищу, держава створює антикорупційні органи, які здійснюють нагляд за дотриманням закону та контролюють правильність роботи посадових осіб.

В Україні існують такі спеціалізовані антикорупційні органи: Національне агентство з питань запобігання корупції, Спеціалізована антикорупційна прокуратура, Національне антикорупційне бюро України, Державне бюро розслідувань, Національне агентство України з питань виявлення, розшуку та управління активами, одержаними від корупційних та інших злочинів та спеціально вповноважені суб'єкти у сфері протидії корупції: Вищий антикорупційний суд України, Комітет ВР з питань запобігання і протидії корупції, Національна рада з питань антикорупційної політики при президенті України. А наразі з'ясуємо мету та повноваження роботи кожного органу окремо.

Національне агентство з питань запобігання корупції або НАЗК – це центральний орган виконавчої влади зі спеціальним статусом, який забезпечує формування та реалізує державну антикорупційну політику і є відповідальним перед Верховною Радою України і підзвітним Кабінету Міністрів України. Законодавчою основою діяльності НАБУ є Конституція України, Закон України «Про запобігання корупції», Закон України "Про очищення влади" від 16.09.2014 № 1682-VII, Постанова Кабінету Міністрів України "Деякі питання реалізації Закону України "Про очищення влади" від 16 жовтня 2014 р. № 563... Функціями цього органу є запобігання корупції та не дати чиновнику стати корупціонером.

Національне агентство з питань запобігання корупції має на меті:

- ✓ проведення аналізу: стану запобігання та протидії корупції в Україні;
- ✓ розроблення проектів Антикорупційної стратегії та державної програми з її виконання, здійснення моніторингу, координації та оцінки ефективності виконання Антикорупційної стратегії;
- ✓ підготовка пропозицій щодо формування та реалізації антикорупційної політики, розроблення проектів нормативно-правових актів з цих питань;
- ✓ забезпечення ведення Єдиного державного реєстру декларацій осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування та Єдиного державного реєстру осіб, які вчинили корупційні або пов'язані з корупцією правопорушення, здійснення контролю та перевірки декларацій осіб;
- ✓ ініціювати проведення службового розслідування, вжиття заходів щодо притягнення до відповідальності осіб, винних у вчиненні корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень;

Національне антикорупційне бюро України або НАБУ – це державний правоохоронний орган, на який покладається попередження, виявлення, припинення, розслідування та розкриття корупційних правопорушень, вчинених вищими посадовими особами, а також запобігання вчиненню нових. НАБУ є підзвітним Президенту України, Верховній Раді України та Кабінету Міністрів України. Законодавчою базою цього органу є: Конституція України, Закон України «Про Національне антикорупційне бюро України», Закон України «Про засади державної антикорупційної політики в Україні (Антикорупційна стратегія)», Закон України «Про запобігання корупції», Кримінальний кодекс України Найважливішою функцією Бюро є протидія корупційним правопорушенням, які вчинені високопосадовцями та становлять загрозу національній безпеці України.

Національне антикорупційне бюро України має такі завдання:

- ❖ заводити оперативно-розшукові справи на підставі постанови, та здійснювати гласні та негласні оперативно-розшукові заходи;
- ❖ знайомитися в державних органах, із документами та іншими матеріальними носіями інформації, необхідними для попередження, виявлення, припинення та розслідування кримінальних правопорушень;
- ❖ отримувати від банків, депозитарних, фінансових та інших установ, підприємств та організацій інформацію про операції, рахунки, вклади, правочини фізичних та юридичних осіб, яка необхідна для виконання обов'язків
- ❖ за пред'явлення службового посвідчення входити безперешкодно до державних органів, органів місцевого самоврядування та зони митного контролю;

Спеціалізована антикорупційна прокуратура або САП – це самостійний структурний підрозділ Генеральної прокуратури України. САП створюється спеціально для допомоги та нагляду за розслідуваннями детективами новоствореного Антикорупційного бюро. Нормативно-правовою базою

Спеціалізованої антикорупційної прокуратури є Конституція України, Закон України "Про прокуратуру", Кримінальне та Кримінально процесуальний кодекс України, інші акти законодавства, накази Генеральної прокуратури України, а також Положенням про Спеціалізовану антикорупційну прокуратуру Генеральної прокуратури України. Основна функція – це нагляд за додержанням законів під час проведення досудового розслідування, що здійснюється Національним антикорупційним бюро України; підтримання державного обвинувачення у відповідних виробництвах і представництво інтересів громадянина або держави в суді у випадках, передбачених цим законом і пов'язаних з корупційними або пов'язаними з корупцією правопорушеннями.

Основні завдання Спеціалізованої антикорупційної прокуратури:

- здійснення нагляду за додержанням законів під час проведення оперативно-розшукової діяльності, досудового розслідування Національним антикорупційним бюро України.
- забезпечення швидкого, повного та неупередженого розслідування Національним антикорупційним бюро України кримінальних правопорушень та оскарження незаконних судових рішень на стадії досудового розслідування і судового розгляду.
- підтримання державного обвинувачення в суді у кримінальних провадженнях, розслідуваних Національним антикорупційним бюро України.

Вищий антикорупційний суд України – це постійно діючий вищий спеціалізований суд у системі судоустрою України, є юридичною особою, має печатку із зображенням Державного Герба України та своїм найменуванням. Цей орган є новим та недосконалим, оскільки лише утворився у 2016 році, відповідно до судової реформи. Правову основу діяльності Вищого антикорупційного суду становлять Конституція України, Закон України "Про судоустрій і статус суддів", цей та інші закони України, чинні міжнародні договори, згоду на обов'язковість яких надано Верховною Радою України.

Найважливішим завданням Вищого антикорупційного суду є здійснення правосуддя відповідно до визначених законом засад та процедур судочинства з метою захисту особи, суспільства та держави від корупційних і пов'язаних із ними злочинів та судового контролю за досудовим розслідуванням цих злочинів, дотриманням прав, свобод та інтересів осіб у кримінальному провадженні.

Комітет ВР з питань запобігання і протидії корупції – це профільний комітет Верховної Ради України, який створений Постановою Верховної Ради України 4-VI від 04 грудня 2007 р., є підзвітним і підконтрольним Верховній Раді України. Основними завданнями є:

- формування та реалізація антикорупційної політики;
- проведення антикорупційної експертизи законопроектів, поданих суб'єктами права законодавчої ініціативи;
- запобігання корупції в діяльності юридичних осіб та врегулювання конфлікту інтересів;
- фінансовий контроль стосовно осіб, уповноважених на виконання функцій держави та місцевого самоврядування;
- правове регулювання діяльності Національного антикорупційного бюро та Національного агентства з питань протидії корупції.

Національне агентство України з питань виявлення, розшуку та управління активами, одержаними від корупційних та інших злочинів або АРМА є центральним органом виконавчої влади зі спеціальним статусом, уповноваженим на формування та реалізацію державної політики у сфері виявлення та розшуку активів, які можуть бути арештовані у кримінальному провадженні, а також управління активами, які арештовані у кримінальному провадженні. Завдання цього агентства є розшук активів, доводити їхнє злочинне походження, конфіскувати виключно за рішенням суду, а потім може виставити на продаж на публічних торгах.

Державне бюро розслідувань або ДБР- це центральним органом виконавчої влади, що здійснює правоохоронну діяльність з метою запобігання, виявлення, припинення, розкриття та розслідування злочинів, віднесених до його компетенції. Це бюро є аналогом американського ФБР. Воно розслідуватиме справи, пов'язані з корупцією, але ті, які не відносяться до компетенції НАБУ. Також ДБР здійснюватиме розслідування злочинів, пов'язаних із діяльністю злочинних організацій, вчинених правоохоронцями, а також особливо тяжких насильницьких злочинів, за які Кримінальним кодексом передбачено покарання у вигляді довічного позбавлення волі.

Національна рада з питань антикорупційної політики при президенті України – це консультативно-дорадчий орган, до обов'язків якого входить підготовка та подання главі держави пропозицій щодо антикорупційної стратегії, аналіз ситуації із запобіганням та протидією корупції в Україні.

Отже, в Україні існує забагато антикорупційних органів, повноваження яких начебто розподілено, але свою роботу вони виконують не до кінця. В Україні потрібно створити лише найважливіші органи, які займатимуться розкриттям корупції, розслідуванням цього злочину та засудження злочинця.

Вернигора В.М., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-18-8м, ФПУП  
Науковий керівник – Самчик М.Ю., к.е.н.  
Житомирський державний технологічний університет

## СТАН ТА ПЕРСПЕКТИВИ РЕФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ НАДАННЯ АДМІНІСТРАТИВНИХ ПОСЛУГ В УМОВАХ ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ

Сучасне управління системою надання адміністративних послуг направлено на становлення і розвиток європейських принципів і створення сприятливих умов реалізації громадянами своїх прав, свобод і законних інтересів, а також подолання бар'єрів у взаємодії органів державного управління та громадянського суспільства. Однак сферу надання адміністративних послуг протягом багатьох років характеризує: відсутність нормативно-правового визначення принципів функціонування цієї системи; занадто велика кількість адміністративних послуг, що надаються фізичним та юридичним особам; подрібнення адміністративних послуг на кілька платних послуг та залучення до їх надання сторонніх організацій; збільшення кількості платних послуг, супутніх адміністративних послуг) складність процедур надання адміністративних послуг; практика делегування управлінських функцій, що належать виключно до повноважень органів державного управління, іншим структурам, які, перш за все переслідують максимізацію комерційних доходів.

Розвиток ідей фінансової децентралізації та їх актуальність зумовило, по-перше, децентралізацію, яка була потрібна для забезпечення ефективного надання послуг та максимального їх наближення до населення, вдосконалення системи управління, підвищення ефективності вирішення завдань, які були передані на локальний рівень; по-друге, назріла необхідність фінансової самостійності органів місцевого самоврядування.

Адміністративні послуги взаємопов'язані певною мірою з послугами державними, які надаються державою, проте семантично термін «державні послуги» походить від поєднання англійських слів «public services», який в українську мову можна перевести як «публічні послуги». У вітчизняному понятійному апараті трактування терміна «public services» як «державні послуги», пояснюється специфікою здійснюваного в Україні державного управління, співвідношенням дискретних повноважень держави і громадськості [1, с. 67].

З огляду на критерії приналежності послуг до адміністративних, які наведені в Концепції розвитку системи надання адміністративних послуг органами державного управління, пропонуємо адміністративну послугу розглядати як взаємодію: з боку суб'єкта надання – діяльність, спрямована на реалізацію функцій органів державного управління, яка здійснюється за фактом звернення суб'єкта звернення в межах повноважень органу, уповноваженого на надання конкретної адміністративної послуги, а з боку суб'єкта звернення – виконання покладених на нього нормативно-правовими актами обов'язків (спеціальні вимоги (ліцензії) або відповідність вироблених товарів або послуг певним умовам (сертифікати) і т.д.). Результатом таких взаємодій є адміністративний акт індивідуального характеру.

Відповідно, для запуску процесу надання послуги необхідна заява від суб'єкта звернення на конкретну адміністративну послугу. Керуючись інформаційною карткою, суб'єкт звернення направляє заяву до відповідного суб'єкта надання. При виборі електронного комунікаційного каналу процес надання послуги на порядок спрощується, проте більшою мірою буде залежати від ряду факторів, пов'язаних з технологічної сумісністю інформаційних систем органів державного управління.

З моменту набуття Україною незалежності сфері надання послуг органами державного управління не приділялося достатньої уваги з боку уряду, не дивлячись на те, що кожна людина, незалежно від власного бажання, періодично змушений звертатися до органів за отриманням паспорта, реєстрацією суб'єкта підприємницької діяльності, отриманням водійського посвідчення або дозволу і т.д.

На сьогоднішній день в регіонах сформувалися різні коефіцієнти податкоспроможності від ВВП щодо розмірів сумарних власних доходів на душу населення, вони мають значні регіональні відмінності. Досить широка диференціація факторів стримує розбудову соціальної сфери, знищує стимулюючу функцію заробітної плати, частка якої в структурі ВВП незначна. У регіонах загострилася проблема фінансового забезпечення, і вона набуває державної ваги. Звідси в створенні щодо однакових соціально-економічних умов провідна роль має належати державному бюджету. Для цього держава з метою виконання своїх функцій повинна мати необхідні фінансові ресурси, які, в свою чергу, повинні спрямовуватися на фінансування заходів економічного і соціального розвитку країни [2].

Під адміністративною децентралізацією розуміють передачу функцій управління центральними органами влади місцевим, а також розширення повноважень підпорядкованих органів управління [7, с. 179]. Дану позицію поділяє і Н. В. Осадча [3, с. 56].

Адміністративна децентралізація ділиться на власне децентралізацію і деконцентрацію. Деконцентрація означає передачу прав щодо прийняття відповідних рішень представникам центрального уряду на місцях, а також розподіл влади в межах одного рівня управління. Децентралізація ж (іноді використовується термін «адміністративна децентралізація») має на меті передачу центральним урядом своїх повноважень і прав на

прийняття рішень місцевим органам самоврядування. Децентралізація та деконцентрація мають ряд загальних ознак, але є «двома різними видами переміщення владних повноважень з центру на місця». Британські вчені виділяють термін «деволюція». Деволюція має регіональний характер і асоціюється з передачею центральним урядом повноважень субнаціональним одиницям при збереженні суверенітету центру. Деволюція ділиться на законодавчу (тобто регіональній владі надається право приймати власні закони) і адміністративну (передача субнаціональним органам права реалізувати закони і політику, встановлюється центральним урядом відповідно до специфіки певного регіону). Такі форми адміністративної децентралізації, як деконцентрація і деволюція, властиві і фінансової децентралізації [4, с. 53].

В Україні реформа по децентралізації вже почалася і просувається повільними темпами. Вона спрямована на підвищення якості життя населення та забезпечення відтворення природних систем на базі ефективного комплексного економічного і соціального розвитку регіону, досягається завдяки раціональній організації територіального господарства. Була запропонована ефективна модель децентралізації влади, де органи місцевого самоврядування, а також центральні органи виконавчої влади повинні проводити контроль та фінансову діяльність регіону. Було розглянуто покрокове впровадження реформи місцевого самоврядування в Україні в умовах сталого розвитку та на основі проведеного аналізу реалізації розпочатої реформи місцевого самоврядування в Україні можна запропонувати такі рекомендації:

1. Необхідно створити ефективну і збалансовану системи органів місцевого самоврядування та органів виконавчої влади, які мають необхідні повноваження, достатні ресурси і які будуть відповідальними перед суспільством і державою.

2. Визначити оптимальну для України систему адміністративно-територіального устрою, де кожна адміністративно-територіальна одиниця є територіальною основою для відповідних органів місцевого самоврядування та / або органів виконавчої влади.

3. Провести розмежування повноважень в системі органів місцевого самоврядування, в системі органів виконавчої влади на місцях на різних рівнях адміністративно-територіального устрою за принципом субсидіарності.

4. Провести розмежування повноважень між місцевими органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування на принципах децентралізації влади.

5. Створити належні матеріальні, фінансові та організаційні умови для забезпечення здійснення органами місцевого самоврядування власних (самоврядних) і делегованих повноважень.

6. Забезпечити прозоре і прогнозоване фінансування регіонального розвитку, а також створити умови для участі в стратегічному плануванні всіх суб'єктів регіонального розвитку.

7. Забезпечити створення єдиного економічного, інформаційного, освітнього та інших просторів в межах всієї території держави [1, с. 68].

Отже, можна констатувати, що з формальної точки зору механізм надання адміністративних послуг забезпечено відповідними нормативно-правовими актами, однак чисельні теоретичні дослідження вказують на наявність достатньої великої кількості проблемних питань. Значна частка цих питань залежить від фінансової складової, оскільки формування бюджетів та зміни у фіскальній політиці є дуже складною та актуальною проблемою. Не меншою проблемою є врахування людського фактора як в плані формування професійного кадрового складу самоврядних органів, так і спонукання громади до співпраці з органами влади, прийняття безпосередньої участі у розробці та реалізації управлінських рішень. Важливою часткою проведення реформ є вирішення кадрового питання, комплектування органів місцевого самоврядування кваліфікованими спеціалістами, які мають потенціал для швидкого вирішення проблем, що перед ними постають. Не останню роль має відігравати співробітництво між територіальними громадами, яке може представляти собою дієвий засіб розвитку на локальному рівні, впровадження в життя політики побудови демократичної держави із розвиненим місцевим самоврядуванням, а головне – допомагатиме взаємообміну ефективними практиками надання адміністративних послуг. Що стосується рівня децентралізації влади в державі, то він має відповідати балансу між самостійністю самоврядних органів у вирішенні проблем місцевого значення та їх реальної відповідальності за результати своєї діяльності.

#### **Список використаних джерел:**

1. Децентралізація в Україні: соціологічний погляд / [О. Гарнець, О. Гончарук, Н. Дмитрук, А. Ткачук – К.]; Швейцарсько-український проект «Підтримка децентралізації в Україні – DESPRO». – К. : ТОВ «СофіяА». – 2013. – 160 с.

2. Ільчанинова Н.І. Механізм надання адміністративних послуг в контексті децентралізації влади в Україні / Н. І. Ільчанинова // Державне управління: удосконалення та розвиток. – 2017. – № 12. – Режим доступу : <http://www.dy.nayka.com.ua/?op=1&z=1158>

3. Осадчая Н. В., Галясовская О. В. Децентрализация в Украине: тенденции и проблемные аспекты / Н. В. Осадчая, О. В. Галясовская // Економічний вісник Донбасу. – 2016. – № 2 (44). – С. 56-64.

4. Ткачук А. 3 історії реформ адміністративно-територіального устрою України 1907-2009 рр. / А. Ткачук, Р. Ткачук, Ю. Галушак. – К.: Леста, 2009. – 128 с.

**Винарчук О.С., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-18-9м, ФПУП  
Науковий керівник – Горай О.С., к.е.н.  
Житомирський державний технологічний університет**

## **СОЦІАЛЬНІ ВИПЛАТИ, ЯК МЕХАНІЗМ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ НАСЕЛЕННЯ, ЇХ УДОСКОНАЛЕННЯ**

Соціальний захист – це пріоритетний напрям внутрішньої політики демократичної правової держави, що забезпечує дотримання прав людини, вирішує проблеми соціальної справедливості, забезпечує нормальний розвиток суспільства та національної економіки. Важливим завданням соціальної політики і одним із центральних елементів програми реформ в Україні сьогодні є збільшення адресності соціальних виплат. Система надання соціальних виплат зазнає постійних змін як з боку нормативно-правової бази так і за сприяння міжнародних інститутів. З метою реалізації Стратегії подолання бідності Урядом затверджено план заходів на 2019 рік, що спрямовані на зростання грошових доходів населення, підвищення дієвості політики зайнятості, забезпечення доступу населення до соціальних послуг, мінімізацію ризиків бідності та соціального відчуження найбільш вразливих категорій населення. Метою реалізації заходів є досягнення європейських стандартів життя, створення умов для усунення відчуження окремих груп населення.

Держава за участю профспілок та інших громадських організацій здійснює систему заходів, які захищають будь-якого громадянина країни від економічної та соціальної деградації. З метою захисту від деяких негативних наслідків розвитку ринкової економіки в Україні створена система соціальних виплат – це допомоги внаслідок безробіття, у випадку втрати чи різкого скорочення доходів, хвороби, народження дитини, виробничої травми, інвалідності, похилого віку. Для того, щоб отримати виплати з соціального страхування, необхідною умовою є те, щоб людина була застрахована. Якщо особа має відповідний страховий стаж, то набирає право на отримання пенсії, допомоги по тимчасовій непрацездатності, по безробіттю, тощо. Це право не залежить від доходів, отриманих з інших джерел, а здобувається протягом трудової діяльності. Завдання деяких видів соціальної допомоги (соціальних виплат) — покращити матеріальний стан людей, які опинилися у скрутному становищі, незалежно від їхньої трудової діяльності. Це такі виплати як допомога малозабезпеченим сім'ям або допомога самотнім матерям, що розраховуються по доходах. Законом «Про Державний бюджет України на 2019 рік» передбачені розміри прожиткового мінімуму для різних демографічних груп населення і розмір мінімальної зарплати. Ці показники впливають на розміри соціальних виплат, податкової соціальної пільги і мінімальної пенсії.

Дотримання принципу адресності соціальної допомоги вимагає перевірки засобів існування, адже допомога має виплачуватись лише малозабезпеченим особам, з низьким рівнем добробуту за рахунок усіх джерел. Перевірка державним соціальним інспектором доходів і майнового стану громадян та складання акта матеріально-побутових умов передбачені при призначенні житлових субсидій при зверненні особи із заявою до комісії з питань надання субсидій. Крім того майновий стан і доходи перевіряються згідно Закону України "Про державну соціальну допомогу малозабезпеченим сім'ям". Соціальні інспектори мають доступ до Державного реєстру речових прав на нерухоме майно та відправляють запити до Реєстру транспортних засобів та їх власників. Перспективним для перевірок всіх видів доходів, майна, транспортних засобів, є створення комп'ютерних баз даних отримувачів усіх видів допомог та їх уніфікація.

Умови призначення соціальних виплат постійно змінюються та удосконалюються. З травня 2018 року обмежено коло одержувачів субсидії: вона не призначається особам, що мають квартиру понад 120 кв.м. або будинок понад 200 кв.м., працюють закордоном (якщо перебували там понад 60 днів, крім лікування і навчання), офіційно не працюють і можуть мати тіньові доходи (з метою легалізації). Проте непрацюючим особам субсидії призначаються в разі їх тривалого лікування, проживання в сільській місцевості, де немає роботи, через комісію.

В 2019 році розпочато монетизацію субсидій, громадяни отримують готівкові кошти, які мають сплатити за житлово-комунальні послуги. Зекономлені кошти залишатимуться громадянам, тому, на думку урядовців, це стимулюватиме до економного використання енергоносіїв. З травня 2019 р. уряд запроваджує монетизацію пільг, а система соціальних пільг України нараховує більше 100 її видів та охоплює третину населення. Окремих категоріям громадян передбачено надання пільг з урахуванням середньомісячного сукупного доходу сім'ї з 1 липня 2015 року. Якщо середньомісячний дохід в розрахунку на одну особу не перевищує величину доходу, який дає право на податкову соціальну пільгу (в 2019 р.це 2690 грн), пільговик має право на отримання пільг на рік. Проте не виключено, що пільгами можуть користуватися особи з тіньовими доходами, чий матеріальний стан насправді не

потребує допомоги суспільства. Перевірку доходів пільговиків органами соціального захисту через бази даних Державної фіскальної служби ще не налагоджено, так як це запроваджено для перевірки доходів одержувачів субсидій та соціальної допомоги.

Соціальні виплати, їх кількість постійно змінюються. Пакунки малюка "прижилися" в усьому світі, як у багатих, так і в бідних країнах. Тому в Україні з 1 вересня 2018 р. введено надання при народженні дитини батькам одноразової натуральної допомоги «пакунку малюка», в який входять одяг, пелюшки, іграшки на суму до 5 тисяч грн. З 1 січня 2019 року введено відшкодування послуги з догляду за дитиною до трьох років „муніципальна няня” у розмірі прожиткового мінімуму на дітей віком до шести років, що на 01.01.2019 року становить 1626 грн, а з 01. 07 2019р. – 1699 грн. В 2019 році з'явилась допомога для дітей з вадами розвитку або з тяжкими хворобами в розмірі в розмірі прожиткового мінімуму для осіб, які втратили працездатність. З 01.01.2019 р становить 1497 грн, з 01. 07. – 1564 грн, а з 1.12 2019 р.- 1638 грн.

Існування розвинутої системи соціальних гарантій, стандартів та нормативів є ознакою соціально спрямованої держави, завданням якої є закріплення їх у своїх нормативно-правових актах і виконання та реалізація їх на практиці. Соціальні виплати забезпечують усім громадянам рівні можливості для підтримання достойного рівня життя, проте більшість з них не стимулюють до пошуку додаткових джерел існування, і держава має спонукати громадян до працевлаштування (в тому числі створенням нових робочих місць). За останні 15 років кількість одиноких матерів зросла в 22 рази, це відбувається в тому числі тому, що громадяни не одружуються, щоб отримувати додаткову виплату від держави. Одинокі матері, мають не одного, а кількох дітей, на одне або два-три різних прізвища. Кількість неповних сімей, висока статистика розлучень поглиблюють кризу інституту сімейних відносин. Отже держава має подбати про підтримку молодих сімей, встановивши пільгове кредитування або виплати на житло молодим сім'ям. На Міжнародному соціологічному форумі «Тенденції розвитку сім'ї в умовах сучасного суспільства», що відбувся в листопаді 2018р в Харкові, учасники прийняли звернення до центральної влади з проханням внести зміни в законодавство України з метою подальшого розвитку інституту сім'ї. Запропоновано, зокрема, створити інститут урядового уповноваженого з питань сім'ї, затвердити почесний знак "За сумлінне батьківство", ліквідувати статус одиноких матерів і батьків як інститут, що створює умови для розлучень і дитячого сирітства, налагодити підготовку молоді для життя у сім'ї, обговорювати питання зміцнення української сім'ї на вищому рівні.

Реформування державних соціальних виплат відповідно до стрімкого розвитку суспільства, полягає в їх доступності. Тому Міністерством соціальної політики запроваджено на сайті подання електронної заяви за виплатою допомоги при народженні дитини. Заява подається з використанням електронного цифрового підпису, і деякі громадяни не готові до таких змін, проте електронний сервіс працює, і при належному оформленні електронної заяви, допомога призначається. Удосконалення допомог полягає в гармонізації прожиткового мінімуму відповідно до потреб, що забезпечить гідний рівень життя, і в рівному наданні прожиткового мінімуму як для працездатних так і непрацездатних осіб.

Соціальний захист в цілому і виплати зокрема — категорії динамічні, безпосередньо пов'язані із соціальною політикою держави. співвідносні за рівнем розвитку країни. За даними Інституту демографії Україна погрузла в бідності. Перша причина – ВВП на душу населення, друга – тривалість життя. Як прогнозують експерти Світового банку, у найближчі 15 років чисельність людей працездатного віку в Україні скоротиться на 16%. Старіння нації – це міна уповільненої дії. Адже з часом кожен платник податків буде змушений годувати все більшу кількість тих, хто не працює. У ст. 46 Конституції України соціальний захист розуміється саме як система заходів щодо захисту населення від соціальних ризиків. Сьогодні маємо значне зuboжіння та погіршення добробуту населення, спостерігаємо ситуацію, коли значна кількість людей поставлена на межу виживання, поглиблюється соціальна та майнова нерівність, різниця у рівнях доходів. Високий відсоток населення (особливо молодь) їде закордон на роботу, або й зовсім покидають Україну. Від якості та рівня життя, ступеня задоволення потреб населення, рівня безробіття залежить показник соціальної напруги в суспільстві. Тому проблема соціального захисту громадян, забезпечення соціальних гарантій, надання пільг, субсидій, допомог, виплат та компенсацій нині особливо актуальна. З метою посилення соціального забезпечення населення має відбуватися постійне вдосконалення законодавства. Важливо налагоджувати гармонійну взаємодію державних інститутів, громадських об'єднань, об'єднаних територіальних громад, та реформувати систему соціальних виплат на основі висновків наукових діячів та експертів, з врахуванням міжнародного досвіду.

**Вирва Т.М., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-18-5м, ФПУП  
Науковий керівник – Драган І.О., д.н.держ.упр., проф.  
Житомирський державний технологічний університет**

## **ДЕРЖАВНЕ РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ РЕГІОНУ**

На державному рівні проголошено, що регулювання соціально-економічного розвитку регіонів належить до пріоритетних завдань державного управління, є одним із ключових питань у процесі становлення нової моделі соціально орієнтованої ринкової економіки в Україні, вагомим механізмом забезпечення територіальної цілісності та стабільності в державі.

Питання розвитку і взаємодії регіонів є надзвичайно актуальними для України, адже відсутність обґрунтованої політики регіонального розвитку держави може призвести до зростання диспропорцій та загострення економічних, політичних і соціальних проблем. Тому, сьогодні постає необхідність перегляду підходів державних та регіональних органів влади до соціально-економічного розвитку регіонів.

Забезпечення рівних умов функціонування соціально-економічних комплексів регіонів України вимагає цілеспрямованих дій з боку держави шляхом регулювання розвитку регіонів та сприяння окремим регіонам, використання особливостей їх природного, виробничого і ресурсного потенціалу. Сьогодні в жодному питанні внутрішньої політики немає таких глибинних розбіжностей між суттю проблеми й методами її вирішення, між теорією і практикою, як у питанні формування та реалізації регіональної політики держави.

Державне регулювання регіонального розвитку передбачає організовані системні дії щодо забезпечення сталого і збалансованого функціонування регіональних систем, що мають на меті покращання якості та підвищення рівня життя населення.

Державне регулювання регіонального розвитку поширюється на ті сфери діяльності, які віднесено до компетенції державного рівня управління. До них належать: політика природокористування, соціальна політика, цінова та кредитна політика, розробка правових норм розвитку економіки, визначення податкової політики та її диференціація з урахуванням стимулювання процесу становлення ринкових відносин у регіоні, визначення режиму зовнішньоекономічної діяльності регіону тощо.

Ефективним державне регулювання розвитку територій може бути лише за умов виконання його основних принципів, до яких належать: обґрунтоване та ефективне поєднання державного регулювання й ринкового саморегулювання залежно від ступеня адаптації до них регіонів та рівня їх репресивності й обґрунтування та реалізації механізмів державного регулювання регіонального розвитку в режимі "особливої відповідальності".

У рамках державного регулювання соціально-економічного розвитку регіону у процесі децентралізації управління, роздержавлення та приватизації підприємств державне втручання в економічну діяльність регіонів постійно звужується, а роль територій у проведенні економічних реформ, трансформації форм власності, розвитку ринкової та соціальної інфраструктури, розвитку підприємництва, заснованого на комунальній власності, постійно зростає.

Держава спрямовує й координує діяльність місцевих органів державної виконавчої влади у сфері організації економічної безпеки держави, зміцнення фінансово-економічної стабільності, грошового обігу, фінансово-бюджетної дисципліни, валютного й митного контролю, реалізації загальнодержавної структурно-промислової, науково-технічної політики та інших загальнодержавних пріоритетів та програм.

При цьому слід підкреслити, що інвестиції впливають не тільки на сукупну пропозицію, але й на розширення сукупного попиту, а, отже, і на загальну економічну динаміку в регіоні. Крім того, ключовою проблемою економічного зростання в будь-якій теорії є саме проблема інвестицій.

Отже, за сучасних умов ринкових перетворень державне регулювання соціально-економічного розвитку стає ключовою ланкою державного управління, що формується під впливом багатьох факторів, певна сукупність яких створює підвалини його теоретичних засад і посилення регіональних і місцевих впливів. Проте існують проблеми регулювання розвитку регіону, зумовлені складним взаємопроникненням природних, просторових, економічних, політичних і соціальних суперечностей, що пов'язано зі значною неоднорідністю територій країни та великою поліструктурністю територіальної організації влади. Реалізація ідеї міцної держави неможлива без зміцнення усіх її складових, у тому числі й регіональних. Державне регулювання територіального розвитку не повинно передбачати створення усередненої картини розвитку регіонів. Метою політики має стати побудова України як держави взаємодіючих регіонів, що утворюють єдину країну.

З метою підвищення ефективності державного регулювання регіонального розвитку доцільно впроваджувати новітні технології, до яких належить регіональний моніторинг, або моніторинг регіональних ситуацій і регіональних проблем, під яким розуміють спеціально організовану і постійно діючу систему необхідної статистичної звітності, збирання й аналізу статистичної інформації, здійснення додаткових інформаційно-аналітичних обстежень (опитування населення тощо) діагностики стану, тенденцій розвинутої гостроти загально регіональних ситуацій і регіональних проблем. Тому в подальшому доцільними є дослідження теоретичних та прикладних аспектів формування систем регіонального моніторингу.

**Вітківська С.А., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-18-3м, ФПУП  
Науковий керівник – Кобетяк А.Р., к.філ.н., доц.  
Житомирський державний технологічний університет**

### **СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ ТА ШЛЯХИ РОЗВИТКУ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ В ОРГАНАХ ДЕРЖАВНОЇ ВЛАДИ ТА МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ**

Радикальні зміни в усіх сферах суспільного життя України за роки незалежності, у тому числі й кадровій політиці, зумовлюють посилення уваги до осмислення цих змін, аналізу існуючих проблем та визначення шляхів їх подальшого вирішення. Особливого значення набуває і аналіз проблем формування та реалізації державної кадрової політики в державних органах влади, зокрема на місцевому рівні, оскільки від кадрового потенціалу залежить успіх здійснення політики держави в цілому.

Тому нині, як ніколи, потрібна чітка, продумана система організації роботи з кадрами, спрямована на збагачення їх фахового потенціалу підвищення моральних професійних якостей апарату як державних органів влади, так і органів місцевого самоврядування. В зв'язку з цим набуває актуальності проблема створення ефективної системи кадрового забезпечення, спрямованої на розвиток професійної, політично-нейтральної та авторитетної державної служби.

Кадрове забезпечення державного управління, місцевого самоврядування потребує суттєвого вдосконалення, що зумовлено низкою чинників, насамперед:

- недосконалістю нормативно-правової бази з питань кадрового забезпечення сфери державного управління;
- нестабільністю складу, недоліками в доборі, використанні й утриманні управлінських кадрів та порушенням принципу наступності в роботі;
- непрозорістю діяльності органів державної влади та органів місцевого самоврядування в кадровій сфері;
- низкою проблем, успадкованих від попередньої влади, передусім корумпованістю, недотриманням вимог щодо політичної нейтральності;
- недостатнім рівнем професіоналізму та адміністративної культури державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування, недосконалістю системи їх підготовки та недостатністю ресурсного забезпечення цього процесу;
- не престижністю державної служби, служби в органах місцевого самоврядування, низьким рівнем соціальної мотивації та соціального захисту державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування;
- відсутністю цілісної кадрової системи та нерозвиненістю інститутів професіоналізації системи державного управління, передусім підготовки та використання кадрового резерву;
- недосконалістю громадського та державного контролю за діяльністю персоналу органів державної влади, органів місцевого самоврядування, критеріїв та механізму об'єктивної оцінки їх роботи.

Пріоритетними напрямками реалізації державної кадрової політики в державному управлінні мають стати:

- забезпечення професіоналізації державного управління та місцевого самоврядування, комплектування органів державної влади та органів місцевого самоврядування висококваліфікованими фахівцями відповідно до сучасних вимог управлінського процесу, зокрема щодо надання якісних управлінських послуг;
- формування управлінської ланки за професійно-ціннісними ознаками; здійснення системної, на програмній основі, роботи з молодими лідерами;
- розвиток законодавчої бази, яка має чітко визначати основні засади державної політики та практичної роботи в галузі кадрового забезпечення державного управління, місцевого самоврядування, більш чітко регламентувати зміст державного управління як виду професійної діяльності, видів державної служби;
- прогнозування і планування потреби в кадрах на різних управлінських рівнях, розроблення підходів і методик аналізу кадрових потреб з урахуванням професійно-кадрової структури державного управління, кон'юнктури ринку праці та освітніх послуг;
- створення ефективного кадрового резерву з метою оновлення персоналу й дотримання принципу наступності в усіх ланках державного управління за рахунок внутрішніх і зовнішніх джерел поповнення; визначення основних принципів і порядку його формування;



- створення правових, соціальних, організаційних передумов для успішної реалізації професійного потенціалу державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування, сприяння зростанню творчого та інноваційного компонентів у їх роботі; посилення соціально-правової підтримки управлінських кадрів;

- упровадження ефективної системи мотивації праці державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування, їх оцінювання, просування й переміщення по службі, співпраці досвідчених і молодих перспективних працівників; формування позитивного іміджу та пропаганда державної служби і служби в органах місцевого самоврядування;

- розроблення критеріїв та вироблення інноваційних технологій і методик моніторингу ефективності та результативності управлінської праці, посилення контролю у сфері управлінської діяльності, запровадження більш досконалої, прозорої та об'єктивної процедури проведення атестації і щорічного оцінювання державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування, розвиток незалежних інституцій експертної оцінки кадрової роботи й адміністративного аудиту, систематичне вивчення оцінки громадськості щодо якості та ефективності роботи органів державної влади та органів місцевого самоврядування;

- забезпечення прозорості кадрової політики у сфері державного управління, створення на рівні окремих регіонів консультативно-наглядних рад (із числа керівників органів державної влади, органів місцевого самоврядування, представників політичних партій, громадських об'єднань, провідних науковців, представників ЗМІ та інших), наділених дорадчими функціями щодо призначення осіб на керівні посади в регіоні;

- удосконалення національної системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування, запровадження системи цільового замовлення на підготовку фахівців в освітній галузі знань "Публічне управління та адміністрування" з обов'язковим подальшим працевлаштуванням на посадах в органах державної влади та органах місцевого самоврядування, створення й ефективного використання єдиної інформаційної бази випускників навчальних закладів системи професійного навчання управлінських кадрів;

- запровадження механізмів координації діяльності органів та організацій, що мають відношення до здійснення державної кадрової політики у сфері державного управління та місцевого самоврядування;

- вивчення світових і вітчизняних тенденцій роботи з кадрами державного управління, місцевого самоврядування, поширення кращого досвіду управлінської діяльності;

- здійснення програмного, проектного, науково-аналітичного, організаційного забезпечення кадрової політики в державному управлінні, пріоритетне використання на посадах експертів, консультантів керівників органів державної влади та органів місцевого самоврядування, кадрів вищої кваліфікації державного управління, місцевого самоврядування.

Крім того, необхідно розробити та впровадити програму з децентралізації державно-управлінських відносин за такими напрямками: «держава – громадянське суспільство», «органи влади – людина», «державна виконавча влада – місцеве самоврядування», «керівництво установи – структурні підрозділи», «керівник – підлеглі».

Отже, успіх радикальних соціально-економічних і політичних перетворень в Україні залежить насамперед від ефективної роботи органів виконавчої влади всіх рівнів. Комплектування їх висококваліфікованими кадрами, здатними забезпечити економічний і соціальний розвиток держави, набуло першочергового значення. Для розв'язання цієї проблеми необхідно проводити єдину державну кадрову політику, науково обґрунтувати потребу державних органів та їх апарату у фахівцях, розробити ефективну систему підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців.

В основу кадрового забезпечення мають бути покладені принципи демократичного добору, просування по службі за діловими якостями, постійного навчання державних службовців, заохочення їх до службової кар'єри, систематичного оновлення кадрів та здійснення контролю за їх діяльністю. Організація цієї роботи повинна ґрунтуватися на чітко визначеній теоретичній та науково-методичній базі.

Усі ці заходи мають слугувати досягненню основної мети – створенню в Україні дійсно стабільної, політично незалежної, професійної державної служби, яка спроможна працювати ефективно, результативно та буде користуватися довірою і повагою суспільства.

**Власюк О.Р., магістрант, II курс, гр. ЗДУМ-17-4м, ФПУП  
Науковий керівник – Свірко С.В., д.е.н., проф.  
Житомирський державний технологічний університет**

### **РОЗВИТОК СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ДЕРЖАВНИМИ ФІНАНСАМИ: ОБЛІКОВИЙ АСПЕКТ**

Бурхливе зростання економіки індустріального суспільства останніх технологічних укладів сформувало підходи до інноваційних технологій, що, в свою чергу, сприяло не лише становленню теоретичних засад, а й створенню практичного підґрунтя для переходу людства від індустріального до постіндустріального суспільства. Інноваційна економіка вимагає суттєвої інтелектуалізації всіх сфер економічних відносин, у тому числі державних фінансів. Для покращення стану вітчизняної економіки та стимулювання подальшого поліпшення її інноваційного клімату, мають бути спрямовані кроки із стабілізації як економіки в цілому, так і державних фінансів зокрема. Вочевидь, система управління державними фінансами України потребує істотного глибинного реформування. Одну із ключових позицій у вказаній системі відіграє бюджетний облік.

Відповідно до рекомендацій Комісії Європейського співтовариства щодо забезпечення системності й послідовності політики та дій у сфері державних фінансів, ефективність управлінських рішень, у тому числі щодо використання бюджетних коштів, відкритості і прозорості, що передбачає доступність для суспільства і засобів масової інформації процедур розгляду та ухвалення рішень щодо використання державних фінансів, урядом України було сформовано Стратегію модернізації системи управління державними фінансами, затверджену розпорядженням Кабінету Міністрів України від 17.10.2007 № 888-р. У межах цієї Стратегії було ідентифіковано основні її завдання, до яких належать: розширення функціональності фінансової системи; вдосконалення державного управління бюджетною сферою; забезпечення прозорості бюджетного процесу, цілісності, актуальності, повноти фінансової звітності; здійснення інформаційної підтримки зазначеної системи та задоволення інформаційних потреб державних установ; продовження проведення розпочатих реформ у сфері державного внутрішнього фінансового контролю, місцевих бюджетів, податкової системи та модернізації системи бухгалтерського обліку в державному секторі; гармонізація нормативно-правового забезпечення системи управління фінансами з прийнятими у державах-членах ЄС нормами і правилами.

Реалізація цих завдань, передусім, пов'язана зі створенням інтегрованої інформаційно-аналітичної підсистеми, що передбачає раціоналізацію та оптимізацію виконання функціональних процесів та технологічних процедур, налагодження взаємодії інформаційних систем суб'єктів сектору державного управління, з метою створення замкнутого циклу системи управління державними фінансами (далі – СУДФ). Побудова останньої також передбачає, що інформаційні потоки, які виникають у бюджетному процесі між учасниками системи управління фінансами, розпорядниками та отримувачами бюджетних коштів, зовнішніми користувачами інтегрованої інформаційно-аналітичної підсистеми, змінюватимуться шляхом поступового переходу від формування та передачі паперових документів і відповідних електронних файлів до роботи з єдиною інформаційною базою даних інтегрованої інформаційно-аналітичної системи в інтерактивному режимі з використанням веб-технологій. Замкнутість циклу СУДФ має бути забезпечена ефективною взаємодією інтегрованої інформаційно-аналітичної підсистеми з існуючими підсистемами аналітичної обробки інформації інших учасників СУДФ шляхом створення в її межах відповідного уніфікованого механізму доступу і управління інформацією у різномірних інформаційних середовищах, що надасть змогу виконувати обробку даних, які належать іншим учасникам СУДФ, їх власними засобами, а обмін фінансово-економічними даними здійснювати на основі відповідних порядків обміну за допомогою інтегрованої інформаційно-телекомунікаційної підсистеми.

Продовженням реалізації багатовекторних положень Стратегії модернізації системи управління державними фінансами є послідовне прийняття урядом Концепції розвитку системи управління державними фінансами та Стратегії розвитку системи управління державними фінансами. Серед основних завдань вказаних нормативних документів визначено розвиток таких складових СУДФ:

- податкової системи;
- середньострокового бюджетного прогнозування, середньострокового бюджетного планування, програмно-цілового методу, стратегічного планування на рівні міністерств, інших головних розпорядників бюджетних коштів;
- управління ліквідністю державних фінансів та державним боргом;
- квазіфіскальних операцій;
- системи бухгалтерського обліку в державному секторі;
- системи державних закупівель;
- державних інвестицій;
- державного внутрішнього фінансового контролю;

- незалежного зовнішнього фінансового контролю;
- протидії корупції;
- доступу громадськості до інформації з питань бюджету.

Втім, попри схвальні результати реалізації Концепції розвитку системи управління державними фінансами та Стратегії розвитку системи управління державними фінансами, що, взагалі, визначилося у забезпеченні доступу громадськості до інформації з питань бюджету, а також розвитку та вдосконаленні систем: державних закупівель, незалежного зовнішнього фінансового контролю, управління державними інвестиціями та податкової системи, подальшого опрацювання потребують питання:

- дотримання загальної бюджетно-податкової дисципліни у середньостроковій перспективі;
- підвищення ефективності розподілу ресурсів на рівні формування державної політики;
- забезпечення ефективного виконання державного бюджету;
- підвищення рівня прозорості та підзвітності в управлінні державними фінансами.

На виконання останніх Розпорядженням Кабінету Міністрів України від 08.02.17 р. № 142-р «Про схвалення Стратегії реформування системи управління державними фінансами на 2017–2020 роки» закріплено такі завдання в контексті загального процесу модернізації СУДФ:

– «повноцінне впровадження стратегічного та середньострокового бюджетного планування, що забезпечить розподіл ресурсів відповідно до визначених пріоритетів держави та посилення загальної бюджетно-податкової дисципліни»;

– запровадження дієвої системи планування і оцінювання виконання державного бюджету, підвищення ролі й відповідальності головних розпорядників бюджетних коштів щодо визначення пріоритетів своєї діяльності та ефективного використання таких коштів для їх досягнення;

– підвищення ефективності державних видатків завдяки проведенню комплексного аналізу доцільності та ефективності видатків і зміни підходів щодо їх здійснення шляхом переходу від утримання установ до надання якісних державних послуг;

– підвищення якості та ефективності адміністрування податків і зборів та рівня дотримання вимог податкового законодавства;

– посилення контролю за фіскальними ризиками та здійснення заходів для їх мінімізації, зокрема, щодо державних підприємств, державних гарантій та інших умовних боргових зобов'язань;

– забезпечення стратегічного розподілу та проведення моніторингу державних інвестицій;

– підтримка процесу бюджетної децентралізації шляхом забезпечення чіткого розподілу відповідних повноважень і ресурсів, а також забезпечення підзвітності місцевих бюджетів;

– «підвищення рівня управлінської підзвітності та ефективності внутрішнього контролю і аудиту в органах влади на центральному та місцевому рівні», реалізація яких у розрізі складових та в загальному контексті процесів модернізації СУДФ має сприяти: скороченню дефіциту операцій сектору загальнодержавного управління і зниження темпів приросту державного боргу у середньостроковій перспективі та їх утримання на прийнятному рівні; забезпеченню послідовності та передбачуваності бюджетної та податкової політики; підвищенню якості надання державних послуг та ефективності державних інвестицій під час забезпечення більш раціонального використання ресурсів.

За умов зростаючої потреби в підвищенні ефективності функціонування системи державних фінансів такий підхід до вирішення даної проблеми фактично констатує вичерпність набору облікового інструментарію щодо її подолання. Втім, це є помилковою позицією, оскільки розвиток облікової науки та практики в цілому свідчить, що запорукою підвищення ефективності діяльності будь-якого суб'єкта господарювання через посилення достовірності, прозорості, доцільності та цільового спрямування інформаційно-аналітичного забезпечення управління вказаними суб'єктами господарювання є розбудова підсистеми управлінського обліку. Саме таке завдання має бути закріплено оновленою Стратегією модернізації системи реформування бухгалтерського обліку в державному секторі, реалізація якого в комплексі з іншими заходами змістовних блоків СУДФ сприятиме «побудові сучасної та ефективної системи управління державними фінансами, що здатна надавати якісні державні послуги, ефективно акумулюючи ресурси та розподіляючи їх відповідно до пріоритетів розвитку держави, у середньо- та довгостроковій перспективі».

Вочевидь, модернізація державних фінансів України та системи їх управління, у розрізі всіх складових в цілому та бюджетного обліку зокрема, потребує залучення значних фінансових ресурсів. Втім, кінцева реалізація заходів із модернізації вітчизняного бюджетного обліку сприятиме підвищенню релевантності, достовірності, вірогідності показників державних фінансів, що сприятиме підвищенню довіри населення до дій влади, а отже долученню його, сукупно фізичних та юридичних осіб, до механізму внутрішнього фінансування бюджетного дефіциту. З іншого боку, за наявності вказаних характеристик в умовах гармонізації облікових підходів вітчизняного бюджетного обліку до надбань облікової науки і практики в сегменті державного сектору, очікуваним наслідком зазначеного реформування вказаної підсистеми бухгалтерського обліку України має бути не лише активізація простого зовнішнього фінансування бюджетного дефіциту, а й інвестиційної діяльності, зокрема, й венчурного інвестування у економічні суб'єкти України, що є одним із основних інструментів інноваційної економіки.

**Вовкотруб Т.П., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-18-7м, ФПУП  
Науковий керівник – Євдокимов В.В., д.е.н., проф.  
Житомирський державний технологічний університет**

## **ДОХОДИ ПЕНСІЙНОГО ФОНДУ: ОПТИМІЗАЦІЯ ФОРМУВАННЯ ТА РЕЗЕРВИ ЗРОСТАННЯ**

На сьогодні система пенсійного забезпечення є важливою та необхідною ланкою економіки нашої держави. Завдяки їй забезпечується матеріальний захист населення за рахунок самих працівників, роботодавців та держави на випадок втрати працездатності. Пенсійне забезпечення в Україні є найважливішою складовою добробуту громадян, яке демонструє дійсне бажання країни дотримуватись принципів гуманізму щодо тих, хто віддав суспільству працю, інтелект, здоров'я. Забезпечення соціальних гарантій за рахунок страхових виплат є рисою, органічно притаманною ринковій економіці.

Система пенсійного забезпечення в Україні складається з трьох рівнів. Перший рівень – солідарна система загальнообов'язкового державного пенсійного страхування, що базується на засадах солідарності і субсидування та здійснення виплати пенсій і надання соціальних послуг за рахунок коштів Пенсійного фонду. Другий рівень – накопичувальна система загальнообов'язкового державного пенсійного страхування. Третій рівень – система недержавного пенсійного забезпечення.

Пенсійний фонд України – це центральний орган виконавчої влади, що здійснює керівництво та управління солідарною системою загальнообов'язкового державного пенсійного забезпечення, проводить збір, накопичення та облік страхових внесків, призначає пенсії та готує документи для їх виплати, забезпечує своєчасне і в повному обсязі фінансування та виплату пенсій, пенсій за особливі заслуги перед Україною, допомоги на поховання, інших соціальних виплат.

Сьогодні головним завданням, що стоїть перед Пенсійним фондом України, є забезпечення стабільності пенсійних виплат. З прийняттям Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» встановлено розмежування джерел фінансування пенсійних виплат за різними пенсійними програмами між Державним бюджетом України та бюджетом Пенсійного фонду. Виходячи із цього, джерела формування бюджету Пенсійного фонду можна систематизувати так: власні кошти Пенсійного фонду; кошти, що надійшли із Державного бюджету; кошти державних позабюджетних фондів.

Усього доходи бюджету Пенсійного фонду на 2017 рік (з урахуванням залишку власних коштів на початок року – 870,4 млн. грн.) визначені у сумі 293239,9 млн. грн. У структурі доходів: 159780,2 млн. грн. (54,5%) – власні доходи (з урахуванням залишку власних коштів на початок року), 133459,6 млн. грн. (45,5%) – кошти Державного бюджету України.

Усього доходи бюджету Пенсійного фонду на 2018 рік (з урахуванням залишку власних коштів на початок року – 851,4 млн. грн.) визначені у сумі 353628,6 млн. грн. У структурі доходів: 214315,2 млн. грн. (60,6%) – власні доходи (з урахуванням залишку власних коштів на початок року), 139313,4 млн. грн. (39,4%) – кошти Державного бюджету України.

У 2018 році порівно 2017 року доходи бюджету Пенсійного фонду зросли на 60388,1 млн.грн чи на 20,6% в т.ч. власні доходи збільшилися на 54535,0 млн.грн чи на 34,1%, а від Державного бюджету України надійшло коштів більше на 5853,8 млн.грн чи на 4,4%. У структурі доходів бюджету Пенсійного фонду питома вага власних коштів зросла, а надходжень з Державного бюджету зменшилася на 6,1%.

На темпи зростання доходів бюджету Пенсійного фонду негативно впливають наступні фактори: тіньова заробітна плата та зайнятість – вона полягає в тому, що роботодавці, виплачуючи заробітну плату своїм працівникам, приховують її від оподаткування й не сплачують внесків до фондів соціального страхування; низький рівень оплати праці – враховуючи те, що розмір страхових внесків безпосередньо залежить від величини фонду оплати праці, в цілому низький рівень заробітних плат призводить до недостатнього обсягу надходжень до Пенсійного фонду; виплата заробітної плати в натуральній формі; заборгованість із внесків на загальнообов'язкове державне пенсійне страхування підприємств, установ і організацій; незбалансований бюджет Пенсійного фонду – зменшення питомої ваги надходжень з Державного бюджету у структурі доходів фонду тощо.

Резервами збільшення доходів Пенсійного фонду може бути впровадження наступних заходів: виведення заробітної плати з тіні; створення додаткових робочих місць; удосконалення законодавства щодо можливостей стягувати існуючу заборгованість напряму Пенсійним фондом; впровадити можливість добровільного страхування студентів; зменшення обсягу наданих пільг населенню; обмеження пенсій працюючим пенсіонерам; скасування мінімальні гарантовані пенсії, що стимулюватиме громадян відмовлятися від нелегальних зарплат.

Отже, на сьогоднішній день в умовах кризового стану економіки, політичної нестабільності гостро стоїть проблема ефективного наповнення доходної частини бюджету Пенсійного фонду, який є основним інструментом загальнодержавних фондів соціального страхування.

**Войналович К.В., магістрант, II курс, гр. ЗДУМ-17-2м, ФПУП  
Науковий керівник – Барановська Т.В., к.е.н., доц.  
Житомирський державний технологічний університет**

### ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ ОПЛАТИ ПРАЦІ ДЕРЖАВНОГО СЛУЖБОВЦЯ

Питання заробітної плати завжди актуальні для працюючої людини, оскільки це основне джерело її доходу, а для державного службовця, здебільшого, ще й єдине. Адже згідно п.1 ст. 25 Закону України «Про запобігання корупції» встановлено, що державним службовцям забороняється займатись іншою оплачуваною (крім викладацької, наукової і творчої діяльності, медичної практики, інструкторської та суддівської практики із спорту) або підприємницькою діяльністю. Тому питання оплати праці працівників державної служби є досить цікавим.

Заробітна плата державного службовця складається з наступних компонентів:

- 1) базові (постійні) компоненти:
    - посадовий оклад;
    - надбавка за ранг держслужбовця;
    - надбавка за вислугу років.
  - 2) тимчасові компоненти:
    - премія за результатами діяльності;
    - премія за додаткове навантаження (виконання обов'язків тимчасово відсутнього державного службовця у розмірі 50% від його посадового окладу) згідно Закону України «Про державну службу».
- Схематично це можна побачити на рис. 1.



Рис. 1 Заробітна плата державного службовця

Крім того, держслужбовці мають право на два види матеріальної допомоги, які, по суті, мають характер «постійних надбавок», а саме «на вирішення соціально-побутових питань» та «на оздоровлення», що надається на час щорічної відпустки.

Премії та надбавки тимчасового характеру – це додаткові стимулюючі виплати, які залежать від умов, складності та результатів роботи, що, в принципі легко перетворити із інструменту заохочення на інструмент тиску чи схиляння до корупції.

Оцінюючи нинішній рівень оплати праці в Україні, слід відмітити, що він істотно відстає від загальносвітових норм. Як економічна категорія заробітна плата не повною мірою виконує свої функції – відтворювальну, стимулюючу, соціальну, регульовальну, оптимізаційну. Наразі вона перетворилась на один із варіантів соціальної допомоги, що мало залежить від результатів праці. Особливо гострою ця проблема є для державної служби, де майже відсутній зв'язок рівня оплати праці з її результатами. Вона дуже слабо пов'язана з кваліфікацією кадрів, освітою та професійною підготовкою, результатами навчання, складністю та відповідальністю покладених на державного службовця функцій.

Найкраще це можна побачити на прикладі оплати праці нового спеціаліста та фахівця зі стажем роботи понад 17 років, що дає йому право на отримання надбавки за вислугу років в 50% від встановленого окладу за його посадою. Через це топовий керівник, який прийшов з недержавного сектору, може отримувати «на руки» приблизно ж стільки, а можливо і менше, скільки і провідний спеціаліст, котрий має великий стаж роботи при цьому робити складніші завдання і нести більшу відповідальність за виконання, покладених на нього функцій.

Виходячи з вищезазначеного, доцільно запропонувати для державної служби розглянути інші правила оплати праці. Наприклад, скасувати надбавки за вислугу років, натомість збільшити посадові оклади, при цьому мотиваційним елементом залишити премії або формувати винагороду за конкретними принципами, котрі залежатимуть від досягнення цілей, виконання завдань та ефективності роботи державного службовця.

**Войченко В.О., студентка, I курс, гр. ПУА–3, ФПУП  
Науковий керівник – Загурська-Антонюк В.Ф., к.політ.н., доц.  
Житомирський державний технологічний університет**

## **МОЖЛИВОСТІ ТА ІНСТРУМЕНТИ ДЛЯ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ МОЛОДІ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ТА АДМІНІСТРУВАННЯ**

Сучасна ситуація в українській державі спонукає молодь до активного залучення до системи управління суспільними процесами. Особливо актуальним є освіта та виховання нового покоління управлінців, здатних ефективно працювати. Тому рівні можливості молоді для розкриття професійного, творчого та інтелектуального потенціалу, набуття спеціального досвіду, формування професійних компетентностей може стати важливим чинником підвищення ефективності системи управління та адміністрування.

На сучасному етапі функціонування держави особливе місце займає система управління та адміністрування. Розвиток в галузі управління та адміністрування передбачає можливість стати фахівцем-лідером у сфер управління державними та економічними структурами. Тому саме молодь здатна швидко опанувати новітні знання та технології. Адже суспільне життя, стаючи дедалі динамічнішим, потребує мобільних, енергійних, здатних ефективно здійснювати комунікації та приймати зважені рішення управлінців.

В Україні є можливість професійно розвиватися у сфері управління та адміністрування для всіх, хто прагне дізнатися про специфіку роботи державних органів, хоче вміти управляти економікою та цікавиться перспективою соціально-економічного розвитку країни, прагне увійти до нового покоління управлінців у вищих органах державної влади.

Сучасна молодь має можливість навчатися за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування», під час навчання професійно самореалізовуватися, завдяки участі у наукових конференціях, науково-практичних заходах, спілкуванню з провідними фахівцями, застосуванню методик та технологій з реальної практики управління, стажуванню в органах влади та органах місцевого самоврядування. Змогу перспективним студентам отримати навички діяльності в сфері управління надають органи студентського самоврядування вищих навчальних закладів, які є першопочатковими ланками у розвитку молодих управлінців. Також є можливість навчатися за кордоном, що сприяє отриманню нових знань та досвіду.

Молодь має можливість навчитися: розуміти процеси, які відбуваються в системі управління, визначати доцільність впровадження зарубіжного досвіду, вміти працювати в умовах неформального спілкування з позиції лідера, володіти технологіями розробки проектів, наказів, рекомендацій, розпоряджень, інструкцій, планів заходів, які створюють державні органи влади в процесі управління і адміністрування, вміти обґрунтовувати управлінські рішення.

Складність завдань та функцій сучасного управління зумовлює необхідність формування управлінської еліти, тобто залучення до системи управління молодих фахівців.

Основною ціллю навчання є формування професійних компетентностей. Згідно зі стандартами вищої освіти, випускники спеціальності «Публічне управління та адміністрування» повинні мати певний набір компетенцій, які поділяються на загальні та спеціальні. Здатність вчитися та оволодівати сучасними знаннями. Вміння реалізовувати свої права та обов'язки, усвідомлювати цінності вільного демократичного суспільства, верховенства права, прав і свобод людини та громадянина в Україні. Здатність зберігати наукові, моральні, культурні цінності та досягнення суспільства на основі розуміння історії. Вміння бути критичним та самокритичним, виявляти та вирішувати проблеми. Здатність до роботи в команді, до адаптації та дій в різноманітних ситуаціях. Навички спілкуватися державною мовою, як усно так і письмово, та іноземною мовою. Здатність до соціальної взаємодії, до співробітництва й розв'язання конфліктів. Здатність забезпечувати дотримання нормативно-правових та морально-етичних норм поведінки. Здатність використовувати систему електронного документообігу. Вміння здійснювати інформаційно-аналітичне забезпечення управлінських процесів із використанням сучасних інформаційних ресурсів та технологій. Можливість готувати проекти управлінських рішень та їх впроваджувати. Здатність до дослідницької та пошукової діяльності в сфері публічного управління та адміністрування.

На сучасному етапі Україна перебуває на стадії формування нового покоління управлінців. Тому молодь має можливість отримати глибокі знання, навчитися приймати ефективні рішення, системно та інноваційно мислити. Професійний розвиток молоді у сфері управління та адміністрування покликаний забезпечити європейський рівень надання адміністративних та управлінських послуг у нашій державі.

**Волошенко Т.О., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-18-9м, ФПУП  
Науковий керівник – Горай О.С., к.е.н.  
Житомирський державний технологічний університет**

## УПРАВЛІННЯ СИСТЕМОЮ ОСВІТИ В УКРАЇНІ

Сучасний рівень управління системою освіти в Україні має відповідність з вимогою часу та є запорукою зростання якості людського капіталу та генератором нових ідей в розвитку суспільства та економічного розвитку в цілому. Ефективність розвитку вітчизняної освіти спонукає до виконання цих важливих завдань та необхідність її перезавантаження відповідно до сучасних реалій та світових тенденцій у широкому соціально-економічному контексті.

В освіті сучасної України відбуваються два антонімічних процеси: з одного боку, спостерігаємо кризові явища, пов'язані з недостатніми фінансуванням та інвестиціями, погіршенням матеріально-технічної та ресурсної бази; з іншого боку, освіта як цілісний організм здатна до саморозвитку, тому позитивним чинником є нарощування її потенціалу.

Дослідженнями різних провідних вчених зазначається, що впродовж за останні роки українська освіта зазнала кардинальних змін та досить вдало трансформувалася та адаптувалася у напрямі до стандартів європейського освітнього простору.

За останні 15 років Україна зробила істотні кроки на шляху формування, реалізації та розвитку державної політики в галузі освіти. Фундаментальні напрями оновлення освіти формувалися під впливом ідей утвердження державного суверенітету, побудови демократичного суспільства, становлення ринкової економіки, прагнення країни увійти в європейські освітні і дослідницькі простори, а також до групи успішних країн глобалізованого світу.

Формування сучасної системи закладів освіти відбувається у специфічних умовах, вплив яких зумовлений тим, що Україна тривалий період часу перебувала під владою різних держав, що не змогло не залишити певний слід у традиціях освіти.

Управління системою освіти в Україні вимагає вирішення конкретних завдань, а саме:

- 1) пов'язаних з удосконаленням освітньої інфраструктури;
- 2) з поліпшення якості підготовки керівних і педагогічних кадрів;
- 3) створення інформаційно-освітнього середовища, що базується на використанні сучасних мережевих технологій в сільській профільній освіті та інтеграції з іншими міськими закладами.

Вирішення даних завдань вимагає надання навчальним закладам України наступне:

- права самостійно приймати на роботу педагогічний персонал, формувати педагогічний колектив (кадрова самостійність);
- право самостійно вести фінансово-господарчу діяльність (впливати на формування бюджету, використовувати зекономлені кошти, видавати в оренду приміщення, купувати саме те, що потрібно навчальному закладу);
- права самостійно визначати навчальні плани, програми;
- забезпечити навчальні заклади в сільській місцевості профільними класами та аудиторіями;
- право навчальному персоналу самостійно обирати підручники та посібники.

Також в управлінні системою освіти в Україні необхідно звернути увагу на профілізацію класів в сільській місцевості. Основною формою профілізації в навчальному закладі є створення профільних класів та аудиторій, хоча, як показує накопичений досвід, вони не забезпечують якості й доступності профільної освіти для всіх дітей сільської школи за браком кадрового персоналу.

Створення профільного навчання забезпечить учням шкіл можливість вибрати для себе індивідуальні шляхи й напрями свого розвиткового потенціалу відповідно до нових стандартів навчання. Як засвідчує досвід, оптимальна організація управління освітнього процесу в малочисельній школі вимагає відмови від традиційної класно-урочної системи у звичайному її розумінні. Альтернативою може бути утворення динамічних груп учнів із числа тих, хто засвоїв на певний момент приблизно однаковий обсяг знань. Так будується навчання на основі індивідуальних темпів і рівнів засвоєння навчального матеріалу. У такий спосіб вдається значною мірою зменшити психологічний дискомфорт, що виникає у зв'язку з перевантаженням учнів, а іноді й зняти його повністю.

Для розвитку управління системи освіти в Україні необхідно звернути увагу на педагогізацію батьків, що спричинить залученню батьків до реалізації завдань, які стоять перед навчальним процесом України.

В цілому, для вдосконалення системи управління освітою в Україні необхідно:

- здійснювати широке залучення громадськості до визначення шляхів розвитку навчальних закладів України, створення дієздатних органів самоврядування навчального закладу;
- забезпечувати власне постійне професійне зростання, передусім, зосереджувати увагу на

новітніх практиках і методиках освітнього менеджменту та демократичного врядування у навчальних закладах.

Проте, корінь проблеми розташований «зверху», тому заходи щодо вдосконалення системи управління будь-якого загальноосвітнього навчального закладу мають впроваджуватися на рівні Міністерства освіти і науки України, а саме:

Здійснити Системне оновлення нормативно-правової бази діяльності навчальних закладів України, зокрема, врегулювання потребують питання засновництва, ліцензування, атестації загальноосвітніх навчальних закладів.

Оновлення освітнього законодавства має забезпечити реальними механізмами розвиток державно-громадсько-приватного партнерства в освіті, впровадження е-врядування в управлінні навчальними закладами тощо. Необхідною є нова Інструкція з ведення навчальної документації, розробка захищених інформаційних систем управління освітою в Україні, можливо створення загальнодержавної електронної уніфікованої системи документообігу на основі «хмарних технологій».

Запровадити національний пілотний проект «Автономні навчальні заклади України», за яким надати бажаним навчальним закладам фінансову, кадрову, академічну автономію на засадах громадсько-державного управління (самостійне формування освітньої програми закладу до визначених державою бажаних освітніх стандартів, а саме: формування навчального плану, визначення навчальних програм, методичного матеріалу, форм та методів організації навчально-виховного процесу, індивідуальної траєкторії кожного учня; прийом на роботу та звільнення персоналу, розподіл педагогічного навантаження навчального персоналу, організація системи договірних стосунків на всіх рівнях освітнього процесу, побудова бюджету на принципах солідарного фінансування з різних джерел (з державного бюджету, місцевого бюджету, інвестицій бізнесу, громадських та благодійних організацій, фондів, за рахунок безпосередніх споживачів освітніх послуг тощо). Це відповідатиме також Програмі економічних реформ, за якою причинами неефективності механізму державного фінансування системи освіти визначені обмеженість автономності навчальних закладів й відсутність реальних стимулів для ефективнішого використання у навчальних закладах бюджетних і залучених коштів.

Необхідно продовжити термін громадського обговорення критеріїв оцінки ефективності діяльності загальноосвітнього навчального закладу, як таких, що до цього часу викликають безліч зауважень і вважаються освітянською громадою в своїй більшості суперечливими, а деякі критерії – не прийнятними.

Забезпечити реальними правами і механізмами вже задеклароване різноманіття в освіті: створення й забезпечення можливостей для реалізації різноманітних освітніх моделей, навчальних закладів різних типів і форм власності, різноманітних форм та засобів здобуття освіти.

Ініціювати і здійснювати систематичні дослідження з питань управління освітою в Україні, а також моніторингу й оцінки ефективності навчального процесу. Сприяти створенню і запровадженню центрів незалежного моніторингу та оцінювання діяльності суб'єктів освітнього процесу, громадської професійної експертизи та атестації навчальних закладів, керівників навчальних закладів та його персоналу.

Важливим є усвідомлення працівниками Міністерства освіти і науки України та місцевих органів управління освітою невідворотності демократичних змін у системі управління освітою та запровадження автономії загальноосвітніх навчальних закладів, які зумовлюються необхідністю подальшої демократизації українського суспільства та модернізацією державного управління освітою, потребою у підвищенні ефективності української освіти, створення передумов для якісного виконання основних завдань школи щодо навчання і виховання громадянина демократичної держави.

Таким чином, порівнюючи управління системою освітою в Україні у перші роки незалежності та сьогодні, можна сказати, що вона зазнала суттєвих змін, а саме в якості освіти, способах викладання, тощо. Сучасна освітня система в Україні представлена дошкільною, повною загальною середньою, позашкільною, спеціалізованою, професійною (професійно-технічною), фаховою передвищою, вищою освітою та освітою для дорослих (у тому числі післядипломною освітою).

У світі сьогодні існує багато проблем, але треба починати їх вирішувати саме з освіти, хоча мало хто цілковито знає основні проблеми сучасної освіти та напрями їх вирішення. Адже система освіти має визначний вплив на розум, думки та почуття людини.

Розбудова сучасної структури освітньої галузі має забезпечити оптимальні умови для функціонування та розвитку системи освіти і всіх її підсистем; реалізацію різноманітних освітніх моделей, існування навчальних закладів різних типів і форм власності, різноманітних форм та засобів отримання освіти, що забезпечують громадянам надання якісних освітніх послуг, свободу вибору в освіті.



УДК 35.071

**Волощук Н.М., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-18-10м, ФПУП  
Науковий керівник – Назаренко С.П., к.юр.н., доц.  
Житомирський державний технологічний університет**

## **АНАЛІЗ ОБМЕЖЕНЬ НА ОБІГ ЗЕМЕЛЬ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКОГО ПРИЗНАЧЕННЯ В УКРАЇНІ**

В умовах політичної та соціальної нестабільності в Україні, де постійно здійснюються економічно-ринкові реформи, зокрема й земельна, постає питання реформування цивілізованого ринку обігу земель сільськогосподарського призначення. Це презентується в різних аспектах, зокрема, в економічному, екологічному, організаційному та правовому. Саме встановлення особливого правового режиму у використанні земель сільськогосподарського призначення, при якому буде забезпечена посилена охорона земель, обмежено можливості виведення їх із сільськогосподарського обігу, підвищення родючості ґрунтів потребує подальшого вивчення та дослідження.

Основні дослідження правового режиму земель сільськогосподарського призначення неодноразово відображалися у наукових працях Г. Балюк, А. Гетьмана, Т. Коваленко, П. Кулинич, О. Лисанець, А. Мірошниченка, Н. Титової, А. Третяка, О. Пендзин, М. Шульгита, М. Федорова, В. Юрчишина та в працях інших учених.

Як відомо, питання мораторію на продаж сільськогосподарських земель надалі залишається одним із найбільш дискусійних в Україні.

Відповідно до Закону України «Про внесення змін до розділу Х "Перехідні положення" Земельного кодексу України щодо продовження заборони відчуження сільськогосподарських земель» №2666-VIII від 20.12.2018 року.

До набрання чинності законом про обіг земель сільськогосподарського призначення, але не раніше 1 січня 2020 року, не допускається:

а) купівля-продаж земельних ділянок сільськогосподарського призначення державної та комунальної власності, земель, що перейшли до комунальної власності;

б) купівля-продаж або іншим способом відчуження земельних ділянок і зміна цільового призначення (використання) земельних ділянок, які перебувають у власності громадян та юридичних осіб для ведення товарного сільськогосподарського виробництва, земельних ділянок, виділених в натурі (на місцевості) власникам земельних часток (паїв) для ведення особистого селянського господарства, а також земельних часток (паїв), крім передачі їх у спадщину, обміну (міни), а також крім зміни цільового призначення (використання) земельних ділянок з метою їх надання інвесторам – учасникам угод про розподіл продукції для здійснення діяльності за такими угодами.

На сьогоднішній день Україна наблизилася до скасування мораторію на продаж землі завдяки впровадженню моніторингу земельних відносин, який покликаний зробити їх відкритими. Скасування такої заборони може збільшити ВВП країни.

За інформацією "Інституту аграрної економіки", в лютому 2018 року продати свою землю сільськогосподарського призначення в разі відкриття в Україні ринку землі були готові тільки 10,4% сільських жителів. Це означає, що пропозиція на ринку землі в разі його впровадження може становити 1,5-2,8 мільйона га сільськогосподарських угідь.

Варто звернути увагу, чи є законною заборона в Україні? На розгляді Конституційного Суду України перебуває подання групи народних депутатів щодо визнання мораторію таким, що не відповідає Основному Закону. І є велика ймовірність, що КСУ ухвалить рішення про скасування мораторію. А у Верховній Раді вже лежить кілька законопроектів про обіг земель: як такі, що впроваджують продаж, так такі, що забороняють його ще на певний час. Водночас Україна не отримує 1 мільярд доларів від МВФ, якщо не скасує мораторій і не впровадить вільний ринок землі.

Експерти у сфері правового регулювання стверджують, що право громадян розпоряджатися землею має бути відновлене, оскільки світ не знає прикладів більш демократичних країн, в яких ринок землі не був би відкритий.

Для нормального функціонування права власності на землю, в тому числі сільськогосподарського призначення, є забезпечення права на вільний рух капіталу, відкриття та ведення приватного бізнесу та відсутність дискримінації. Відсутні юридичні обмеження щодо володіння сільськогосподарськими землями (будь-яка фізична чи юридична особа може законно придбати сільськогосподарську землю та володіти нею).

Потрібно чесно визнати і повідомити людям, що без кардинальних змін в аграрній політиці та в самоорганізації селян український селянин не зможе при потребі продати свою землю за достойними цінами, не говорячи вже про європейські. Це не вдалося зробити навіть селянам із Польщі, Литви та інших нових членів ЄС.

**Воробей О.О., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-18-3м, ФПУП  
Науковий керівник – Кобетяк А.Р., к.філ.н., доц.  
Житомирський державний технологічний університет**

### **ШЛЯХИ ПОСИЛЕННЯ МОТИВАЦІЇ ДО ЕФЕКТИВНОЇ ПРАЦІ ТА ПРОБЛЕМИ СТИМУЛЮЮЧОЇ РОЛІ ОПЛАТИ ПРАЦІ ДЕРЖАВНОГО СЛУЖБОВЦЯ**

Процеси реформування й модернізації в Україні державної служби обумовлюють необхідність удосконалення управління персоналом у сфері державної служби, впровадження нових форм, методів і технологій роботи з кадрами. У цьому контексті важливе значення має розвиток мотиваційного механізму ефективної праці персоналу у сфері державної служби. Для того, щоб державний службовець успішно реалізував свої знання, уміння, навички у професійній діяльності, повинна бути для цього достатня мотивація. У сучасних умовах проблемою мотивації є її недосконалість у сфері державної служби, недостатнє фінансування заходів, спрямованих на вдосконалення мотивації персоналу, а також те, що не достатньо приділяється увага питанням мотивації державних службовців в умовах впровадження нової редакції Закону України «Про державну службу».

Ефективне управління неможливе без розуміння мотивів і проблем державного службовця, а також правильного використання стимулів до праці. В умовах, що склалися в Україні на нинішньому етапі її розвитку, проблема мотивації особистості державного службовця набула важливого значення, оскільки вирішення завдань, які стоять перед суспільством, можливе лише за умови створення належної мотиваційної основи, здатної спонукати персонал у сфері державної служби до ефективної діяльності. Вирішальним причинним чинником результативності діяльності державних службовців є їх мотивація. Під мотивацією розуміють сили, що існують і усередині і поза людиною, що збуджують у ній ентузіазм і завзятість при виконанні визначених дій. Мотивація державних службовців впливає на їхню продуктивність і спрямованість для досягнення організаційних цілей. Мотивація є тією рушійною силою, яка базується на задоволенні певних потреб, примушує діяти з максимальними зусиллями для досягнення певних цілей.

Система мотивів і стимулів праці має опиратись на певну нормативно-правову базу. Державний службовець повинен знати, які вимоги ставляться перед ним, яка буде винагорода при їх отриманні і які санкції будуть застосовуватися у випадку невиконання службових обов'язків. Стимулювання праці ефективне тільки у тому випадку, коли органи управління уміють добиватися і підтримувати той рівень роботи, за який платять. Ціль стимулювання – не спонукати державного службовця працювати, а зацікавити його працювати краще, продуктивніше. Мотивація праці державних службовців формується до початку професійного трудової діяльності, шляхом засвоєння ними цінностей і норм трудової моралі та етики, а також через особисту участь у трудовій діяльності, в сім'ї та школі. Система стимулювання трудової активності передбачає оптимальне співвідношення робочого і вільного часу, праці і відпочинку. Активізація тільки економічної мотивації призводить до збільшення інтенсивності праці і тривалості робочого часу, внаслідок чого багато державних службовців працюють з відчуттям хронічної втоми, відчують постійні нервово-емоційні навантаження. Трудова діяльність державних службовців – це надзвичайно складна сфера праці. Вона відзначається, високим інтелектуальним, нервово-емоційним напруженням, дефіцитом рухомої активності, як правило, високою відповідальністю, ненормованим робочим днем, неритмічним навантаженням, непередбаченістю ситуацій і появи доручень тощо, не кажучи про стислі терміни. Така напружена праця державних службовців вимагає і відповідної оплати. Отже, одним із суттєвих факторів підвищення ефективності праці державних службовців та основних напрямів реформування державної служби є створення ефективної системи оплати праці державних службовців. Потреби державних службовців не залишаються постійними. Вони формуються у відповідності з їхнім розвитком та професійним ростом, змінними цінностями в суспільстві й конкретною ситуацією. Їхні пріоритети також змінюються, що слід враховувати при мотивації самої праці та стимулюванні професійного розвитку.

Необхідним є стимулювання не тільки самої праці, але й самого факту отримання спеціальності за профілем своєї діяльності, підвищення своєї кваліфікації. Результати навчання й підвищення кваліфікації є однією з підстав для просування по службі. Професіоналізм і ефективність органів державного управління значною мірою залежать від організації їх професійної кар'єри. Перспективи кар'єрного розвитку є одним з головних чинників для утримання кращих працівників на державній службі. Основним критерієм просування державних службовців по службі та оплати їхньої праці мають бути результати успішної професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації.

Галецька С.Л., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-18-5м, ФПУП  
Науковий керівник – Мошенський С.З., д.е.н., проф.  
Житомирський державний технологічний університет

### ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ТА ВДОСКОНАЛЕННЯ РОБОТИ З ПЕРСОНАЛОМ В ЦЕНТРАХ НАДАННЯ АДМІНІСТРАТИВНИХ ЦЕНТРАХ

Стрімкий розвиток українського суспільства призводить до кардинальних змін усього апарату державного управління. Забезпечення висококваліфікованими кадрами є однією із складових частин державного урядування, вплив якого сприяє забезпеченню розвитку адміністративних центрів. Досконала робота дозволить створити супротив викликам суспільства. Персонал є рушійним фактором в розробці та впровадженні системи адміністративних послуг.

Суспільний розвиток держави зумовлений впровадженням нових правил, методів та засобів надання адміністративних послуг. Діяльність адміністративних центрів потребує не лише висококваліфікованих кадрів але й залучення підтримки думки громадськості в умовах її розвитку.

Кадрове забезпечення – це явище, яке є комплексним явищем, що має власну організаційну структуру та є цілісною структурою взаємопов'язаних, взаємозамінних процесів які побудовані на основі кадрової політики адміністративного центру.

Під час дослідження було визначено, що кадрове забезпечення центрів надання адміністративних послуг функціонує за допомогою таких основних напрямів:

- діяльність яка пов'язана з удосконаленням структури системи;
- діяльність яка пов'язана з організаційною роботою персоналу;
- діяльність яка пов'язана з наповненням органів державної влади.

Ці напрями побудовані з врахуванням основних факторів кадрової політики адміністративного центру (підбір персоналу, підбір посади відповідно до вмінь та навиків кандидата, здатності до навчання).

Робота з персоналом може бути ефективною лише за рахунок:

- детальної розробки та дотримання планів по роботі з персоналом;
- створення умов на підвищення кваліфікації державних службовців;
- постійного оцінювання результатів роботи персоналу;
- наявність кадрового резерву, що дозволить вчасно замінювати недостатність кадрів;
- створення системи соціального захисту працівників адміністративних центрів;
- наявність дієвої мотиваційної системи за успішні виконання поставлених задач.

Проте, дотримання вищезазначених умов не дозволяють досягнути максимальної ефективності в роботі з персоналом. Дослідження свідчать, що ефективно сформовані та передбачені потреби допоможуть. Планування може відбуватись різними методами:

- метод екстраполяції – це досить дієвий метод який побудований на перенесенні існуючої ситуації організації на майбутній період з урахуванням можливих змін. Даний метод підходить на короткострокове планування потреб персоналу та лише в тих органах організаціях які є стабільними та не піддаються впливу зовнішнього середовища;

- метод експертних оцінок – метод, який є одним із важливих моментів кадрового планування під час якого можна своєчасно вносити зміни з врахуванням обставин, що виникають. Цей метод є більш важливим адже він застосовується як в стабільних так і в не стабільних умовах;

- економіко – математичний метод – метод, що функціонує за допомогою комп'ютерних технологій та автоматизує їх відповідно до потреб.

Кожен з перерахованих методів має ряд переваг та недоліків, але важливо застосовувати кожен з них задля удосконалення роботи з персоналом адміністративних центрів. Держава прагне забезпечити всі сфери життєдіяльності висококваліфікованими, компетентними кадрами, що будуть зацікавлені в реалізації процесів держави.

Досліджуючи важливість кадрового забезпечення та вдосконалення роботи з персоналом в центрах надання адміністративних центрів стало відомо, що кадрове забезпечення виступає певним видом управлінської діяльності, що направлений на планування підбору, підбір, підвищення ефективності персоналу. Було визначено, що кадрова політика має свої напрями діяльності на основі яких відбувається аналіз та прогнозування подальших дій. Було проаналізовано основні ефективні чинники роботи з персоналом, на основі яких адміністративні центри зможуть досягати подальшого успіху.

Визначено, що існують методи застосування яких дозволяє підвищити професіоналізм працівників та залучати працівників яких не вистачає відповідно до потреб та умов, що склалися.

**Галіцька А.М., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-18-1м, ФПУП  
Науковий керівник – Орленко Я.Ю., д.н.держ.упр., проф.  
Житомирський державний технологічний університет**

### **ОСНОВНІ АСПЕКТИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ПРОТИДІЇ КОРУПЦІЙНИМ ПРОЯВАМ У СИСТЕМІ ДЕРЖСЛУЖБИ УКРАЇНИ**

Незважаючи на постійну пильну увагу громадян України, керівництва держави до посилення протидії корупції в сфері державного управління, за оцінками як вітчизняних, так і зарубіжних експертів, громадських організацій, її рівень в Україні залишається високим. Для усвідомлення та розуміння масштабів корупції та ефективності антикорупційної політики держави експертами використовуються методи порівняльних рейтингів, які суттєво різняться між собою. Такі показники не стільки відображають динаміку корупції, скільки впливають на формування антикорупційного іміджу держави й часто застосовуються з метою маніпулювання суспільною і міжнародною думкою про стан корупції в країні.

Зусиллями вітчизняних та зарубіжних учених створена певна джерельна база з досліджень корупційних проявів у системі публічної служби. Прикладом цього є праці, що мають концептуальний характер (В.Авер'янов, С.Дубенко, О.Лазор, Н.Нижник О.Оболєнський, В.Олуйко, О.Прохоренко, С.Серьогін та ін.). Проблемам наукового забезпечення антикорупційної діяльності в органах державної влади присвячені наукові доробки В.Бойка, А.Комарова, В.Медвечука, М.Мельника, боротьби з організованою злочинністю і корупцією в сучасних умовах – праці В.Романовського.

Корупція, за визначенням Великого енциклопедичного юридичного словника – це соціальне явище, яке охоплює всю сукупність корупційних діянь, пов'язаних із неправомірним використанням особами, уповноваженими на виконання функцій держави, наданої їм влади, службових повноважень, відповідних можливостей з метою задоволення особистих інтересів чи інтересів третіх осіб, а також інших корупційних правопорушень, які створюють умови для вчинення корупційних діянь або є приховуванням їх чи потуранням їм. У правовому аспекті корупція являє собою сукупність різних за характером та ступенем суспільної небезпеки, але єдиних за своєю суттю корупційних діянь (кримінальних, адміністративних, конституційних, цивільно-правових, дисциплінарних), а також порушень етики поведінки посадових осіб, пов'язаних із вчиненням цих діянь. Донедавна корупція як явище була можливою лише у сфері реалізації публічної влади. Такою сферою є сфера діяльності органів державної влади та органів місцевого самоврядування. Законом України від 11 червня 2009 р. "Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо відповідальності за корупційні правопорушення" суттєво розширено перелік суб'єктів корупції. Слід відзначити, що тепер до нього увійшли особи, які не є державними службовцями, посадовими особами 200 місцевого самоврядування, але надають публічні послуги (аудитори, нотаріуси, експерти, оцінювачі, арбітражні керуючі, незалежні посередники або члени трудового арбітражу під час розгляду колективних трудових спорів, третейські судді, а також у встановлених законом випадках інші особи); посадові особи міжнародних організацій (працівники міжнародної організації чи будь-які інші особи, уповноважені такою організацією діяти від її імені), а також фізичні особи – підприємці та юридичні особи.

Отже, з метою підвищення ефективності протидії корупції в Україні, найближчим часом доцільно: удосконалити систему професійного відбору кадрів правоохоронних органів, що здійснюють боротьбу з корупцією, проводити постійну перепідготовку і підвищення їх кваліфікації та регулярну ротацию; відповідно до міжнародних стандартів визначити критерії оцінки ефективності роботи органів внутрішніх справ не за кількісними, а за якісними показниками; на постійній основі проводити роботу з інформування через ЗМІ громадськості про вжиті органами внутрішніх справ заходи з питань запобігання й протидії корупції та їх ефективність; з метою ефективного використання сил і засобів визначити пріоритетні напрями боротьби з корупцією; здійснювати постійний моніторинг публічних пропозицій, забезпечити своєчасне реагування на публікації в ЗМІ та інформацію на телебаченні про корупційні дії державних службовців із наступним повідомленням про вжиті щодо них заходи; посилити співпрацю суб'єктів по запобіганню та протидії корупції з неурядовими і міжнародними громадськими організаціями, тощо.

**Ганжа В.П., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-18-4м, ФПУП  
Науковий керівник – Антонов А.В., д.н.держ.упр., проф.  
Житомирський державний технологічний університет**

## **ПРОФЕСІЙНИЙ ДОБІР КАНДИДАТІВ НА ПОСАДИ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ**

Вдало підібраний кадровий склад є запорукою ефективної та професійної діяльності державної установи. Для успішної реалізації адміністративних реформ необхідним є професіоналізм, компетентність та досвідченість державних службовців. Це в свою чергу обумовлює підвищення результативності та ефективності добору висококваліфікованого персоналу в органи державного управління, які будуть сумлінно виконувати покладені на них обов'язки та служити своїй державі.

Добір кандидатів на посади державних службовців здійснюється відповідно до чинного законодавства. Нормативно-правове законодавство у сфері державної служби представлено такими основними нормативно-правовими актами: Законом України “Про державну службу” [1], Порядком проведення конкурсу на зайняття посад державної служби [5], Порядком оформлення та направлення (вручення) вимоги про скасування рішень державних органів та їх посадових осіб з питань державної служби, які суперечать законодавству в частині реалізації громадянами права на державну службу, про усунення порушень прав державного службовця або про скасування результатів конкурсу на зайняття вакантної посади державної служби [3], Порядком визначення спеціальних вимог до осіб, які претендують на зайняття посад державної служби категорій «Б» і «В» [4] та ін.

Добір кадрів – процес пошуку потенційних працівників і формування бази даних про них для наступного залучення на вакантні або на ті, що стануть вакантними, посади та робочі місця [6, с. 203]. Професійний добір персоналу в значній мірі визначає результативність управління персоналом, тому в сучасних організаціях йому надається належна увага [2, с. 61].

Відповідно до ст. 21 Закону України “Про державну службу” вступ на державну службу здійснюється шляхом призначення на посаду державної служби за результатами конкурсу. Приймати особу на посаду державного службовця без проведення конкурсу забороняється, крім випадків, передбачених чинним законодавством. Якщо особа вперше вступає на державну службу, вона набуває статусу державного службовця з дня публічного складення нею Присяги державного службовця. Якщо ж особа призначається на посаду державної служби повторно, то вона набуває статусу державного службовця з дня призначення на посаду.

Порядком проведення конкурсу на зайняття посад державної служби визначено, що конкурс проводиться такими етапами [5]: 1) прийняття рішення про оголошення конкурсу; 2) оприлюднення оголошення про проведення конкурсу; 3) прийняття документів від осіб, які бажають взяти участь у конкурсі; 4) перевірка поданих документів на відповідність установленим законом вимогам; 5) проведення тестування та визначення його результатів; 6) розв'язання ситуаційних завдань та визначення їх результатів (у випадках, передбачених Порядком); 7) проведення співбесіди та визначення її результатів; 8) проведення підрахунку результатів конкурсу та визначення переможця конкурсу і другого за результатами конкурсу кандидата; 9) оприлюднення результатів конкурсу.

Дотримавшись всіх вимог чинного законодавства при відборі кандидатів на посади державних службовців, пройшовши на високому професійному рівні всі етапи проведення конкурсу на зайняття посад державної служби установа отримує висококваліфікованих працівників. Це не просто працівник, а державний службовець, який дотримується законодавства, сумлінно виконує свої обов'язки, професійно підходить до своєї справи, дотримується принципів державної служби, адже для того щоб вивести державу на новий рівень, потрібно самому зрушити з місця.

### **Список використаних джерел:**

1. Закон України “Про державну службу” № 889-VIII від 10.12.2015 року / [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19>
2. Крушельницька О. В. Управління персоналом : навч. посіб. / О. В. Крушельницька, Д. П. Мельничук. – К. : Кондор, 2006. – 308 с.
3. Порядок оформлення та направлення (вручення) вимоги про скасування рішень державних органів та їх посадових осіб з питань державної служби, які суперечать законодавству в частині реалізації громадянами права на державну службу, про усунення порушень прав державного службовця або про скасування результатів конкурсу на зайняття вакантної посади державної служби № 110 від 25.05.2016 року / [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0841-16>
4. Порядок визначення спеціальних вимог до осіб, які претендують на зайняття посад державної служби категорій «Б» і «В» № 72 від 06.04.2016 року / [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0647-16>
5. Порядок проведення конкурсу на зайняття посад державної служби № 246 від 25.03.2016 року / [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/246-2016-%D0%BF#n10>
6. Хміль Ф. І. Управління персоналом / Ф. І. Хміль. – К. : Академвидав, 2006. – 488 с.

**Ганжа О.О., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-18-1м, ФПУП  
Науковий керівник – Антонов А.В., д.н.держ.упр., проф.  
Житомирський державний технологічний університет**

## **ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ У ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ**

На сучасному етапі суспільного розвитку України лідерство в державній службі набуває змісту як фактор стабільності, адже лідери, формуючи стратегію й визначаючи засоби її реалізації, виступають ініціаторами перетворень та ключовими фігурами успішного проведення різних впроваджень. Саме тому питання розвитку парадигм лідерства в державному управлінні є наразі не лише актуальним, а й ключовим у підвищенні управлінської здатності суспільства, адже становлення лідерства сприятиме стабільному й поступальному розвитку нашої держави. Неможливо ефективно виконувати функції планування, мотивації, організації та контролю, якщо немає ефективного керівництва та лідерів, здатних заохочувати інших працівників, позитивно впливати на них і вести за собою, тим самим досягаючи позитивних кінцевих результатів.

Упродовж періоду незалежності України державна служба безперервно зазнає суттєвих змін. Демократичні процеси нашої держави характеризуються зміною моделей розвитку державної служби, що сприятиме гармонізації інтересів та взаємостосунків людини, суспільства та держави, хоча ці процеси є досить складними та суперечливими. Вирішальна роль у впровадженні змін належить службовцям нової генерації: лідерам у системі державної служби. Роль лідерства в державній службі обумовлена також сучасним підходом до органу державної влади як до соціальної мікросистеми, саме такий підхід надає надзвичайної пріоритетності проблемі гуманізації міжособистісної взаємодії у форматі «суб'єкт управління – об'єкт управління»

Сучасним державним службовцям недостатньо бути професіоналами. У зв'язку з цим, актуальним та важливим завданням державного управління та державної служби постає наповнення лідерства новим, психологічним змістом сутнісних характеристик. Лідерство визнається як потужний чинник вдосконалення управлінської спроможності та результативності діяльності органів державної влади. Отже, актуальність розгляду проблемних питань лідерства та аналіз його основних форм на сьогодні є очевидним. Адже лідерство використовується для опису широкого кола явищ, пов'язаних з процесами прояву влади і впливу в організаціях системи державної служби.

Отже, актуальність розгляду проблемних питань лідерства та аналіз його основних форм на сьогодні є очевидним. Адже лідерство використовується для опису широкого кола явищ, пов'язаних з процесами прояву влади і впливу в організаціях системи державної служби.

Проведений аналіз засвідчив, що в науковій літературі досліджується досить широкий комплекс проблем, що стосуються лідерства як в цілому, так і в системі державної служби зокрема. Висвітлення сучасних теоретичних проблем, осмислення форм лідерства в державній службі України є досить актуальним, про що свідчать праці О.І. Альохіної [14], В.А. Гошовської [3; 11], І.М. Грищенко [4], А.К. Гук [3; 11], Л.М. Карамушки [9; 10; 14], В.В. Левковець [14], В.О. Михайленко [14], Л.А. Пашко [3; 11], Т.Г. Фелькель [16], О.А. Філь [14] та інших сучасних вітчизняних науковців.

Зокрема, Л.М. Карамушкою, О.А. Філь, В.В. Левковець, О.І. Альохіною, В.О. Михайленко вказано на наявність низки суттєвих характеристик державного службовця, що певною мірою впливає на прояв форм лідерства [14]. Також організації, що функціонують у системі державної служби, мають певні особливості, які розкрито у працях Л.М. Карамушки, В.В. Левковець та О.І. Альохіної [14]. Суб'єктивні та об'єктивні проблеми лідерства в місцевому самоврядуванні проаналізовано В. А. Гошовською, Л. А. Пашко, А. К. Гук [3, 11].

Однак за всієї значущості теми розвитку лідерства в державній службі України вона вивчена ще не у повному обсязі. На сьогодні у вітчизняній науці бракує наукових праць, що досліджують цю проблематику.

### **Список використаних джерел:**

1. Стратегія державної кадрової політики на 2012–2020 рр., схвалена Указом Президента України № 45/2012 від 01.02.2012 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/45/2012>
2. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [management.lviv.ua/aktualno/news/item/348-komanda\\_zmin](http://management.lviv.ua/aktualno/news/item/348-komanda_zmin)
3. Викладання лідерства для посадових осіб та представників місцевого самоврядування: сутність, виклики, перспективи : м-ли Всеукраїнського круглого столу (Київ, 15 квітня 2015 року) / за заг. ред. В. А. Гошовської, Л. А. Пашко, А. К. Гука. – Х. : Фактор, 2015. – 88 с. 4. Грищенко І.М. Поліаспектність сутності лідерства в органах місцевого самоврядування / І.М. Грищенко // Інвестиції: практика та досвід. – К., 2016. – № 4. – С. 78–81
4. Карамушка Л.М. Психологія організаційної культури вищого навчального закладу : монографія / Л.М. Карамушка, О.В. Ішук. – К.-Запоріжжя, 2015. – 276 с.
5. Технологія психологічної підготовки персоналу держадміністрацій до роботи в команді : навч. посіб. / Карамушка Л.М., Філь О.А., Левковець В.В., О.І. Альохіна, В.О. Михайленко. – К. : Наук. світ, 2008. – 182 с.

УДК 35.07

**Герговська Т.В., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-18-5м, ФПУП  
Науковий керівник – Загурська-Антонюк В.Ф., к.політ.н., доц.  
Житомирський державний технологічний університет**

## **ПРОФЕСІОНАЛІЗАЦІЯ СЛУЖБИ В ОРГАНАХ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ**

Реформування системи органів місцевого самоврядування України відбувається складно й повільно через те, що вітчизняна система державної влади, зокрема на територіальному рівні. Відбувається трансформація старої управлінської системи, що у свою чергу потребує нових, здатних ефективно виконувати свої професійні та функціональні обов'язки. У місцевому самоврядуванні існує певна суперечність між потребою залучення до виконання поставлених завдань професійно підготовлених муніципальних службовців та недостатнім рівнем їх професіоналізму, що знижує ефективність служби в органах місцевого самоврядування та негативно впливає на діяльність відповідних органів місцевої влади.

Проаналізувавши праці вітчизняних та зарубіжних вчених, слід зазначити, що стан дослідження проблеми розвитку професіоналізації службовців органів місцевого самоврядування має певну обмеженість, яка обумовлює необхідність проведення подальших комплексних досліджень проблеми щодо формування професіоналізму службовців органів місцевого самоврядування.

Свої наукові праці питанням професіоналізму державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування присвятили такі науковці як: В.Б. Авер'янов, В.Д. Бакуменко, С.Д. Дубенко, В.І. Мельниченко, П.С. Назимко, Н.Р. Нижник, В.М. Олуйко, О.Ю. Оболенський, І.В. Розпутенко, В.М. Яцуба, В.А. Яцюк та інші. Аналіз наукової літератури з тематики дослідження дає підстави стверджувати, що проблематика розвитку професійної компетентності службовців місцевого самоврядування потребує подальшого дослідження, що й обумовлює актуальність.

Відповідно до Закону України “Про службу в органах місцевого самоврядування” служба в органах місцевого самоврядування – це професійна, на постійній основі діяльність громадян України, які займають посади в органах місцевого самоврядування, що спрямована на реалізацію територіальною громадою свого права на місцеве самоврядування та окремих повноважень органів виконавчої влади, наданих законом [3]. В ст. 4. перераховано основні принципи служби в органах місцевого самоврядування і одним із принципів є професіоналізм.

Науковець Білорусов С. зазначає, що професіоналізм державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування можна визначити як: здатність знаходити, враховуючи умови і реальні можливості, найбільш ефективні шляхи та способи реалізації поставлених завдань у межах наданих повноважень; використовувати фахові технології, що застосовуються в демократичних суспільствах; мати постійну мотивацію до роботи та задоволення від неї; досягати високих результатів у процесі виконання своїх функціональних обов'язків; дотримуватись відповідних етичних норм; мати й усвідомлювати перспективу свого майбутнього професіонального розвитку та прагнути до нього [1, с. 33].

Варто зазначити, що професіоналізація публічної служби є відкритою системою, яка складається із множини взаємопов'язаних частин, що міцно перетинаються із зовнішнім світом, бо кожна система існує для певної мети, яку можна назвати загальною метою або стратегічним завданням, бо вона є причиною її створення, визначає цінності та сенс існування. Стратегічне завдання є заявою про широту інтересів системи й бажані результати. Такий погляд передбачає визначення стратегічного завдання, цінностей і цілей системи професіоналізації публічної служби [2].

Вважаємо за потрібне до основних критеріїв професіоналізму службовців в органах місцевого самоврядування слід віднести наступні якості: освіченість в нормативно-правовій сфері, володіння державною мовою, вміння працювати в команді, мати знання в сфері публічного управління та адміністрування, мати достатній рівень умінь та навичок в своїй роботі, інтерес до нового та сучасного в професійній діяльності службовців, дотримання морально-етичних норм тощо.

Отже від рівня професіоналізму державного службовця, від його вміння приймати управлінські рішення залежить майбутнє органів державної влади, органів місцевого самоврядування та ефективність їх діяльності в цілому.

### **Список використаних джерел:**

1. Білорусов С. Розвиток професіоналізму та визначення ділових якостей державних службовців / С. Білорусов // Вісник державної служби України. – 2005. – № 2. – С. 33.
2. Васильєва О.І. Формування системи понять щодо професіоналізації публічної служби в Україні /
3. Закон України “Про службу в органах місцевого самоврядування” № 2493-III від 07.06.2001 року / [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2493-14>

**Гижко Н.А., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-18-1м, ФПУП  
Науковий керівник – Прокопенко Ж.В., к.е.н., доц.  
Житомирський державний технологічний університет**

## **ДЕРЖАВНІ ЗАКУПІВЛІ ЯК МЕТОД ЕФЕКТИВНОГО ВИКОРИСТАННЯ ДЕРЖАВНИХ РЕСУРСІВ**

Питання здійснення державних закупівель є одним із фундаментальних механізмів реалізації економічної політики в галузі управління національним господарством. Головна мета функціонування системи державних закупівель визначається необхідністю забезпечення ефективного використання державних ресурсів при розвитку конкуренції, прозорості та відкритості процесу закупівель, що можна досягнути лише за допомогою ефективної системи контролю.

Зміни та реформи останніх років зачепили майже усі сфери функціонування держави України. Сфера державних закупівель відчула на собі неабиякі зміни, і стала зовсім новою та сучасною основою державних фінансів. Реформа публічних закупівель залишається однією з найуспішніших українських реформ, яка стала прецедентом результативної взаємодії громадянського суспільства, держави та бізнесу. Це пояснюється і успішними результатами реформи, і вдалою комунікацією. Зважаючи на необхідність подальшого удосконалення даної сфери, слід говорити про актуальність теми дослідження. Крім того, застосування ефективного контролю є необхідним завданням під час будь-якого фінансового процесу. А коли це стосується нової, тільки нещодавно сформованої системи, то контроль постає першочерговим та питанням. Тож, великий потенціал сфери державних закупівель, а також необхідність вдосконалення контролю та організації державних закупівель в Україні з метою економії державних ресурсів зумовили вибір саме цієї теми дослідження.

Сьогодні необхідним є визначення ефективності використання коштів державного та місцевого бюджетів, продуктивності, результативності та економності їх використання державними замовниками за процедурами публічних (державних) закупівель, законності, своєчасності і повноти: прийняття управлінських рішень уповноваженими органами у сфері публічних закупівель; оцінки загального стану функціонування існуючої системи публічних закупівель; забезпечення ефективного та прозорого здійснення закупівель, створення конкурентного середовища у сфері публічних закупівель.

Найбільш перспективними напрямками сьогодні стають так звані електронні закупівлі, що є найбільш розповсюдженими на ринках державних закупівель розвинутих країн, зокрема Спільного ринку Європейського Союзу. Електронна закупівля являє собою ефективний спосіб, який дає багато можливостей учасникам, які його обрали. Запровадження системи електронних торгів у сфері державних закупівель – це новітній метод, за допомогою якого бюджетні установи і суб'єкти господарювання мають змогу управляти електронним середовищем при проходженні усіх етапів закупівельного циклу. Цей цикл включає як маркетингові дослідження, так і процедури придбання, розміщення замовлень, здійснення поставок і оплат за них, бюджетування і планування закупівель (формування бюджету закупівель та його реалізація). У 2015 р. на одному із засідань Національної ради реформ в Україні було прийнято рішення про необхідність підключення усіх міністерств та інших органів виконавчої влади до системи «ProZorro» для здійснення допорогових закупівель. З 1 серпня 2016 р. система електронних публічних закупівель ProZorro стала обов'язковою для всіх державних органів України. Аналіз використання та впровадження системи ProZorro показав, що на поточний момент вона дуже активно використовується учасниками електронних торгів. Електронна система державних закупівель необхідна для того, щоб забезпечити прозорість процесу державних закупівель, підвищити довіру бізнесу до держави та ефективності у боротьбі з корупцією. На фінансових ринках України акумулюється достатня кількість бюджетних коштів, яка потрібна для того, щоб створити конкуренцію у цьому сегменті.

Закон № 922 «Про впровадження процедури електронних закупівель». набрав чинності з 01.08.16 р. і поширився на усіх замовників. Згідно з цим законом замовники поділяються на дві категорії: 1) перша категорія замовників – можуть виступати ті особи, у яких вартість предмета закупівлі товару, послуги дорівнює або перевищує 200 тисяч гривень, а робіт – 1,5 мільйона гривень; 2) друга категорія замовників – можуть виступати ті особи, які здійснюють діяльність в окремих сферах господарювання, за умови, що вартість предмета закупівлі товару або послуги дорівнює або перевищує 1 мільйон гривень, а робіт – 5 мільйонів гривень. В інших випадках замовники дотримуються принципів здійснення публічних закупівель. Вони можуть користуватися системою електронних державних закупівель для того, щоб підібрати собі замовника або надавача послуги, а також виконавця робіт для укладення договору.

Отже електронна система державних закупівель необхідна для того, щоб забезпечити прозорість процесу державних закупівель, підвищити довіру бізнесу до держави та ефективність у боротьбі з корупцією, тобто для ефективного використання державного ресурсу.



**Гилюк Ю.М, магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-18-2м, ФПУП  
Науковий керівник – Кузьмін С.А., к.юр.н., доц.  
Житомирський державний технологічний університет**

## **ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ОСВІТОЮ ОБ'ЄДНОЇ ТЕРИТОРІАЛЬНОЇ ГРОМАДИ ЯК ОСНОВА ПІДВИЩЕННЯ ЯКОСТІ ОСВІТИ У СІЛЬСЬКІЙ МІСЦЕВОСТІ**

Створення об'єднаних територіальних громад у сільських регіонах, вперше в новій історії державного управління в Україні, створило умови, коли всі управлінські та фінансові повноваження зосереджені в єдиному органі місцевого самоврядування. Таким чином, з'явилася реальна можливість оптимізації мереж загальноосвітніх навчальних закладів для подолання численних проблем, які накопичилися в секторі освіти через велику кількість малокомплектних шкіл у сільських регіонах України.

Одним із вагомих управлінських повноважень, які отримали органи місцевого самоврядування об'єднаної територіальної громади є можливість формування своєї ефективної системи забезпечення освітніми послугами населення громади. З урахуванням соціальної значимості сектора освіти і домінуючого обсягу видаткової частини бюджету об'єднаної територіальної громади на її утримання, це завдання є одним із першочергових і найбільш актуальним для органів влади об'єднаної територіальної громади.

До створення об'єднаних територіальних громад, адміністрування освітньої мережі в сільських регіонах України займалися відділи освіти районної державної адміністрації. Функції виконавчих органів сільських і селищних рад в сфері освіти були мінімальні, і полягали в реалізації непрямих завдань для забезпечення шкіл (як наприклад, організація підвезення учнів). Цим пояснюється той факт, що в сільських і селищних радах (нерідко в міських радах малих міст районного значення) відсутній необхідний досвід управління мережею освітніх закладів.

Значні правові повноваження щодо управління мережею освітніх закладів, її оптимізації, підвищення на їх основі якості освітніх послуг є головним атрибутом органів управління освітою об'єднаної територіальної громади, яке відрізняє їх від змісту управління освітою в структурі районної державної адміністрації. Це означає, що створення органу управління освітою об'єднаної територіальної громади має бути якісним процесом, яке засноване на ретельному аналізі його функцій і повноважень.

Залежно від ситуації з кількістю шкіл дошкільних та позашкільних установ, їх географічного розташування, система менеджменту освітою об'єднаної територіальної громади може мати різні структурні форми та відповідні назви (управління, відділи, сектори тощо), штат працівників. Всілякі листи від районних, обласних і центральних органів виконавчої влади з приводу структури або штатного наповнення відділів освіти об'єднаної територіальної громади, діяльності та складу методичних служб мають лише рекомендаційний характер.

Також, важливим елементом створення ефективної системи управління закладів освіти об'єднаної територіальної громади є максимальне делегування адміністративних і навчально-методичних повноважень на рівень навчального процесу (навчальних закладів) у поєднанні з належним управлінням усередині самого закладу та забезпеченням якості освіти.

Ефективність діяльності органу управління освітою (в тому числі, в реалізації оптимізації мережі загальноосвітніх навчальних закладів) буде залежати від того, наскільки вона буде зайнята виконанням функцій, що мають пряме відношення до забезпечення якості освітніх послуг (затвердження навчальних планів закладів освіти, комплектація педагогічними кадрами, тарифікація, курсова підготовка педагогічних працівників тощо).

Для реалізації непрямих завдань, які обслуговують життєдіяльність мережі закладів освіти (до них можна віднести господарські завдання, розробку місцевих нормативно-правових актів, фінансове і бухгалтерське обслуговування) рекомендується створювати зовнішні комунальні сервісні служби. Такого роду сервісні служби можуть також обслуговувати установи культури, спорту, охорони здоров'я та інших комунальних установ.

Окремим предметом аналізу системи управління освітою об'єднаної територіальної громади повинна стати діяльність методичних служб. Важливим елементом, який необхідно враховувати при формуванні методичної служби, є управлінський та навчально-методичний рівень шкільних адміністрацій та вчителів, мережа навчальних закладів в громаді. Професійний рівень педагогічних колективів шкіл є обернено-пропорційним залежності завантаженості співробітників методичних кабінетів і відповідно їх штатній чисельності. Таким чином, рекомендується вивчення реального навантаження кожної ставки методиста в залежності від реальної потреби їх послуг серед педагогічного колективу мережі загальноосвітніх навчальних закладів. При цьому, необхідно виходити з того, що головна роль методистів полягає у підтримці вчителів у питаннях забезпечення ними якісного навчально-виховного процесу. Методисти не повинні виконувати функцію контролю навчального процесу узагальноосвітніх навчальних закладах. Пропозиції відділів освіти районної державної адміністрації щодо кількості методистів в об'єднаної територіальної громади мають рекомендаційний характер.

Однак, це єдиний спосіб підвищення якості освіти у сільській місцевості, це можливість для розвитку освітнього потенціалу громади, і, зрештою, це шлях до відродження села в Україні.

Глінчевська Ю.В., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-18-8м, ФПУП  
Науковий керівник – Дикий А.П., к.е.н., доц.  
Житомирський державний технологічний університет

## ДЕРЖАВНЕ РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ РЕГІОНІВ

В сучасних умовах проблема державного регулювання і забезпечення умов для належного соціально-економічного розвитку регіонів є надзвичайно важливою. Характерною ознакою розвитку нашої держави і трансформації системи управління нею в останні роки є вплив глобалізаційних процесів та орієнтація на європейську інтеграцію. І хоча проблемам регіонального управління і забезпечення соціально-економічного розвитку регіонів на державному рівні приділяється значна увага, сформувані умови для їх належного вирішення в рамках державної політики нашої держави поки що не вдалося.

Особливої гостроти, серед цілого ряду проблем регіонального розвитку, в сучасних умовах набувають наявність значних міжрегіональних диспропорцій та невідповідність існуючої системи адміністративно-територіального устрою і територіального управління сучасним викликам, що стоять перед системою державного управління, ринковими умовами господарювання та суспільно-політичними процесами, що відбуваються як в Україні, так і у світі.

Забезпечення соціально-економічного розвитку регіонів і формування на цій основі умов для створення належного рівня та якості життя населення на всій території держави сприятиме зменшенню суперечностей між ними, налагодженню добрих сусідських відносин, стабілізації і єдності нашої держави. Актуалізація питань регіонального управління на соціально-економічній сфері є надзвичайно важливою за сучасних умов, адже одним з основних завдань держави в сучасних умовах розвитку суспільства можна вважати створення належних умов для життя людей, громадян такої держави.

Практично з проголошення незалежності України питання соціального розвитку, соціального забезпечення визначаються пріоритетними на державному рівні. Проте результати державної політики в цій сфері є недостатніми: низьким залишається рівень життя переважної частини населення країни, статистичні показники свідчать про досить низький рівень оплати праці в нашій державі і значну його диференціацію за сферами діяльності, галузями та регіонами, високий рівень безробіття та слабе соціальне забезпечення населення. У зв'язку з цим зростає необхідність забезпечення орієнтації системи державного управління в нашій державі не лише на створення умов для економічного зростання, а й на вирішення соціальних проблем.

Державне регулювання соціально-економічного розвитку регіонів у нашій державі здійснюється в рамках державної регіональної політики – комплексу заходів, спрямованих на розроблення та реалізацію ефективних механізмів управління економічним, соціальним, культурним, екологічним розвитком регіональних спільнот на основі узгодження державних і регіональних інтересів та раціонального використання специфічного потенціалу регіонів.

Роль держави щодо забезпечення розвитку регіонів у сучасних умовах не обмежується лише регуляторними функціями: стимулювання економічного зростання, раціонального використання трудового потенціалу, забезпечення прогресивних зрушень у галузевій і територіальній системах, підтримання експорту продукції та послуг. Головною метою державного управління регіональним розвитком стає забезпечення економічної й соціальної стабільності, захист вітчизняних виробників на світових ринках, гармонізація майнових відносин, зміцнення існуючого ладу, демократизація управління, транзит держави в європейські та євроатлантичні структури.

Слід зазначити, що питання забезпечення соціально-економічного розвитку регіонів є актуальним не лише для нашої держави. Регіональна політика більшості європейських держав спрямована на вирішення схожих проблем регіонального розвитку, які в тій чи іншій мірі є характерними для всіх сучасних держав.

Загалом, питання забезпечення соціально-економічного розвитку регіонів у сучасних умовах є дуже складними, і, незважаючи на велику кількість наукових розвідок та заходів державного регулювання в цьому напрямі, потребує подальшого дослідження і пошуку нових сучасних підходів, механізмів, інструментів для вирішення існуючих проблем і забезпечення стабілізації ситуації в нашій державі та її подальшого розвитку. Державне регулювання при цьому відіграє визначальну роль, адже воно забезпечує всі передумови для усунення даних проблем за допомогою створення програм соціально-економічного розвитку регіонів. Дуже важливою є їх розробка з урахуванням особливостей регіонів, соціальної сфери, стану розвитку економіки та багатьох інших чинників. Але найважливішим завданням є побудова ефективного механізму реалізації даних програм. Всі зазначені питання потребують дослідження для забезпечення основної цілі – ефективного розвитку регіонів.

**Головня В.П., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-18-10м, ФПУП  
Науковий керівник – Горай О.С., к.е.н.  
Житомирський державний технологічний університет**

## **ТЕРИТОРІЇ ПРІОРИТЕТНОГО РОЗВИТКУ ЯК ЧИННИК АКТИВІЗАЦІЇ ІНВЕСТИЦІЙНОГО ПРОЦЕСУ В УКРАЇНІ**

Однією з важливіших цілей регулювання інвестиційної діяльності є питання децентралізації регулювання та розвитку територій. Досягнення таких цілей можливе через надання більших політичних важелів місцевим органам виконавчої влади та розвитку спеціальних територій, наприклад, спеціальних економічних зон (СЕЗ) або територій пріоритетного розвитку (ТПР).

Особливості функціонування в Україні ТПР, як однієї з спеціальних правових режимів економічної діяльності, визначаються цілим комплексом проблем з початку свого заснування. Так, перші ТПР в Україні почали з'являтися з 1998 року, і в недовзі було утворено 72 ТПР в 8 областях України та Автономній республіці Крим, що свідчить про певну некоректність у набранні розмаху процесів державної регіональної політики подолання репресивності регіонів, тим більше, що застосування ТПР відбувалось поряд з спеціальними економічними зонами (СЕЗ), технологічними парками (ТП) та науковими парками (НП). Незважаючи на це, показники соціально-економічного результатів діяльності суб'єктів господарювання ТПР доводять їх позитивну роль на регіональному рівні. До 2005 р більшість ТПР розвивалось динамічно з нарощуванням основних економічних показників зареєстрованих на них суб'єктів господарювання.

Цілями створення зазначених територій є:

- розв'язання проблем працевлаштування;
- створення нових робочих місць, реконструкція та модернізація діючих підприємств, де склалися несприятливі соціально-економічні умови;
- залучення інвестиційних коштів для розвитку економіки регіону.

В Житомирській області території пріоритетного розвитку зі спеціальним режимом інвестиційної діяльності, створені на площі – 1554 тис. га, та охоплюють територію: міста Бердичів, Коростень, Новоград-Волинський, а також Коростенський, Новоград-Волинський, Лугинський, Народицький, Овруцький, Олевський, Малинський, Смільчинський, Володарсько-Волинський райони.

Пріоритетними видами економічної діяльності, є: сільське господарство, добувна промисловість; харчова промисловість; виробництво деревини та виробів з деревини; целюлозно-паперова промисловість; хімічна промисловість; виробництво інших неметалевих мінеральних виробів; машинобудування; будівництво.

Основою успішного функціонування ТПР є політична стабільність, інвестиційні гарантії, якість інфраструктури, кваліфікація робочої сили та спрощення адміністративних процедур, саме на ці фактори в Україні і необхідно спиратись при регулюванні зазначеної діяльності.

Звісно, основоположним є нормативно-правовий супровід та координація діяльності, що, на думку багатьох дослідників є «слабким місцем» розвитку ТПР в Україні, відтак, потребує вдосконалення та постійного розвитку.

Незважаючи на деталізований опис органів управління та державного регулювання, з визначенням конкретних функцій, ТПР потребують також залучення елементів корпоративного управління, як це робилось в європейських країнах.

Враховуючи особливості розвитку регіонів України, важливо заохочувати розвиток підприємництва за умов пільгових податкових режимів в межах ТПР в регіонах із великими обсягами надходження приватних трансфертів; відносно вищими пільгами в слаборозвинених регіонах.

Серед причин скасування пільгового режиму СЕЗ та ТПР необхідно виділити такі:

- Непрозора процедура прийняття рішень щодо створення цих територій і зон та участі в них конкретних підприємств.
- Низький рівень контролю держави над роботою СЕЗ та ТПР.
- Низька інфраструктурна підтримка державою територій пільгового оподаткування

Таким чином, враховуючи потенціал вітчизняної економіки, а саме, кадровий, інфраструктурний, географічний, ресурсний тощо, розвиток СЕЗ та ТПР є дуже перспективним напрямом розвитку вітчизняної економіки, можливістю залучення конструктивного капіталу у реальний сектор економіки, створення нових робочих місць та модернізації вітчизняного господарства.

УДК 35.088.6:351

**Голуб О.Л., магістрант, II курс, гр. ЗДУМ-17-4м, ФПУП  
Науковий керівник – Шпак Ю.В., д.н. держ.упр., проф.  
Житомирський державний технологічний університет**

## **ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ У ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ**

Сьогодні особливого значення набуває проблема лідерства у контексті реформування вітчизняної державної служби, проведення адміністративної реформи та визначення стратегічного курсу Української держави.

Підтвердженням актуальності зазначеної теми було проведення XVI Конгресу з підготовки вищих державних службовців «Роль вищих державних службовців – лідерство і управління на початку XXI століття» (м. Варшава, Польща) та XVIII Конгресу «Демократичний розвиток: вищі державні службовці та політико-адміністративні стосунки» (м. Київ, Україна).

Розвиток лідерства у контексті реформування державної служби, реалізації адміністративної реформи, визначення нового курсу розвитку Української держави є стратегічною умовою належного врядування в Україні. Вирішальна роль у цьому процесі належить державним службовцям нової генерації, лідерам в системі державної служби, талановитим, обдарованим керівникам, які володіють інноваційними персонал-технологіями, вміють ефективно вирішувати соціальні та управлінські конфлікти, успішно реалізують свій комунікативний потенціал, володіють вміннями формувати лідерів з кола своїх підлеглих.

Державні службовці для того аби бути лідерами, провідниками системних реформ у суспільстві, повинні володіти необхідними якостями щодо набуття лідерських навичок та підвищення своєї кваліфікації відповідно до вимог часу.

Уряд України продовжує модернізувати свій підхід до формування лідерських якостей державних службовців у напрямку приведення державної служби у відповідність до принципів та стандартів, які широко апробовані у Європейському союзі.

Один з ключових аспектів цієї модернізації стосується формування лідерських якостей – керівників усіх рівнів на державній службі, й особливо – вищої керівної ланки державної служби, які повинні бути спроможними та відповідальними за впровадження змін у процесі здійснення системних реформ.

Саме якість лідерства є фундаментом для подальшого реформування інституту публічної служби. Важливість приділення уваги питанню лідерства та розвитку лідерського потенціалу як умови належного врядування на сьогодні є очевидним для державних інституцій, які визнають, що їхнє робоче середовище постійно змінюється, і що успіх значною мірою залежить від якості їхніх лідерів.

В Україні запроваджено та успішно реалізується низка програм для керівників середньої та вищої ланки державної служби спрямованих на розвиток лідерства. Стратегічною метою цих програм є розвиток лідерських та управлінських навичок, необхідних керівникам державної служби для оперативного реагування на вимоги та виклики, що виникають у зв'язку з процесами суспільної трансформації, економічного розвитку, європейської інтеграції.

Сьогодні в Україні успішно реалізується Програма розвитку лідерства, яка закладає підвалини для вдосконалення управління людськими ресурсами, професіоналізації державної служби, сталого розвитку лідерства та сприяння вдосконаленню ефективності діяльності державного управління вцілому. Важливо, що ця програма була розроблена на основі вивчення потреб у формування лідерських якостей державних службовців в Україні відповідно до проекту основних груп компетенцій лідерства.

Значна роль у розвитку формування лідерських якостей належить самим державним службовцям та системі державної служби. Державні службовці, які обіймають керівні посади, а також ті, які мають потенціал до такої роботи, матимуть можливість здійснювати самооцінку на основі профілів й відповідно до результатів розглядати наявні можливості для формування своїх лідерських якостей.

Розвиток формування якостей лідерства державних службовців має стати одним з ключових елементів щорічного оцінювання діяльності керівників на державній службі в Україні. Відповідно до цього вони мають демонструвати необхідні лідерські якості при щоденному виконанні ними своїх функцій, зокрема: слугувати прикладом етичної поведінки та дотримання принципів державної служби, досягати результатів у своєму відомстві, демонструвати аналітичне мислення та ефективну комунікацію, управляти людськими ресурсами тощо.

Таким чином, формування лідерських якостей державних службовців в Україні необхідно розглядати в контексті визнання і підтримки державної служби як конкурентоспроможного, інституту, здатного привернути та утримати найкращі кадри, кваліфікованих працівників (*workplace of choice*). Така концепція зумовлює і основні підходи до управління людьми на державній службі, які мають сприяти забезпеченню успіху та впевненого майбутнього для державної служби, здатної забезпечити належне врядування. Державна служба є зацікавленою, аби на ній працювали справжні лідери, віданні своїй справі – служінню громадськості, спроможні відповідати викликам часу та працювати у складних динамічних умовах.

Голубовська О.В., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-18-2м, ФПУП  
Науковий керівник – Павліченко А.П., к.псих.н.  
Житомирський державний технологічний університет

## РОЗВИТОК КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ В СИСТЕМІ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ КРАЇН ЄС

У цивілізованих країнах реформування державної служби носить перманентний характер і є невід'ємною частиною всіх адміністративно-державних перетворень. Це особливо помітно в умовах переходу від традиційних форм державного управління до більш сучасних форм, до модерну, як це було, наприклад, в кінці ХХ століття в розвинених країнах Західної Європи та США, де на практиці стала активно здійснюватися теорія «нового державного управління». Відповідно до цієї теорії, суть реформування державної служби була укладена в тому, що держава делегувала частину здійснювальних їм функцій ринковим структурам. Залишаючи за своїм апаратом головні стратегічні функції, воно повинно було виступати в якості такої організації, основним принципом управління якої, був сервісний підхід до надання державних послуг. Таким шляхом держава домагалася забезпечення більшої ефективності, гнучкості, прозорості, більш тісного зв'язку з громадянами-споживачами державних послуг.

На практиці теорія «нового державного управління» породила кілька моделей реформування держслужби. В рамках політологічних шкіл Великобританії і США, Франції, ФРН, Китаю, Японії і Південної Кореї існують традиційна, «ринкова», «бере участь», «гнучка» і «дерегуляційна» моделі державної служби.

Модель «ринкової держслужби» реалізована в США. Держава, як «сервісний центр», що представляє відповідні послуги, визначає вичерпні зобов'язання, диференційовані за сферами і рівнями держуправління. Ця модель забезпечує підготовку громадян з відповідною кваліфікацією і доступ до розробки механізмів внутрішньодержавного і цивільного контролю і оцінки якості виконання державних послуг.

Модель «бере участь» державної служби реалізована в деякій мірі в Великобританії, ФРН, Франції. Це модель реалізації публічного інституту служби на основі неформальних механізмів, що впливають на ефективність діяльності осіб, що заміщають державні посади і які займають посади державної служби.

Модель «гнучкої» державної служби – це система призначення на посаду на основі заслуг для всіх посад, а також організація підбору і відбору персоналу на основі заслуг, яка дозволяє досягати критерій «універсальності відбору». «Гнучкість» в даному випадку полягає в тому, що кожен кандидат може претендувати на заняття будь-якої посади державної служби. У міжнародній практиці вона вважається однією з найбільш ефективних моделей.

Модель «дерегуляції» державної служби – залучення кадрів на цивільну службу – характеризується певним ступенем відкритості. Це означає, що критерії відбору нових кадрів ґрунтуються на наявному у кандидатів досвіді управлінської роботи і відкритості конкурсу на заміщення вакантних посад особами, що не перебувають на державній службі.

Розвиток професійного і творчого потенціалу державних службовців є одним із пріоритетів державної кадрової політики країн ЄС. Під кадровою політикою слід розуміти загальний курс держави щодо формування вимог, відбору, професійної підготовки державних службовців, а також перспективи розвитку державної служби в цілому. Від кадрового потенціалу структур державної служби безпосередньо залежить успішне проведення економічних і соціальних реформ в державі.

Процедура найму співробітників, передбачена в системах державної служби країн – членів ЄС, поєднує в собі два принципи:

1) право рівного доступу будь-якого кваліфікованого громадянина до державної (цивільної) служби. Кожен громадянин має право зайняти публічну посаду, за умови, що він / вона відповідає вимогам, передбаченим законом, який регламентує державну службу, а також вимогам до претендентів на дану вакансію;

2) принцип найкращих кандидатів, що визначає зацікавленість структур державного управління в наймі кращих кандидатів на державну службу.

Принцип рівного доступу є визначальним для країн, державне управління яких сформувалося під впливом французької концепції (до них відносять Іспанію, Італію, Францію). При цьому такі країни, як Голландія та Скандинавські країни, віддають перевагу принципу кращих кандидатів.

Що стосується системи оплати праці державних службовців, то вона спрямована на поєднання підтримки загальної бюджетної рівноваги і забезпечення мотивації співробітників. Для країн Європи характерна значна диференціація оплати праці відповідно до посади і державного органу. У Німеччині матеріальний добробут службовців складається з окладу, територіальної надбавки, надбавок на дітей, за вислугу років і за звання. Розміри, динаміка і структура виплат визначаються спеціальним законом. У Франції визначення сітки індексації заробітної плати не змінювалося з 1948 року і пов'язане з поняттям валовий індекс (ІВ – indice brut). Валовий індекс дозволяє зіставляти структури проходження служби відповідно до контингенту державних службовців Франції.

**Горай М.М., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-18-8м, ФПУП  
Науковий керівник – Орленко Я.Ю., д.н.держ.упр., проф.  
Житомирський державний технологічний університет**

## **УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ ДЕРЖАВНОГО ФІНАНСОВОГО КОНТРОЛЮ В УКРАЇНІ**

В сучасних умовах господарювання значно зросли роль і значення фінансового контролю, що обумовлено необхідністю реструктуризації органів державного фінансового контролю, виникненням принципово нових контрольних об'єктів і ускладненням існуючих, відсутністю єдиної концепції і стратегії системного розвитку фінансового контролю в Україні. Особливо важливе значення набуває контроль в сфері державного управління, оскільки від ефективності його функціонування залежать фінансова безпека і успішний розвиток економіки країни.

Контроль є невід'ємною складовою частиною управління національним господарством і його окремими ланками. Його роль в умовах переходу до ринку визначається не тільки наявністю недоліків у фінансовій практиці, а й закономірністю ускладнення господарських і економічних зв'язків. Застосування застарілих форм і методів фінансового контролю не дозволяє державі оперативної і ефективно впливати на процеси, що відбуваються в економіці країни. Подальший розвиток контролю разом з іншими функціями управління вимагає розробки нової концепції розвитку ринкових механізмів і інструментів його здійснення, вдосконалення складових частин.

На даний момент вченими [1, с. 44] контроль все частіше досліджується з системних позицій, оскільки це поняття є складною і багаторівневою системою, яка розвивається відповідно до основних принципів функціонування економічних систем. Системний підхід дає можливість розглядати систему фінансового контролю як органічну єдність його видів: державного, внутрішнього, аудиторського та громадського. Нове теоретичне сприйняття фінансового контролю передбачає розробку концепції його системної організації, яка реалізує принцип гармонізації економічних інтересів держави, підприємств, суспільства. Важливою умовою сталого розвитку економічних систем, в тому числі національної системи фінансового контролю, є гармонізація цілей системи в цілому і її окремих частин та елементів, процесів організації та самоорганізації в суспільстві. Це обумовлює необхідність застосування синергетики як міждисциплінарного методу, який досліджує процеси самоорганізації у відкритих системах. В основі системного аналізу лежить принцип системності, а в основі теорії самоорганізації – принцип розвитку. Це розвиток можна уявити: як реалізацію нових цілей; як цілеспрямовані зміни; як процес адаптації до навколишнього середовища; як протиріччя системи і т.п.

Система фінансового контролю дає можливість сигналізувати про існуючі протиріччя і надавати інформацію для їх усунення. Таким чином, існує нагальна потреба у розвитку цілісної системи фінансового контролю в Україні. Державний фінансовий контроль є важливою функцією держави, за допомогою якої забезпечуються нормальні умови для функціонування фінансової системи. Складні економічні процеси і наслідки світової фінансової кризи показали необхідність удосконалення фінансово-бюджетної політики, а зокрема фінансового контролю. Його недооцінка призвела до зловживань і порушень у сфері фінансових відносин. На даному етапі розвитку держави існує потреба в розвитку системи державного фінансового контролю, з огляду на об'єктивну необхідність створення відповідного протидії існуючим загрозам у фінансовій системі, зокрема щодо зменшення обсягів і кількості бюджетно-фінансових зловживань і злочинів; поліпшення рівня фінансової дисципліни у використанні бюджетних коштів; забезпечення надходжень до бюджету податків, зборів та обов'язкових платежів; посилення відповідальності учасників бюджетного процесу та ін.

Державний фінансовий контроль – це контроль за законністю і доцільністю дій в галузі освіти, розподілу і використання грошових фондів держави і суб'єктів місцевого самоврядування з метою ефективного соціально-економічного розвитку країни та окремих регіонів [1, с. 44]. З іншого боку, фінансовий контроль – це функція управління фінансовою системою, за допомогою якої суб'єкт, керуючий одним з ланок цієї системи, отримує повну і достовірну інформацію про правильність та ефективності її функціонування [3].

В сучасних умовах господарювання об'єктивною є потреба розвитку системи фінансового контролю в контексті удосконалення взаємодії різних його видів і рівнів. Синергетичний підхід в контексті контролю означає, що для ефективного функціонування системного фінансового контролю потрібно розвивати функціональну протидію державного, внутрішнього, аудиторського та громадського контролю, які в сукупності формують цілісну систему фінансового контролю. Синергетичні ефекти, які є результатом інтеграції суб'єктів контролю, виступають адекватним інструментарієм оцінки його ефективності.

Для досягнення позитивних синергетичних ефектів в контролі необхідна наявність узгодженої системи цілей її учасників. Незважаючи на наявність позитивних синергетичних ефектів, досить часто між суб'єктами державного, внутрішнього, аудиторського та громадського фінансового контролю виникають об'єктивні протиріччя, пов'язані з різним розумінням цілей системи контролю її суб'єктами.

Автор [2, с. 12] пропонує суперечності, що виникають, нівелювати такими способами, які не є взаємовиключними, тому можуть застосовуватися комплексно. Цими способами є:

- 1) удосконалення законодавства в сфері фінансового контролю;
- 2) удосконалення державного фінансового контролю і поліпшення координації його окремих органів;
- 3) удосконалення систем внутрішнього фінансового контролю підприємств в напрямку їх модернізації;
- 4) нівелювання розбіжностей через функціонування систем аудиторського та громадського фінансового контролю [3].

Система державного фінансового контролю виступає одним з основних інструментів державного регулювання економіки і є важливим фактором соціально-економічного розвитку держави. Так, ефективне використання контролю в управлінні державними фінансовими ресурсами сприяє створенню необхідних передумов для здійснення в Україні ефективної економічної політики.

У сучасних умовах соціально-економічного розвитку України необхідне впровадження нових напрямків і методів здійснення контрольних функцій, однією з яких є аналітична робота щодо проведення аналізу ефективності використання бюджетних коштів на предмет виявлення основних чинників, що призводять до неефективного використання фінансових ресурсів. Через низький рівень аналітичної роботи в ланках державної контрольно-ревізійної служби повністю визначаються причини порушень і, відповідно, не вживаються заходи щодо їх усунення. У той же час серйозною перешкодою для здійснення аналізу матеріалів ревізій та перевірок є відсутність єдиної методологічної бази. Так, існує гостра необхідність в розробці обґрунтованих шляхів вдосконалення системи державного фінансового контролю. Також слід зазначити, що вдосконалення діючої в Україні системи фінансового контролю необхідно для забезпечення своєчасних надходжень до бюджету податків, зборів та обов'язкових платежів, поліпшення стану фінансової дисципліни у використанні бюджетних коштів, зниження кількості та обсягів бюджетно-фінансових злочинів і зловживань, посилення відповідальності учасників бюджетного процесу та ін.

Як виявилось, продуктивність системи державного фінансового контролю залежить від його якісного виробництва на всіх етапах і від адекватного своєчасного реагування контролюючих органів на результати контролю (наприклад, на виявлення нецільового використання бюджетних коштів). Так, ефективність запропонованих напрямків вдосконалення вітчизняної системи фінансового контролю залежить від поступовості і зваженості їх впровадження. Удосконалена система державного фінансового контролю сприятиме нейтралізації потенційних загроз економічній безпеці України і забезпечить поліпшення фінансово-бюджетної дисципліни за рахунок утворення ефективної системи відповідальності у фінансовій сфері, відновлення координуючої ролі держави в здійсненні фінансового контролю, в результаті чого відбудеться збільшення обсягів податкових і неподаткових надходжень до бюджету України [4, с. 145].

Разом з тим практичне використання наведених методів пов'язане з подоланням загальних проблем в справі удосконалення державного, внутрішнього фінансового, аудиторського та громадського контролю, вирішення яких сприятиме подальшому вдосконаленню національної системи фінансового контролю, а саме:

- підвищення ефективності господарської діяльності економічних суб'єктів, в тому числі за рахунок ефективної організації систем внутрішнього контролю;
- удосконалення законодавчих актів, які регламентують організацію державного і регулюють діяльність внутрішнього фінансового контролю та зовнішнього аудиту;
- створення цілісної системи державного контролю в Україні;
- підвищенню рівня незалежності контролерів і підвищенню довіри суспільства до аудиторських фірм [1, с. 46].

Отже, можна зробити висновок, що в даний час державний фінансовий контроль в Україні перебуває в далеко не ідеальному стані, з огляду на чимало вище перерахованих пороків. Тому проблеми вдосконалення системи державного фінансового контролю залишаються актуальними і сьогодні у зв'язку з невирішеністю ряду як теоретичних, так і практичних питань.

#### **Список використаних джерел:**

1. Барабаш Н. С., Никонович М. О. Удосконалення системи державного фінансового контролю / Н. С. Барабаш, М. О. Никонович // Фінансовий контроль. – 2009. – № 3. – С. 44–47.
2. Стефанюк І. Державний фінансовий контроль: проблеми ідентифікації й визначення системи / І. Стефанюк // Фінанси України. – 2009. – № 11. – С. 12–19.
3. Шевченко Н. В. Реформування системи державного фінансового контролю в Україні: проблеми та перспективи [Електронний ресурс] / Н. В. Шевченко. – Режим доступу : [http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc\\_gum/VUABS/2010\\_2/29\\_02\\_05.pdf](http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/VUABS/2010_2/29_02_05.pdf)
4. Ярошевич Н. Б. Проблеми вдосконалення системи зовнішнього державного фінансового контролю в Україні / Н. Б. Ярошевич // Науковий вісник НЛТУ України. – 2010. – Вип. 20.9. – С. 145–150.

Горай О.С., к.е.н.  
Ходаківська Л.В., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-18-9м, ФПУП  
Житомирський державний технологічний університет

## ПРАВОВІ ТА ОРГАНІЗАЦІЙНІ ЗАСАДИ ЗАПОБІГАННЯ КОРУПЦІЇ

Сьогодні в Україні корупція визнана однією з проблем, яка несе в себе загрозу національній безпеці нашої держави. Для ефективної протидії корупційним проявам в органах публічної влади на сучасному етапі, потрібне оперативне, гнучке й дієве організаційно-правове забезпечення.

Корупція підриває довіру громадськості до діяльності державних службовців, згубно впливає на економічний та політичний розвиток, становить реальну загрозу національній безпеці більшості країн світу. Корупція як соціально-економічне явище: соціальні обумовлена (тобто є продуктом соціального життя); має свою соціальну вартість (тобто «ціну», яку платить суспільство за існування корупції); суттєво впливає на найважливіші соціальні процеси – економічні, політичні, правові та ін.; має історичні витоки і глобальний характер; є соціальним, економічним, політичним, правовим, психологічним і моральним явищем; має властивість постійно видозмінюватися відповідно до соціальних реалій.

Найбільш загальною метою антикорупційної стратегії є створення в Україні системи прийняття рішень щодо антикорупційної політики на основі результатів аналізу достовірних даних про корупцію та чинників, які до неї призводять, зокрема статистичних спостережень, моніторингу виконання цих рішень та їх впливу на стан справ з питань запобігання корупції незалежним спеціалізованим органом із залученням представників громадянського суспільства, а також формування суспільної підтримки у подоланні корупції.

Антикорупційне законодавство включає спеціальні положення, що визначають ознаки корупційних правопорушень, відповідальність, регулює діяльність державних органів до обов'язків яких входить запобігання та протидія корупції. Успішна антикорупційна діяльність можлива лише за умови існування в Україні належного законодавства. Антикорупційне включає закони, постанови ВРУ, акти Президента та КМУ та акти відомчого характеру. Антикорупційне законодавство складається з наступних актів: Закон України від 14.10.2014 № 1700-VII «Про запобігання корупції», Закон України від 14.10.2014 № 1699-VII «Про засади державної антикорупційної політики в Україні (Антикорупційна стратегія) на 2014-2017 роки», Закон України від 14.10.2014 № 1698-VII «Про Національне антикорупційне бюро України», Закон України від 13.05.2014 № 1261-VII «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України у сфері державної антикорупційної політики у зв'язку з виконанням Плану дій щодо лібералізації Європейським Союзом візового режиму для України», Кримінальний кодекс України від 05.04.2001 № 2341-III, Кодекс України про адміністративні правопорушення від 07.12.1984 № 8073-X, Постанова Кабінету Міністрів України від 16.11.2011 № 1195 «Про затвердження Порядку передач дарунків, одержаних як подарунки державі, Автономній Республіці Крим, територіальній громаді, державним або комунальним установам чи організаціям», Методичні рекомендації Міністерства юстиції України від 16.10.2013 «Запобігання і протидія корупції в державних органах та органах місцевого самоврядування», Рішення Національного агентства з питань запобігання корупції від 10.06.2016 №2 «Про початок роботи системи подання та оприлюднення декларацій осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування», Роз'яснення щодо застосування окремих положень Закону України «Про запобігання корупції» стосовно заходів фінансового контролю.

Зміст антикорупційної політики країни передбачає, що органи державної влади, уповноважені протидіяти корупції, своїми діями зобов'язані сприяти підвищенню рівня правової свідомості населення, посиленню громадського контролю за ухваленням рішень органами державної влади, проведенню антикорупційних запобіжних заходів, таких як фінансовий контроль, антикорупційна експертиза проектів та чинних нормативно-правових актів, ефективному виявленню та розслідуванню корупційних правопорушень, притягненню до відповідальності осіб, причетних до їх вчинення тощо. Всі із перерахованих заходів є сукупністю дій, спрямованих на досягнення, здійснення єдиної мети – зниження рівня корупції та забезпечення нормального функціонування державних інститутів та інститутів громадянського суспільства.

Антикорупційна пропаганда і освіта є одним з ключових напрямів антикорупційної політики. Зараз цей напрям діяльності набирає обертів.

Без підготовки свідомості населення до неприйняття корупції, без формування антикорупційного менталітету, без формування громадської думки, яка не допускає корупційних проявів, є неможливим вести ефективну і результативну роботу з протидії і запобігання корупції.



Гордійчук М.В., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-18-1м, ФПУП  
Науковий керівник – Барановська Т.В., к.е.н., доц.  
Житомирський державний технологічний університет

## ДЕРЖАВНІ ЗАКУПІВЛІ ЯК МЕТОД ЕФЕКТИВНОГО ВИКОРИСТАННЯ ДЕРЖАВНИХ РЕСУРСІВ

Електронна закупівля — це не просто новітній спосіб закупівлі, оскільки являє собою проходження та управління у електронному середовищі всіх етапів закупівельного циклу, включаючи маркетингові дослідження, визначення потенційних постачальників, процедури придбання, розміщення замовлень, здійснення поставок і оплат за них, бюджетування і планування закупівель. Вона полягає у використанні електронних засобів на кожному етапі закупівельного процесу — від визначення вимог, подання пропозицій до здійснення платежів та потенційного управління контрактами. Процедура електронних державних закупівель передбачає використання спеціально розроблених веб-сайтів та обмін стандартними електронними документами та повідомленнями між замовниками, суб'єктами господарювання та фінансовими установами.

Сьогодні організація і проведення закупівельної діяльності в Україні здійснюється комітетами з конкурсних торгів, до складу яких входять щонайменше п'ять вибраних співробітників замовника і у деяких випадках — залучені радники. Членам комітетів з конкурсних торгів часто бракує необхідних знань і кваліфікаційних навичок у сфері закупівель, а також мотивації для забезпечення максимального ефективного використання коштів. При цьому вони постійно стикаються з додатковими ускладненнями внаслідок постійної зміни законодавства.

Іншою ключовою проблемою у сфері державних закупівель в Україні є корупція — при цьому багато спеціалістів розглядають впровадження системи електронних закупівель у якості єдиного шляху подолання цієї проблеми. Впровадження системи електронних закупівель в Україні повинне відбуватися одночасно з реалізацією комплексної програми інституційного розвитку, спрямованою на забезпечення системи державних закупівель кваліфікованими та належно оплачуваними людськими ресурсами. Існує необхідність визначення та визнання професії «фахівець з державних закупівель» в Україні. Наявність постійних навчальних програм у сфері державних закупівель для замовників — ще одна ключова складова підвищення ефективності та продуктивності системи державних закупівель в Україні. Нарешті, варто наголосити, що в Україні громадські організації мають право безкоштовного і повного доступу до інформації про здійснення державних закупівель, проте не завжди представники громадськості володіють належними знаннями для своєї діяльності. Тому необхідно розвивати потенціал зацікавлених третіх осіб, зокрема, шляхом активізації залучення громадськості до розробки законодавства, поширення провідної міжнародної практики, антикорупційних заходів та здійснення ефективного моніторингу державних закупівель.

Запровадження електронних закупівель не може бути відірваним від інших систем державного управління та повинно передбачати можливість налагодження взаємодії із системою управління державними фінансами з метою узгодження діяльності у сфері державних закупівель з бюджетною системою. Це може, наприклад, сприяти запровадженню автоматизованих систем для запобігання плануванню та ініціюванню процедур державних закупівель за відсутності необхідних бюджетних асигнувань або за відсутності обґрунтованої потреби. Дуже добре, якби система е-закупівель могла би взаємодіяти не лише із системою управління державними фінансами, але і з державними реєстрами з метою забезпечення можливості виявлення та надання різних типових документів учасників, таким чином звільняючи останніх від необхідності щоразу збирати повний пакет документів для участі в торгах. Саме з цих причин важливо від самого початку забезпечити відповідність розроблюваної системи електронних закупівель з іншими системами електронного урядування, наприклад, шляхом стандартизації даних та структурування інформації.

Наразі щодо процедури державних закупівель чинними є наступні Директиви ЄС: директива про здійснення закупівель в державному секторі 2014/24/ЄС Європейського парламенту і Ради ЄС від 26 лютого 2014 року; директива щодо закупівель у сфері комунального господарства 2014/25/ЄС Європейського парламенту і Ради ЄС від 26 лютого 2014 року щодо здійснення закупівель організаціями, що працюють у водогосподарському, енергетичному, транспортному секторах та секторі поштових послуг; директива 2014/55/ЄС від 16 квітня 2014 року про електронне інвойсування в державних закупівлях.

Загалом, з огляду на вищезазначені міркування та наявний міжнародний досвід, можна виділити чотири способи розробки та впровадження системи електронних державних закупівель як прикладу спеціальної функціональної ІТ-системи: миттєва заміна (підхід «великого вибуху»); паралельне функціонування; поетапний підхід; пілотне дослідження.

**Горушко К.В., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-18-3м, ФПУП  
Науковий керівник – Яцик С.П., к.філ.н.  
Житомирський державний технологічний університет**

## **СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ ГРОМАДЯН, ЯКІ ПОСТРАЖДАЛИ ВНАСЛІДОК ЧОРНОБИЛЬСЬКОЇ КАТАСТРОФИ**

26 квітня 1986 року на четвертому енергоблоці Чорнобильської АЕС стався потужний вибух, який спричинив руйнування частини реакторного блоку і машинного залу. За міжнародною шкалою ядерних подій цю катастрофу класифікували за найвищим – сьомим рівнем небезпеки.

Чорнобильська катастрофа створила на значній території України небезпечну для здоров'я людей і навколишнього середовища радіаційну обстановку, згубний вплив нанесений аварією неможливо оцінити, величезна територія на довгі десятиліття стала непридатною та небезпечною для життя. У багатьох регіонах, на величезних територіях виникли нові соціальні та економічні умови. Створення системи надійного захисту людей від наслідків Чорнобильської катастрофи потребує залучення значних фінансових, матеріальних та наукових ресурсів.

Основним законодавчим актом, який визначає основні положення щодо реалізації конституційного права громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи, на охорону їх життя і здоров'я та створює єдиний порядок визначення категорій зон радіоактивно забруднених територій, умов проживання і трудової діяльності на них, соціального захисту потерпілого населення та регулює порядок надання пільг та компенсацій громадянам, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи є Закон України „Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи”.

Державна політика в галузі соціального захисту потерпілих від Чорнобильської катастрофи та створення умов проживання і праці на забруднених територіях базується на принципах: пріоритету життя та здоров'я людей, які потерпіли від Чорнобильської катастрофи, повної відповідальності держави за створення безпечних і нешкідливих умов праці; комплексного розв'язання завдань охорони здоров'я, соціальної політики і використання забруднених територій на основі державних цільових програм з цих питань та урахування інших напрямів економічної та соціальної політики, досягнень в галузі науки та охорони навколишнього середовища; соціального захисту людей, повного відшкодування шкоди особам, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи; використання економічних методів поліпшення життя шляхом проведення політики пільгового оподаткування громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи, та їх об'єднань; здійснення заходів щодо професійної переорієнтації та підвищення кваліфікації постраждалого населення; забезпечення координації діяльності державних органів, установ, організацій та об'єднань громадян, що вирішують різні проблеми соціального захисту постраждалого населення, а також співробітництва і проведення консультацій між державними органами і постраждалими (їх представниками), між усіма соціальними групами під час прийняття рішень з соціального захисту на місцевому та державному рівнях; міжнародного співробітництва в галузях охорони здоров'я, соціального захисту, охорони праці, використання світового досвіду організації роботи з цих питань.

До осіб, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи віднесено громадян, які брали безпосередню участь у ліквідації аварії на її наслідків – учасники ліквідації та громадяни, включаючи дітей, які зазнали впливу радіоактивного опромінення – потерпіли від Чорнобильської катастрофи.

Учасниками ліквідації наслідків аварії на Чорнобильській АЕС вважаються громадяни, які безпосередньо брали участь у будь-яких роботах, пов'язаних з усуненням самої аварії, її наслідків у зоні відчуження у 1986-1987 роках незалежно від кількості робочих днів, а у 1988-1990 роках – не менше 30 календарних днів, у тому числі проведенні евакуації людей і майна з цієї зони, а також тимчасово направлені або відряджені у зазначені строки для виконання робіт у зоні відчуження, включаючи військовослужбовців, працівники державних, громадських, інших підприємств, установ і організацій незалежно від їх відомчої підпорядкованості, а також ті, хто працював не менше 14 календарних днів у 1986 році на діючих пунктах санітарної обробки населення і дезактивації техніки або їх будівництві.

До потерпілих від Чорнобильської катастрофи належать: евакуйовані із зони відчуження (в тому числі особи, які на момент евакуації перебували у стані внутріутробного розвитку, після досягнення ними повноліття), а також відселені із зон безумовного (обов'язкового) і гарантованого добровільного відселення; особи, які постійно проживали на територіях зон безумовного (обов'язкового) та гарантованого добровільного відселення на день аварії або прожили за станом на 1 січня 1993 року на території зони безумовного (обов'язкового) відселення не менше двох років, а на території зони гарантованого добровільного відселення – не менше трьох років, та відселені або самостійно переселилися з цих територій; особи, які постійно проживають або постійно працюють чи постійно

навчаються у зонах безумовного (обов'язкового) та гарантованого добровільного відселення, за умови, що вони за станом на 1 січня 1993 року прожили або відпрацювали чи постійно навчалися у зоні безумовного (обов'язкового) відселення не менше двох років, а у зоні гарантованого добровільного відселення – не менше трьох років; особи, які постійно проживають або постійно працюють чи постійно навчаються на території зони посиленого радіоекологічного контролю, за умови, що вони за станом на 1 січня 1993 року прожили або відпрацювали чи постійно навчалися у цій зоні не менше чотирьох років; особи, які працювали з моменту аварії до 1 липня 1986 року не менше 14 календарних днів або не менше трьох місяців протягом 1986-1987 років за межами зони відчуження на роботах з особливо шкідливими умовами праці (за радіаційним фактором), пов'язаними з ліквідацією наслідків Чорнобильської катастрофи, що виконувалися за урядовими завданнями. Перелік видів робіт і місць, де виконувалися зазначені роботи, встановлюється Кабінетом Міністрів України; особи, які досягли повноліття, з числа зазначених у статті 27 цього Закону, та яким у дитячому віці встановлено причинний зв'язок інвалідності з наслідками Чорнобильської катастрофи, за умови проходження переогляду у спеціалізованій медико-соціальної експертній комісії.

Крім, зазначених осіб до потерпілих від Чорнобильської катастрофи належать неповнолітні діти.

Житомирщина належить до регіону, який найбільше постраждав від аварії на атомній станції, оскільки значна частина її території, а це: дев'ять північних районів, міста Коростень, Малин опинилися в зоні підвищеного радіоактивного забруднення.

На її теренах за станом на 01.01.2019 проживає 247,9 тис. постраждалих від наслідків аварії на ЧАЕС або 21 % від загальної чисельності населення області, у тому числі: 9,4 тис. інвалідів, інвалідність яких пов'язана з Чорнобильською катастрофою; 54,2 тис. потерпілих дітей, 304 з яких мають інвалідність, пов'язану з наслідками аварії на ЧАЕС; 7,3 тис. учасників ліквідації наслідків аварії на ЧАЕС. Кількість постраждалого населення в області за рік зменшилася на 7 тис. осіб або на 2,7 %.

Після аварії на Чорнобильській АЕС з місць постійного проживання було евакуйовано та переселено сотні тисяч осіб, і процес цей триває. Проте, на сьогодні на територіях, що зазнали радіоактивного забруднення, проживає 172 тис. постраждалих, у тому числі 52,3 тис. дітей. Житомирська область залишилася єдиною в Україні, де до цього часу проживають люди в зоні безумовного (обов'язкового) відселення.

Для встановлення пільг та компенсацій для осіб, які постраждали внаслідок аварії на ЧАЕС, визначаються три категорії постраждалих. Перелік, підстави та обсяги надання пільг залежать від категорії, до якої належать чорнобильці.

На сьогоднішній день, прийнятий в 1991 році Закон України „Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи” зазнав багато змін, що призвели до звуження прав осіб, які постраждалих внаслідок Чорнобильської катастрофи, зниження рівня їх соціального забезпечення, що є фактичною відмовою держави від виконання своїх зобов'язань.

Саме тому, 18 липня 2018 року, 50 депутатів Верховної Ради України звернулися до Конституційного Суду України, з проханням перевірити на відповідність Конституції України внесення змін до вищезазначеного закону та визнати їх неконституційними, оскільки пільги, компенсації та гарантії є особливою формою відшкодування завданої шкоди вказаній категорії громадян, а тому скасування чи обмеження їх без рівноцінної заміни свідчить про відступ держави від її конституційного обов'язку. Рівень соціального захисту постраждалих внаслідок Чорнобильської катастрофи громадян має бути таким, щоб забезпечити їм гідне життя і не повинен залежати від майнового стану членів їх сімей тощо.

Конституційний суд України визнав, що зміни є неконституційними, а тому з дати прийняття цього рішення пільги, компенсації мають нараховуватися відповідно до вищезазначеного закону.

Така ситуація зумовлює необхідність розроблення механізму нарахування та виплати компенсацій та допомог громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи, оскільки повернуто пільги та компенсації, а механізму їх надання не має. До прикладу: постраждалим громадянам категорії 2, 3 та постраждалим дітям повернуто щорічне безплатне надання санаторно-курортних путівок або одержання за їх бажанням грошової компенсації. Законом передбачено, що порядок надання путівок та розмір компенсації, визначаються Кабінетом Міністрів України, однак на сьогоднішній день він відсутній.

Таким чином, соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи – обов'язок держави щодо подолання наслідків цієї катастрофи, а пільги, компенсації та гарантії – є особливою формою відшкодування завданої шкоди вказаній категорії громадян. Однак, на сьогодні видатки на соціальний захист повністю залежить від фінансових ресурсів дохідної частини державного бюджету. Це призвело до значного звуження змісту та обсягу існуючих прав і свобод громадян. Ухвалення Конституційним судом України рішення щодо відновлення соціальних гарантій постраждалим громадянам не розв'язало низки проблем, пов'язаних із соціальним захистом.

**Господарчук М.М., магістрант, II курс, гр. ЗДУМ-17-2м, ФПУП  
Науковий керівник – Барановська Т.В., к.е.н., доц.  
Житомирський державний технологічний університет**

### **ПОЧАТКОВІ ЕТАПИ ВИЯВЛЕННЯ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ ПРИ ВСТУПІ НА ДЕРЖАВНУ СЛУЖБУ**

Досить часто можна зустріти недовіру та негативне ставлення громадян до державних органів та самих працівників державних установ, а саме через десятилітнє формування негативної репутації та постійного прояву конфліктних ситуацій з боку як одних так і інших сторін. Таким чином конфлікт інтересів у державному секторі є особливо важливим і якщо його не визначити та не контролювати належним чином, він може підірвати фундаментальну чесність посадових осіб, рішень установ, а також уряду в цілому.

Згідно Закону України «Про запобігання корупції», конфлікт інтересів поділяється на: потенційний конфлікт інтересів, реальний конфлікт інтересів та приватний інтерес. Також для кращого розуміння змісту поняття конфлікту інтересів варто скористатися роз'ясненнями наданими у Методичних рекомендаціях щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів, затверджених Рішенням Національного агентства з питань запобігання корупції від 29.09.2017 № 839, де зазначається, що не слід виходити з того, що джерелом приватного інтересу можуть бути лише приватні, позаслужбові відносини. Приватний інтерес в окремих випадках може виникати й зі службових повноважень, тобто полягати у зацікавленості в ухваленні або не ухваленні певних рішень, результатах службових розслідувань, дисциплінарних провадженнях, за наслідком яких особа може понести юридичну відповідальність тощо.

Останнім часом спостерігаються досить позитивні зміни в законодавстві України стосовно недопущення в державних органах конфлікту інтересів при вступі та проходженні державної служби, про що свідчать наступні нормативно-правові документи:

1. Наказом Національного агентства України з питань державної служби від 06.04.2016 року № 72 затверджено Порядок визначення спеціальних вимог до осіб, які претендують на зайняття посад державної служби категорій «Б» і «В». Даний документ передбачає підбір на державну службу громадян, які володіють необхідними знаннями, мають належний досвід роботи і реально можуть виконувати покладені на них функції;

2. В травні 2016 року набирає чинності Порядок проведення конкурсу на зайняття посад державної служби затверджений Постановою Кабінету Міністрів України від 25 березня 2016 року № 246. В Порядку передбачено, що суб'єкт призначення зобов'язаний розміщувати інформацію на Єдиному порталі вакансій державної служби НАДС, що дає можливість всім бажаючим прийняти участь у конкурсі на заміщення вакантної посади.

3. 3 травня 2016 року набрав чинності Закон України від 10.12.2015 №889-VIII «Про державну службу». В якому передбачено, що рішення про призначення або про відмову у призначенні на посаду державної служби приймається за результатами спеціальної перевірки відповідно до Закону України «Про запобігання корупції» та за результатами перевірки відповідно до Закону України «Про очищення влади»;

4. В серпні 2016 року затверджено Загальні правила етичної поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування, згідно яких державні службовці у своїй діяльності керуються принципами етики державної служби, що ґрунтуються на положеннях Конституції України, законах про державну службу та запобігання корупції. В Законі України «Про запобігання корупції» від 14.10.2014 року № 1700-VII, правилам етичної поведінки присвячений цілий розділ;

5. В серпні 2016 року затверджено нову форму особової картки державного службовця, яку заповнюють особи, які бажають взяти участь у конкурсі на зайняття вакантної посади державної служби та державні службовці, які переводяться з одного державного органу до іншого. На основі заповненої особової картки служба управління персоналом державного органу може дослідити: сімейний стан та склад сім'ї, наявні пільги, наявність статусу депутата ради, освіти, ознайомитись з автобіографією та трудовою діяльністю. Дана інформація виступає первинним джерелом для виявлення та уразі необхідності усунення реального чи потенційного конфлікту інтересів, якщо дане явище має місце.

Методичні рекомендації щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів затверджені Рішенням Національного агентства з питань запобігання корупції від 29.09.2017 № 839, підготовлені на основі Закону України «Про запобігання корупції», та не є нормативно-правовим актом. В документі розглядаються практичні інструменти для виявлення, запобігання та врегулювання конфлікту інтересів.

Виходячи з цього слід розуміти, що конфлікт не повинен існувати між приватними інтересами працівників та виконанням їх обов'язків у сфері державної служби. Працівники державних органів повинні організувати свої приватні справи таким чином, щоб запобігти реальному, приватному або потенційному конфлікту інтересів.

Григорчук Н.М., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-18-8м, ФПУП  
Науковий керівник – Грицишен Д.О., д.е.н., проф.  
Житомирський державний технологічний університет

### ШЛЯХИ ВПРОВАДЖЕННЯ ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ В УКРАЇНІ

Сучасні умови розвитку нашої країни зіштовхнулись зі значними проблемами функціонування місцевих бюджетів, а також їх взаємозв'язками з іншими бюджетами в процесі становлення бюджетної децентралізації. В цьому складному, довготривалому процесі досить важливо запровадити абсолютно новий механізм децентралізації, на основі визначених проблем децентралізації на сучасному рівні.

Сьогодні, Україна розпочала шлях введення кардинальних змін всіх напрямів її існування. Євроінтеграційні процеси зумовлюють наближення державної моделі до моделей європейського зразка. Хоч цей процес є розпочатим але тенденція свідчить, що бюджетна децентралізація не дозволила місцевим бюджетам знищити залежність від державних бюджетів. Це зумовлено низкою причин, до яких слід віднести:

- різкий спад розвитку економіки;
- зміни в обсягах та темпах виробництва;
- зміни політичної ситуації, що зумовлюють її нестабільність;
- інфляційні процеси;
- присутність сектору тіньової економіки;
- недовіра до банківської системи;
- фінансова нерегульованість.

Перераховані причини свідчать про те, що влада, на місцевому рівні, немає можливості впливати на розвиток на надання своїх послуг, отже – перебуває в залежності держави. Якщо акцентувати увагу на європейській моделі, то в ній перевагу надають саме міцність саме державним органів влади саме місцевого рівня.

Варто наголосити, що децентралізація – спосіб залучення прихильників до влади за допомогою розмежувань її основних завдань та функцій. Популяризація децентралізації дозволяє підвищити ефективність функціонування всього державного механізму, сприяє розвитку окремих регіонів, міст, громад та сприяє забезпеченню реалізації їх прав, інтересів.

Проте, поділ влади на територіальні громади не дозволив громадам стати незалежними в фінансуванні та наповненні бюджету відповідно до власних потреб. Вони не мають можливості виконувати свої функції в повному обсязі та реалізовувати власну політику, як того вимагається державою.

Тому, досліджуючи праці вітчизняних та зарубіжних науковців ми виокремили основні шляхи успішної децентралізації на місцевому рівні:

- всі політичні рішення повинні будуватись на економічних критеріях. Цей процес є можливим лише за рахунок перерозподілу повноважень та надання більшої самостійності органам місцевої влади та органам місцевого самоврядування;
- комунальна власність повинна бути врегульована за допомогою чіткої, продуманої системи дій;
- запровадити перелік заохочень задля саморозвитку та самофінансування місцевих органів влади;
- створити систему трансферів яка б змогла спонукати уникнення вертикальних та горизонтальних розбіжностей.

Децентралізація складним, довготривалим процесом який будується на довірливому делегуванні повноважень держави на місцеві рівні. Таким чином демократичність держави можна досягнути лише за умов створення сприятливих умов для розвитку прав та свобод усіх громадян України. Взавши до уваги європейську модель, слід дотримуватись її на всіх рівнях, з метою подальшого підвищення рівня життя громадян.

Попри складність, процес децентралізації є досить перспективним процесом для розвитку нашої країни. Він допоможе забезпечити самостійність органів місцевого самоврядування та об'єднаних територіальних громад, сприятиме самостійному прийняттю рішень у вирішенні питань, що виникають відповідно до чинного законодавства. Дотримання всіх процесів сприятиме становленню довготривалих зв'язків між громадянами та державою, створить демократизовані стосунки. Демократизація не сприятиме розподілу країни, а навпаки – сприятиме охопленню всього державного сегменту не в залежності від розташування, дозволить будувати пріоритети, враховуючи вимоги кожної з територіальних громад.

Гриневиц В.М., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-18-1м, ФПУП  
Науковий керівник – Павліченко І.М., викл.  
Житомирський державний технологічний університет

## МОТИВАЦІЯ ПРАЦІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ В ОРГАНАХ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ

Ефектний державний апарат є основою стабільності в державі в цілому, тому необхідно стимулювати робітників до відповідального виконання своїх обов'язків, а для цього необхідно розробити чітку систему мотивації на державній службі, оскільки вона є рушійною силою роботи апарату.

Ефективне управління неможливе без розуміння мотивів і потреб державного службовця, а також правильного використання стимулів до праці.

Готовність і бажання людини виконувати свою роботу є одними з ключових факторів успіху функціонування будь-якої організації. Маючи певне розташування, маючи бажання і настрої, виходячи з певної системи цінностей, дотримуючись певних норм і правил поведінки, людина кожен конкретну роботу персоналізує, надаючи їй певною мірою унікальний характер. Тому, так необхідно акцентувати увагу саме на цей аспект.

Політика управління персоналом на державній службі має віддзеркалювати високий корпоративний дух, має ґрунтуватися на базовому принципі поваги до людини, визнанні її гідності та уваги до її потреб, що позначається на внутрішньо організаційних процесах, так і наданні послуг громадськості, а зрештою, на іміджі державної служби. Не лише справедливе оцінювання діяльності, але й створення належних умов праці, балансу роботи та приватного життя, розвитку особистості, становлення сприятливої організаційної культури є визначальними передумовами ефективного управління кадрами.

Управління людськими ресурсами не повинно обмежуватися лише діяльністю кадрових служб, а має розглядатися як важлива функція управління організацією, та передбачати активне залучення керівників усіх рівнів. Натомість кадрові служби не мають бути простими «статистами-діловодами», а сприяти забезпеченню стратегічності кадрового управління та центром консультаційної підтримки для службовців з питань проходження служби та кар'єрного і особистісного розвитку. Ефективне управління неможливе без розуміння мотивів і потреб державного службовця, а також правильного використання стимулів до праці.

Поняття мотивації праці державних службовців почало активно розглядатись у зв'язку з проблемами, що виникли в цій сфері. Особливо небезпечною є проблема корупції. Вона знижує престижність і викликає недовіру з боку суспільства до державної служби.

Звертаючись до міжнародного досвіду мотиваційних програм для викорінення корупції, доцільно врахувати досвід Сінгапуру, адже корупція в цій державі була нормою життя. Для викорінення корупції Сінгапур провів такі адміністративні реформи:

- залучив найбільш талановитих громадян до роботи в державному апараті, зробив заробітну плату державних службовців найвищого рангу рівною із зарплатою їхніх колег із приватного сектору;
- встановив суворі покарання за корупцію, належність до якої визначалася завдяки побічним явищам.

Не в кращому стані колись була і Грузія. Найважливіші сектори грузинської економіки були поділені між представниками вузького кола наближених до влади людей. Влада в Грузії втрачала авторитет.

Здійснюючи реформи державної служби, влада вирішила скоротити повноваження державних органів, кількість контрольованих ними процесів зменшилася, а самі вони були поставлені у жорсткі рамки щодо планування своєї діяльності й за часом реагування на запити бізнесу і населення. Все це скоротило регулювання ринку, так і інших сфер діяльності до мінімуму. Так, кількість ліцензій, які видаються держслужбовцями, та дозвільних процедур, контрольованих ними, скоротилася з майже з тисячі до 140 штук, а держстандарти були відмінні практично всі. У міжнародному рейтингу сприйняття корупції, який складається Transparency International, за період 2004 – 2008 рр. Грузія піднялася з 124-го на 67-е місце і знаходиться на одному рівні з деякими членами ЄС.

Але висока заробітна плата і суспільне становище повинні накладати на держслужбовців і велику відповідальність, насамперед – перед законом. Грузія свого часу також оголосила війну хабарникам у держструктурах, що керували державою. Нова влада не шкодувала нікого, і ранг підозрюваного не був перешкодою. З моменту приходу до влади Саакашвілі за корупцію були заарештовані декілька міністрів і шість членів пропрезидентської більшості у парламенті.

Таким чином, використання запропонованих методів призведе до підвищення мотивації, а як наслідок – до налагодженої роботи органів державного управління та підвищення економічного розвитку країни в цілому.

Грищенко О.А., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-18-8м, ФПУП  
Науковий керівник – Ахромкін Є.М., д.е.н., проф.  
Житомирський державний технологічний університет

## ПРОБЛЕМИ ФОРМУВАННЯ СУЧАСНОГО ТИПУ ДЕРЖАВНОГО СЛУЖБОВЦЯ В УКРАЇНІ

Сучасний тип державного службовця в Україні в цілому полягає в розширенні самоврядування, у розвитку госпрозрахункових структур, у підвищенні ефективності роботи кадрів на основі значно вдосконалених або нових положень про посадові функції. Питання підготовки державних службовців це складна, комплексна, науково-прикладна, соціальна проблема. Висхідним для цього процесу має бути процес вдосконалення усієї системи державного управління в Україні. Йдеться про великий і складний комплекс проблем вдосконалення роботи з кадрами взагалі, без чого досягти помітного успіху у реформуванні системи державної служби практично і фактично неможливо.

У процесі формування персоналу державних установ принципове значення мають насамперед питання добору кадрів державних службовців і до того ж, у співставленні українського та, зокрема, європейського досвіду. Добір персоналу — це процес оцінки професійних якостей кола претендентів, визначення придатності кожного з них для використання на певних посадах. І в Україні, як і інших країнах, цей аспект є одним із найбільш складних і найбільш болючих у роботі з кадрами. Без створення об'єктивної системи добору кадрів (яка є серйозною проблемою в системі державної служби України), значно ускладнюється можливість притоку до неї найбільш компетентних і кваліфікованих спеціалістів.

Виходячи з реального стану справ, характеру суспільно-політичних процесів і завдань державотворення в Україні, політика кадрового добору державних службовців повинна базуватися на принципі системності й належного наукового забезпечення. Основною передумовою залучення на відповідні посади державних службовців компетентних, висококваліфікованих працівників є формування дійового кадрового резерву та робота з ним. Для успішного розв'язання цієї проблеми в кожному державному органі, як правило, розробляється план поповнення й добору персоналу. Його форми є різними залежно від характеру й масштабів організації, але загальна схема добору нових працівників є фактично універсальною для всіх організацій.

В Україні, у відповідності з чинним законодавством, конкретні обов'язки, права та функції державних службовців визначаються на основі спеціального «Довідника типових професійно-кваліфікаційних характеристик посад держслужбовців» і відображаються керівниками державних органів у межах закону та їх компетенції. Набір на державну службу найвдаліше можна здійснювати тоді, коли чітко визначені (під конкретну посаду): завдання, обов'язки та повноваження; кваліфікаційні вимоги; рівень оплати праці для даної посади; можливість службового просування; спосіб проведення відбору; інші особливі вимоги до претендентів. Водночас береться до уваги, що ці структурні елементи добору кадрів державних службовців певним чином також деталізуються, уточнюються.

Свої особливості мають і кваліфікаційні вимоги до державних службовців. Вони визначають відповідно до певної посади або групи посад вимоги до освітнього та освітньо-кваліфікаційного рівня державного службовця та вимоги щодо його післядипломної підготовки (наявність обов'язкових знань, умінь, навичок, необхідних для зайняття відповідної посади), необхідні для виконання покладених на нього завдань та обов'язків, мінімальні вимоги до стажу державної служби, загального стажу роботи, або стажу наукової (науково-педагогічної) роботи. Слід зазначити, що саме кваліфікаційні вимоги до державного службовця є найдинамічнішою складовою, оскільки достеменно вони обумовлені постійною зміною, ускладненням завдань, які доводиться вирішувати конкретному державному службовцю.

Грунтовно належить змінити систему освітньої підготовки держслужбовців. Її основу має становити модель безперервного професійного навчання, побудована на вдосконаленні навчальних програм. Зміст навчання має обумовлюватися особливостями розвитку, ситуацією, що склалася в країні, в окремому регіоні.

У державній політиці сучасної України постає проблема держслужбовця, як така, без чого держава взагалі функціонувати неспроможна. Непересічне значення у формуванні сучасного типу державного службовця вимагає вироблення його громадянської позиції, високої політичної культури. Домінуючим елементом такої культури державного службовця є досвід практичного державного управління, який конкретизує і збагачує теоретичні знання, що трансформуються в дієвий інструмент соціальних перетворень. Отже, постає питання про узагальнення і використання кращого світового та вітчизняного досвіду у сфері державного управління, пошуках його найбільш ефективних методів та засобів використання в Україні.

Гундич О.П., магістрант, II курс, гр. ЗДУМ-17-3м, ФПУП  
Науковий керівник – Джумагельдієва Г.Д., д.юр.н., проф.  
Житомирський державний технологічний університет

### УДОСКОНАЛЕННЯ РЕГУЛЯТОРНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІВ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ

Створення сприятливих умов для розвитку підприємництва та формування інвестиційного клімату в значній мірі залежить від державної регуляторної політики, що має бути спрямована на прийняття економічно доцільних та ефективних регуляторних актів, зменшення втручання держави та органів місцевого самоврядування у діяльність суб'єктів господарювання, усунення перешкод для розвитку їх діяльності. Адже бізнес створює нові робочі місця та забезпечує соціально-економічний розвиток. З розвитку підприємництва розпочинається розвиток країни в цілому.

На сучасному етапі регуляторна діяльність визначена пріоритетним напрямом діяльності держави та повністю інтегрована в економічну політику. Розвиток та удосконалення регуляторної політики включено до Програми діяльності Уряду та Середньострокового плану пріоритетних дій Уряду до 2020 року. Передбачено розробку та прийняття регуляторних актів з обов'язковим здійсненням розрахунків вигод та витрат державного регулювання для бізнесу і держави.

Удосконалення норм і ефективна реалізація регуляторної політики передбачена також нормами Угоди про асоціацію з Європейським Союзом, включена до питань постійного діалогу з Міжнародним валютним фондом, Світовим банком та Організацією економічного співробітництва та розвитку.

Загальним пріоритетом регуляторної політики є посилення обґрунтованості регуляторних актів та спрощення регулювання для суб'єктів господарювання.

В результаті дослідження було з'ясовано, що в процесі реалізації державної регуляторної політики органи місцевого самоврядування формально дотримуються вимог Закону України «Про засади державної регуляторної політики у сфері господарської діяльності». Відсутність контролю за порядком визначення та віднесення проектів рішень міських рад та міськвиконкомів до регуляторних актів сприяє безсистемному підходу планування їх регуляторної діяльності. За даними Державної регуляторної служби України кількість проектів регуляторних актів, включених до плану на кінець 2017 року у двічі більше, ніж на початок року.

Органи місцевого самоврядування не дотримуються вимог щодо підготовки проектів регуляторних актів, здійснення аналізу регуляторного впливу, розробки М-тесту, визначення ефективності для суб'єктів господарювання, проведення громадських обговорень та прийняття регуляторних актів. Основною проблемою є низький рівень підготовки аналізу регуляторного впливу за новою методикою із застосування М-тесту. У 2017 році органами місцевого самоврядування подано на погодження до Державної регуляторної служби України 1828 проектів регуляторних актів, з них 32 проекти відповідали принципам державної регуляторної політики (1,7%), до 1347 проектів (74,0%) надані пропозиції, зауваження щодо їх удосконалення та доопрацювання, 449 проектів (24,0%) залишилися без розгляду у зв'язку з тим, що документи подані в неповному обсязі. Рівень дотримання вимог методики застосування М-тесту склав 58,0% від кількості проектів, що потребували його проведення.

За даними територіальних органів Державної регуляторної служби України органами місцевого самоврядування затверджено 476 регуляторних актів з порушенням вимог Закону (50,0% – з питань оподаткування, 12,0% – оренди комунального майна, 9,0% – благоустрою, будівництва, реклами). Майже 5,0% регуляторних актів прийняті за відсутності повноважень, визначених чинним законодавством у відповідних сферах регулювання.

Здійснення регуляторної діяльності ускладнюється низькою зацікавленістю суб'єктів господарювання в розробці проектів регуляторних актів, участі в громадських обговореннях, суперечливістю чинного законодавства, недостатньою кваліфікацією посадових осіб, які відповідають за реалізацію регуляторної політики, нестачею коштів в місцевих бюджетах на реалізацію заходів з регуляторної політики (навчання, залучення експертів, вивчення закордонного досвіду тощо).

Державна регуляторна політика на всіх рівнях влади характеризується фрагментарністю, неузгодженістю та формалізмом.

Регуляторні акти, що приймаються органами влади мають бути доцільними, ефективними, прозорими, враховувати інтереси суб'єктів господарської діяльності та сприяти розвитку підприємництва і залученню інвестицій.



Гурінчук Ю.В, магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-18-2м, ФПУП  
Науковий керівник – Дзюбенко О.М., к.е.н.  
Житомирський державний технологічний університет

### **ПРОБЛЕМА РОЗРОБКИ КРИТЕРІЇВ ОЦІНКИ СПЕЦІАЛЬНИХ ВИМОГ ДО ОСІБ, ЯКІ ПРЕТЕНДУЮТЬ НА ЗАЙНЯТТЯ ПОСАД ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ КАТЕГОРІЙ «Б» ТА «В»**

Відповідно до ч. 3 ст. 20 Закону № 889 Національним агентством України з питань державної служби (далі — НАДС) був прийнятий наказ № 62. Зазначений наказ унормував зміни, що були розроблені з метою удосконалення процедури визначення спеціальних вимог до осіб, які претендують на зайняття посад державної служби категорій «Б» і «В», та приведення її у відповідність до Порядку № 246.

Прийняття наказу дозволило актуалізувати процедуру визначення спеціальних вимог до осіб, які претендують на зайняття посад державної служби категорій «Б» і «В», що наразі складаються з кваліфікаційних вимог, вимог до компетентності та професійних знань.

Згадана актуалізована процедура змінює формальний підхід визначення спеціальних вимог до ідентичних посад шляхом формування таких вимог до кожної посади окремо, враховуючи, окрім посадових обов'язків, ще: — завдання за посадою (пріоритезовані завдання з широкого кола посадових обов'язків); — сферу відповідальності (основний напрям роботи за посадою) та інші особливості роботи на конкретній посаді.

Такий підхід є необхідним для забезпечення ефективного виконання завдань і функцій безпосередньо структурним підрозділом та державним органом у цілому.

Крім того, впровадження нової редакції Порядку № 72 дозволяє посилити роль служб управління персоналом у цьому процесі, які безпосередньо розроблятимуть спеціальні вимоги під час підготовки проекту умов проведення конкурсу.

Водночас цей Порядок передбачає, що спеціальні вимоги визначає суб'єкт призначення шляхом затвердження умов проведення конкурсу за формами, визначеними Порядком № 246. Тобто якщо раніше форми вимог до осіб, які претендують на зайняття посад державної служби категорій «Б» і «В», містив саме Порядок № 72, то тепер форми і кваліфікаційні вимоги містить лише Порядок № 246. Отже, спеціальні вимоги визначає суб'єкт призначення шляхом затвердження умов проведення конкурсу за формами, визначеними Порядком № 246.

За змістом спеціальні вимоги є описом вимог до:

- досвіду роботи осіб, які претендують на зайняття посад державної служби категорій «Б» і «В»;
- освіти;
- компетентностей;
- професійних знань, необхідних для ефективного виконання обов'язків за відповідною посадою державної служби.

При цьому спеціальні вимоги щодо освіти та досвіду роботи можуть мати уточнюючий характер щодо галузей знань та/або спеціальностей, за якими здобуто вищу освіту, досвіду роботи в конкретній сфері.

Як і раніше, спеціальні вимоги визначаються з урахуванням вимог спеціальних законів, що регулюють діяльність відповідного державного органу, положення про державний орган, завдань та змісту роботи, яку зобов'язаний виконувати державний службовець відповідно до положення про структурний підрозділ та посадової інструкції; описуються з рівнем деталізації, достатнім для відбору осіб, які претендують на зайняття посад державної служби, з одночасним встановленням компонентів кожної такої вимоги; визначаються як однакові для осіб, які претендують на зайняття посад державної служби з однаковими посадовими обов'язками.

Отже, з метою удосконалення процедури визначення спеціальних вимог до осіб, які претендують на зайняття посад державної служби категорій «Б» і «В», та приведення їх у відповідність до Порядку проведення конкурсу на зайняття посад державної служби, існує актуальна потреба ініціювати Національним агентством України з питань державної служби наукове дослідження з питань розробки критеріїв оцінки спеціальних вимог.

Гущина В.С., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-18-5м, ФПУП  
Науковий керівник – Прокопенко Ж.В., к.е.н., доц.  
Житомирський державний технологічний університет

## РОЗВИТОК МЕХАНІЗМІВ БОРОТЬБИ З КОРУПЦІЄЮ В АНТИЧНОМУ СВІТІ

Термін «корупція» вперше отримав юридичне закріплення у Стародавньому Римі, який був висвітлений у Законах XII таблиць. За допомогою цього закону вони закликали вивчати корупцію у нормативно-правовому аспекті. У цей період під корупцією розуміли участь в діяльності декількох (не менше двох осіб), мета яких полягає у «псуванні». Більшість дослідників, дотримувались думки, що боротьба з корупцією розпочалась саме із Стародавнього Риму. Так, на думку Бріюскі, античний світ сповнений корупції. На його думку, корупція і демагогія – це дві взаємодоповнюючі складові демократичного поліса. Він вважав, що впоратись із ситуацією, що склалась можна лише тоді, коли до влади прийдуть філософи. Нових вершин корупція сягнула у стародавньому Римі. Саме тоді, на думку Бріюскі, почали трансформувати «свободи» у платні «дозволи». У Законах 12 таблиць було сказано: «Невже ти будеш вважати суворим постанову закону, що карає смертною карою того суддю або посередника, які були призначені при судовоговінні [для розгляду справи] і були викриті в тому, що прийняли грошову винагороду за ці справи?». Фактично в даному уривку мова йде лише про хабарництво при судочинстві, тобто у ті часи корупція розглядалась не як масштабне явище, а лише в окремих сфері – судочинстві. Згодом з'явився термін «согитпреге», під яким древні римляни розуміли «ламати, псувати, пошкоджувати, фальсифікувати свідчення, збездестити дівчину, підкупити суддю (претора)». Його ж буквальне тлумачення виражається у «заподіянні шкоди чужому майну шляхом зловживання силою (владою, правами)». Це підтверджувалося й у інших нормативних документах, а саме: Дигестами або Пандект принцепса Юстиніана, де мова йшла про довіру до суду та до свідчень у суді.

Таким чином, у Стародавньому Римі корупція каралася лише за правопорушення у судочинстві. До таких злочинів відносились: підкупи суддів, фальсифікація доказів, умисні обмови та викликанні неприязних відносин. Також до них можна віднести злочини проти порядку управління: розкрадання державного майна та привласнення казенних грошей. Аморальними ж злочинами у Стародавньому Римі не вважались продажі посад, патронажі, свавілля, які здійснювалися з метою наживи в провінціях та підношення «чиновникам». За хабарі чиновники мали право відкрито обирати провінції та ділитися доходом із чиновниками в Римі.

Незважаючи на досить розвинену систему права, механізм Давньоримської держави сприяв розквіту свавілля, який існував на всіх етапах розвитку державності. Можна виділити декілька причин, які обумовлювали збільшення свавілля. По-перше, значний вплив мав поділ території держави на метрополію і провінції з різним режимом управління, тобто у державі не було єдиного розпорядчого центру, по-друге, вільні особи, які проживали на території держави поділялись на громадян і негромадян, при цьому, політичні права надавались лише громадянам. Ще одним суттєвим показником виступав поділ громадян на патриціїв і плебеїв, серед яких також розмежовувались політичні права. Не можна не звернути увагу на той факт, що рабовласництво майже повністю витіснило зі сфери виробництва і послуг вільних громадян.

У Стародавньому Римі культура була заснована на «соціальної відповідальності» патриціїв перед плебеями та расовій перевазі римлян над іншими народами, це свідчило про те, що у ті часи влада держави була зосереджена виключно у заможних громадян, що не могло не породжувати таке явище як «корупція».

Але вже у ті часи розуміли, що потрібно боротись із корупцією на законодавчому рівні. Для того щоб подолати корупцію в античні віки було прийнято рішення боротися з нею за допомогою суспільного контролю та моралі. Відповідно, ризик таємних операцій намагались звести до мінімуму шляхом виборів членів рад чи зборів у спосіб жеребкування, вважаючи сліпий випадок найліпшою запорукою об'єктивності. Для виборних посад встановлювались короткі терміни без права переобрання. Одним із найважливіших кроків для боротьби з корупцією було запровадження покарання за отримання хабаря особою, яка наділена публічною владою. Навіть великий філософ Арістотель розглядав боротьбу з корупцією як основу забезпечення державної стабільності: «Найголовніше при всякому державному устрої – це за допомогою законів та інших норм влаштувати справу таким чином, щоб посадовим особам неможливо було наживатися

Тільки ті державні устрої, – писав він, – які мають на увазі загальну користь, є, згідно з суворою справедливістю, правильними».

З вищесказаного можна зробити висновок, що явище «корупція» існувало на усіх історичних етапах державотворення, і античні часи не стали виключенням. Але ми не можемо його порівнювати із сучасною корупцією, адже тоді це явище не сприймалось як щось негативне і люди мали досить неоднозначне ставлення до нього, в той час, коли у наші дні корупція сприймається як щось різко негативне та неприпустиме для розвинених країн. Тому оцінювати рівень корумпованості, честі та дружби тих часів за сучасними критеріями є шонайменше непродуктивно.

Данилюк О.Ю., магістрант, II курс, гр. ЗДУМ-17-2м, ФПУП  
Науковий керівник – Грицишен Д.О., д.е.н., проф.  
Житомирський державний технологічний університет

## ПРАВОВІ ТА ОРГАНІЗАЦІЙНІ ЗАСАДИ ЗАПОБІГАННЯ КОРУПЦІЇ

На сьогодні однією з найбільш загрозливих проблем на шляху розвитку України, є корупція. Корупцією уражені всі без виключення органи державної влади, а відтак і всі сфери їх діяльності, що спричиняє неабиякий негативний вплив на функціонування системи державного управління. Поширення корупції в Україні породжує зневагу населення до апарату держави та віддаляє можливість залучення громадськості до спільного творення державної політики країни. Корупція стала тим чинником, який нівелює силу закону та встановлює свої правила побудови відносин у суспільстві, погіршує рівень життя переважної більшості населення та веде до свавілля.

Зміст поняття корупції, наразі закріплено в ч. 1 ст. 1 Закону України «Про запобігання корупції» від 14 жовтня 2014 року, відповідно до якого, корупцією визначається використання особою, уповноваженою на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, наданих їй службових повноважень чи пов'язаних з ними можливостей з метою одержання неправомірної вигоди або прийняття такої вигоди чи прийняття обіцянки/пропозиції такої вигоди для себе чи інших осіб або відповідно обіцянка/пропозиція чи надання неправомірної вигоди особі, уповноваженій на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, або на її вимогу іншим фізичним чи юридичним особам з метою схилити цю особу до протиправного використання наданих їй службових повноважень чи пов'язаних з ними можливостей. Із зазначеного нормативного визначення можна зробити висновок, що корупція розглядається як правова категорія, а саме як протиправні діяння, вчинені спеціальним суб'єктом.

Корупція в країні існувала завжди, це об'єктивний наслідок явищ і тенденцій політики, економіки та усього попереднього розвитку держави, який окрім іншого, доповнився бездіяльністю влади, замовчуванням та приховуванням фактів корупції в органах державної влади.

Та впродовж останніх п'яти років корупція стала найобговорюванішою темою правників, представників засобів масової інформації та громадськості, що свідчить про надмірну увагу до цього негативного явища.

Корупцією пронизана не тільки сфера управління, але і соціальна сфера, сфера освіти та науки, охорони здоров'я тощо.

Найбільшу загрозу для держави являє політична корупція, яка підриває конституційні засади функціонування влади і розвитку суспільства, порушує принципи розвитку демократичної держави. Політична корупція проявляється у зловживанні владою, призначенні на посади в органах державної влади «вигідних» осіб, лобіювання «потрібних» політичних та економічних рішень, купівля голосів виборців тощо. Складність, забюрократизованість процедур розробки, ухвалення та реалізації управлінських рішень, їх «непрозорість», відсутність ефективних механізмів контролю за діяльністю даної категорії посадових осіб дає їм можливість діяти конфіденційно і завуальовано.

Політичний аспект корупції проявляється у тому, що корупція і політика є взаємопов'язаними, взаємозалежними та взаємообумовлюючими. Корупція безпосередньо пов'язана із здійсненням публічної влади та пронизує всі без виключення сфери діяльності суспільства, прямо впливаючи на прийняття та виконання політичних рішень. Так і політика, що реалізується державою, впливає на рівень, структуру і динаміку поширення корупції

Високий професійний та інтелектуальний рівень організаторів та інших учасників елітарної корупції дозволяє удосконалювати, видозмінювати її, утворювати захисні механізми. У результаті, корупція цього виду постійно пристосовується до змінних зовнішніх і внутрішніх умов і, як наслідок, стає латентною, тим більше, що інституціональна корупція нерідко набирає вигляду формально правомірних дій і часто носить погоджувальний, взаємовигідний характер.

Корупція є однією з причин, що призвела до масових протестів в Україні наприкінці 2013 – на початку 2014 року. Зазначені події є наслідком того, що держава в особі органів державної влади та посадових осіб не виконує своїх функцій, у ній не дотримуються конституційних принципів, не захищаються права громадян, а інтереси публічних службовців переважають над інтересами суспільства і держави. Корупція стала нормою звичної поведінки посадових осіб, відбулася зміна суспільної психології в сторону не спротиву корупційній поведінці.

Високий рівень корупції в Україні підтверджується показниками всесвітнього рейтингу Corruption Perceptions Index, сформованому антикорупційною організацією Transparency International, відповідно до яких у 2017 році Україна посіла 131 місце зі 176 країн світу.

Данілевська Н.О., студентка, I курс, гр. ПУА – 3, ФПУП  
Науковий керівник – Сергієнко Л.В., к.н.держ.упр.  
Житомирський державний технологічний університет

## ДІЯЛЬНІСТЬ АГЕНТСТВА З РОЗШУКУ ТА МЕНЕДЖМЕНТУ АКТИВІВ В ПРОЦЕСІ РЕАЛІЗАЦІЇ АНТИКОРУПЦІЙНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ

Корупція визнана однією із найбільших проблем сучасної України, адже є перешкодою ефективному розвитку усіх сфер життєдіяльності та дестабілізуючим фактором усіх без винятку вітчизняних державних структур, систем та державного управління в цілому. Тому ефективна, безкомпромісна, раціональна та постійна боротьба із корупційними правопорушеннями є пріоритетним завданням на шляху побудови демократичної, прозорої, соціально-орієнтованої та ефективної системи державного управління. Інститут запобігання та протидії корупції, на сьогоднішній день, складається із спеціально створених для таких цілей органів: Державне бюро розслідувань (ДБР), Національне антикорупційне бюро України (НАБУ), Національне агентство з питань запобігання корупції (НАЗК), Спеціалізована антикорупційна прокуратура (САП) тощо. Орган, що виконує важливі державні функції у даній сфері та є невід'ємною складовою інституту протидії корупції – Національне агентство з питань виявлення, розшуку та управління активами, одержаними від корупційних та інших злочинців (скорочено – Агентство з розшуку та менеджменту активів (АРМА)).

АРМА було створене у 2016 році та відповідно до установчих документів є центральним органом виконавчої влади України зі спеціальним статусом, що створений з метою виявлення і розшуку активів (як на території України, так і за її межами) та управління активами, на які накладено арешт або які конфісковано у кримінальному провадженні. Особливістю діяльності даного органу є наявність кримінального провадження та/або звернення суб'єкта, тобто виявлення, розшук та управління активами не може бути із власної ініціативи.

АРМА здійснює формування та реалізує державну політику у сфері виявлення, розшуку та управління активами, а саме виконує наступні функції: підготовка пропозицій щодо формування та реалізації державної політики – розробка проектів нормативно-правових актів, підзаконних актів, нормативно-правових актів АРМА; укладання міжвідомчих міжнародних угод про співробітництво з органами іноземних держав; надання роз'яснення, методичної та консультаційної допомоги слідчим, детективам, прокурорам та суддям з питань, пов'язаних з виявленням, розшуком, проведенням оцінки та управлінням активами; формування та ведення Єдиного державного реєстру активів, на які накладено арешт у кримінальному провадженні, який повинен містити дані про активи, на які накладено арешт у кримінальному провадженні, судові рішення про арешт та/або скасування арешту, номер кримінального провадження у Єдиному реєстрі досудових розслідувань та іншу відповідну інформацію [1].

На основі моніторингу офіційного веб-ресурсу АРМА можна зробити висновки щодо ефективності діяльності. Згідно із публічним звітом голови, у 2018 році АРМА розглянуло 1064 звернення, серед яких: від органів прокуратури – 493, від поліції – 275, від НАБУ – 134, від СБУ – 85, від ДФС – 72 і 5 від судів. В результаті розгляду даних звернень, АРМА розшукало такі активи: корпоративні права – частки у статутних капіталах компаній вартістю 21160 млн грн; цінні папери вартістю 557 млн грн; 3758 транспортних засобів; 7093 об'єктів нерухомості; 950 одиниць сільськогосподарської техніки; 848 фактів володіння правами на винаходи, торгові марки; 4457 земельних ділянок; 2522 одиниці іншого майна (товарів); 357,7 млн грн; \$ 97,8 млн; € 1,9 млн. АРМА наклало арешт на понад 220 об'єктів нерухомості, загальною вартістю понад 500 млн грн) [2].

Також варто зазначити, що АРМА, з метою досягнення кращого результату, співпрацює з іншими державами, зокрема: з Європолом, де є спостерігачем в Міжвідомчій мережі з управління активами Балканського регіону (BAMIN); з Міжрегіональним науково-дослідним інститутом ООН з питань злочинності і правосуддя (UNICRI). У 2018 році 90 разів намагалися оскаржити рішення АРМА у судовому порядку, проте жодного разу порушень законодавства не було встановлено.

Отже, АРМА відіграє важливу роль у боротьбі з корупцією та попри численні виклики, завдяки прагненню до результату, підтримці зі сторони влади, а також міжнародному співробітництву та співпраці, агентство досягло значних результатів та зробило вагомий вклад для забезпечення належного функціонування системи боротьби з корупцією в Україні.

### **Список використаних джерел:**

1. Закон України "Про Національне агентство України з питань виявлення, розшуку та управління активами, одержаними від корупційних та інших злочинців" від 10.11.2015 р. № 772-VIII [Електронний ресурс] // Верховна Рада України. – 2015. – Режим доступу до ресурсу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/772-19>.

2. Публічний звіт Голови Національного агентства України з питань виявлення, розшуку та управління активами, одержаними від корупційних та інших злочинців Антона Янчука про підсумки діяльності відомства у 2018 році [Електронний ресурс] // Офіційний веб-ресурс Національного агентства України з питань виявлення, розшуку та управління активами, одержаними від корупційних та інших злочинців. – 2019. – Режим доступу до ресурсу: <https://arma.gov.ua/zvit-pro-robuty>.

Данюк В.М., студентка, II курс, гр. ПУА-2, ФПУП  
 Науковий керівник – Супрунова І.В., к.е.н., доц.  
 Житомирський державний технологічний університет

## ОЦІНКА СУЧАСНОГО СТАНУ ТА ПЕРСПЕКТИВ ПОКРАЩЕННЯ ІНВЕСТИЦІЙНОГО КЛІМАТУ

Інвестиції виступають одним із суттєвих чинників, який забезпечує економічну стабільність і зростання ВВП країни. На сьогодні стан інвестиційної діяльності знаходиться у досить складному становищі внаслідок того, що знизилась ділова активність більшості суб'єктів господарювання та відбулося погіршення інвестиційного клімату в країні. Саме це перешкоджає структурній перебудові та не дає змоги оперативно вирішувати проблеми у соціально-економічній сфері суспільства. Для подолання зазначених проблем було прийнято ряд заходів, які дозволили покращити стан інвестиційної діяльності.

Інвестиції виступають одним із головних чинників, які сприяють економічному зростанню країни та допомагають налагодити зв'язки із зарубіжними країнами. Розглянувши сучасний стан інвестиційної діяльності в Україні, ми зможемо побачити, які проблеми існують на шляху для економічного зростання, розглянемо перспективи та можливості інвестування в Україну.

На сьогодні ми можемо спостерігати позитивну тенденцію збільшення іноземних інвестицій. За даними Державної служби статистики України обсяги капітальних інвестицій у 2018 р. зросли майже на 40%, у порівнянні з аналогічним періодом 2017 року. Згідно з даними Держстату, в першому кварталі 2018 року освоєно 89 млрд. грн. капітальних інвестицій (без урахування тимчасово окупованих Криму, Севастополя і частини зони проведення ООС), що на 37,4% більше від обсягу капітальних інвестицій за відповідний період 2017 року. Якщо порівнювати стан вкладень прямих іноземних інвестицій за період 2010-2018 рр., то ми можемо побачити, що на даному етапі Україна починає поступово відновлювати довіру іноземних інвесторів. Складна ситуація спостерігається у 2014 році, коли обсяг прямих іноземних інвестицій склав лише 204,1 млрд. грн., що у порівнянні з іншими роками є досить низьким показником (див. рис. 1).



Рис. 1. Динаміка прямих іноземних інвестицій в Україну, млрд. грн.

Не зважаючи на те, що Україна має перспективи у розвитку інвестиційної діяльності у нас існує велика кількість проблем, які заважають нам рухатись у напрямку економічного зростання. Однією із головних проблем у залученні інвестицій виступає низька довіра інвесторів до України. Це зумовлено такими чинниками як:

- корупція;
- не чітка та розгалужена нормативно-правова база, яка чітко не окреслює права інвесторів;
- існування податкового тиску;
- недосконала банківська сфера;
- політична не стабільність

Головною вимогою інвесторів є гарантія стосовно їхніх вкладень, але при наявності високого рівня корупції, ми не можемо їм цього надати. Також до факторів ризику можна віднести загрозу інфляції та бюрократизацію державного апарату, яка змушує іноземних інвесторів проводити обережну та

очікувальну політику у сфері інвестиційної співпраці з Україною. Великий удар по інвестиційному іміджу України завдає відносно новий феномен – рейдерство, тобто здійснюється захоплення підприємств будь-якими способами. В Україні він має кримінальну складову, це означає те, що залучаються збройні формування, які протиправно здійснюють напади на підприємства, до яких можуть входити та бути причетними представники державних органів, зокрема судових та правоохоронних. Що ще раз доводить про високий рівень корумпованості державних органів влади, які повинні були гарантувати безпеку підприємств.

Україна може розглядатися як перспективна країна. Вона може залучити значні обсяги прямих та портфельних інвестицій, більше того, стати лідером у цій сфері. На сьогодні, Україна ще й досі входить до 20 країн-лідерів, які є інвестиційно привабливими для високорозвинених країн. Для іноземних інвесторів найбільш привабливими є такі сфери: фінансова діяльність, оптова та роздрібна торгівля, операції з нерухомістю та харчова промисловість. Одним із позитивних факторів є те, що збільшуються обсяги інвестування у хімічну промисловість. Очевидними сприятливими факторами від залучення інвестицій для України є:

- здійснюються спільні інвестиційні проекти, які загалом відбуваються на двосторонній основі;
- значна кількість інвесторів із високорозвинених країн;
- великі обсяги вкладень;
- основна орієнтація на товари та послуги, які користуються широким попитом закордоном;
- велике надходження іноземної валюти в країну;
- отримання зарубіжного досвіду;
- залучення нових технологій;
- збільшення обсягів податкових надходжень

Одним із ключових факторів залучення прямих іноземних інвесторів виступає відносна дешевизна робочої сили, великі поклади природних ресурсів, сприятливий клімат, великі площі чорнозему, який сприяє розвитку сільськогосподарської промисловості та відносно невелике податкове навантаження, потенціал у промисловій та сільськогосподарській сфері, вигідне геополітичне розташування України, яке дає нам можливість співпрацювати із країнами Азії та Європи.

Пріоритетним в Україні є розвивати енергетичну сферу України; збільшити обсяги видобування нафти та кам'яного вугілля; реконструювати водопостачальні системи; спрямовувати інвестиції на альтернативні джерела енергії.

Основними інвесторами в Україну на період січень-травень 2017 року виступають такі країни, такі як Нідерланди, Велика Британія, Кіпр та інші (див. рис. 2).



Рис. 2. Основні країни-інвестори України

Отже, проаналізувавши сучасний стан та перспективи інвестиційної діяльності України, ми можемо зробити такий висновок: по-перше, ми маємо велику перспективу для залучення інвесторів, сприятливі умови для цього та робимо кроки для того, щоб покращити нормативно-правову базу; по-друге, проаналізувавши обсяги інвестицій на період 2010-2018 рр., ми бачимо, що для інвесторів одним із головних чинників виступає політична стабільність в країні; по-третє, якщо Україна й надалі такими темпами буде покращувати свою інвестиційну діяльність, то вже в близькому майбутньому ми зможемо скласти гідну конкуренцію високорозвиненим країнам.

Де Кеннедіс Р.О., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-18-7м, ФПУП  
Науковий керівник – Джумагельдісва Г.Д., д.юр.н., проф.  
Житомирський державний технологічний університет

## УДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМУ РОБОТИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ РОБОТИ ДЕРЖАВНОЇ ВИКОНАВЧОЇ СЛУЖБИ ТА ДЕРЖАВНИХ ВИКОНАВЦІВ ЗОКРЕМА

Розглянуто та досліджено сучасні динамічні зміни вітчизняного законодавства свідчать про глобальні загальнодержавні процеси реформування органів публічної адміністрації. Для державної виконавчої служби в Україні та державних виконавців реформа 2016 р., що запровадила змішану систему виконання рішень, створила нове правове поле їх функціонування і поставила перед необхідністю адаптації до конкуренції у сфері примусового виконання рішень.

Останні кардинальні зміни правового регулювання функціонування системи примусового виконання рішень в Україні були зумовлені багатолітньою демонстрацією неефективності діяльності державної виконавчої служби в Україні у цій сфері. Вітчизняна статистика за останні п'ять років засвідчувала реалізацію виконавчих документів лише в межах від 50 % до 65 %, а за сумами, що підлягали стягненню, – від 18 % до 40%. Такі показники виконання рішень значно відстають від показників країн Західної Європи. Ситуація з низьким рівнем виконання рішень призвела до формування негативного іміджу державних виконавців серед населення України. Так, 43,6 % опитаних громадян зазначили, що не мають довіри до державних виконавців. Сучасний стан умов праці в системі органів державної виконавчої служби в Україні, рівень матеріального забезпечення і соціальної захищеності державних виконавців також не сприяє популярності цієї служби. Проявом незадоволеності своєю роботою стала думка 57 % опитаних державних виконавців, які зазначили, що не вважають свою професію престижною.

Процеси євроінтеграції України вимагали підвищення рівня виконання рішень уповноважених органів, проте низькі показники у цій сфері та неефективність роботи державної виконавчої служби в Україні призвели до радикальних змін у вітчизняній системі виконавчого провадження та запровадження інституту приватного виконавця. Водночас прийняті у 2016 р. Закони України «Про виконавче провадження» та «Про органи та осіб, які здійснюють примусове виконання судових рішень і рішень інших органів» втратили системність норм, характерну для попередніх нормативно-правових актів, що регулювали діяльність та адміністративно-правовий статус державної виконавчої служби в Україні та державних виконавців. У чинних законах норми, що регулюють діяльність приватного виконавця, витіснили відшліфовані роками та сформовані традиціями практики правила, що регулювали діяльність державної виконавчої служби в Україні, до підзаконних нормативно-правових актів, пристосовавши їх до нових умов змішаної системи виконання рішень. Склалася ситуація привілейованого врегулювання на рівні законів правового статусу приватних виконавців й рудиментарного визначення на рівні підзаконних актів статусу державної виконавчої служби в Україні та державних виконавців.

З урахуванням зазначеного, в умовах формування самостійної галузі виконавчого права, розроблення наукою проекту Виконавчого кодексу є нагальна потреба у формулюванні нових, пристосованих до умов змішаної системи виконання рішень, концептуальних засад діяльності державної виконавчої служби в Україні, фундаментом яких має стати Концепція розвитку державної виконавчої служби.

Безпосередньо елементи правового статусу державної виконавчої служби в Україні були досліджені такими науковцями як: О. С. Бадалова, К. В. Бернатович, С. К. Гречанюк, О. В. Задорожня, Р. С. Калінін, Г. В. Коваль, М. Л. Лук'янова, Н. А. Сергієні, Д. В. Сіверін, Д. П. Фіолевський, а на рівні дисертаційних робіт окремі проблеми діяльності ДВС розв'язували такі науковці: А. М. Авторгов (2008 р.), Ф. В. Бортняк (2008 р.), Б. М. Гук (2010 р.), Р. В. Ігонін (2007 р.), О. С. Клименко (2011 р.), Л. В. Крупнова (2008 р.), А. І. Перепелиця (2005 р.), Н. А. Сергієні (2015 р.), Г. В. Стадник (2010 р.), О. О. Чумак (2016 р.), С. В. Щербак (2002 р.).

Незважаючи на розмаїття наукових праць, не применшуючи здобутки їх авторів, необхідно зазначити, що комплексних наукових досліджень, присвячених державній виконавчій служби в Україні в умовах становлення змішаної системи виконання рішень, з акцентом на особливостях її реформування в сучасний період та формулюванням відповідної Концепції ще не було. Зазначене зумовлює актуальність цього дослідження, його наукове та практичне значення.

### **Список використаних джерел:**

1. Макушев П. В. Щодо питання формування морально-правової культури державного виконавця / П. В. Макушев // Вісник Академії митної служби України. Серія: «Право». – 2015. – № 2 (15). – С. 40–45.
2. Макушев П. В. Адміністративно-правовий статус державної виконавчої служби в Україні: становлення та перспективи : монографія / П. В. Макушев. – Запоріжжя : Видавничий дім «Гельветика», 2016. – 512 с.

Дем'янчук О.М., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-18-4м, ФПУП  
Науковий керівник – Шпак Ю.В., д.н.держупр., проф.  
Житомирський державний технологічний університет

## ФОРМУВАННЯ ПОЗИТИВНОГО ІМІДЖУ ДЕРЖАВНОГО СЛУЖБОВЦЯ

Формування нової системи державної служби в умовах реформування українського суспільства супроводжується зміною світоглядних засад, норм і цінностей, переорієнтацією масової свідомості. В умовах нестабільності законів, зростання злочинності, корупції громадяни поступово накопичують претензії до політичних інститутів, передусім державних службовців. Тому успішність адміністративної реформи значною мірою залежить від формування нового типу державного службовця.

Імідж державних службовців радянського часу не може бути взятий на озброєння державними службовцями періоду докорінних суспільних змін, які переживає українська держава сьогодні. Негативне ставлення до влади, низький рівень довіри до її інститутів та управлінців сформувалися в українському суспільстві традиційно, у силу історичних обставин, і є ментальними, оскільки тривалий час держава та її представники у свідомості населення України уособлювались із чужинцями. Сучасний імідж державного службовця має бути спрямованим не лише на подолання недовіри, рівень якої продовжує залишатися досить високим, а й на руйнування відчуження суспільства від владних суб'єктів.

За уявленнями самих державних службовців, провідними їх якостями повинні бути освіченість, енергійність і працездатність, дисциплінованість і відповідальність, а також уміння працювати з людьми. По суті у цьому образі реалізований адміністративний тип державного службовця, представника закритої системи, здатного до професійного виконання службових обов'язків, а не орієнтованого на розробку і прийняття рішень, такого, що вміє працювати в інноваційному полі, вести діалог з громадянами. Такі якості, як відповідність вимогам часу і відкритість, доступність, перебувають на останніх місцях, що свідчить про слабку готовність сучасного державного службовця до роботи в умовах співпраці між владою і суспільством, що ставить завдання коригувати ті його професійні якості, які спрямовані на забезпечення функцій щодо надання соціальних та інших управлінських послуг, а також творчого спілкування з населенням.

На питання: «Якими якостями в першу чергу повинен бути наділений державний службовець?», респонденти відповіли, що державний службовець повинен володіти такою якістю, як відповідальність (15%), чесність (14,5%), порядність (11,4%), повинні бути достатньо освіченими (10,1%), бути патріотами своєї країни (9,9%), бути професіоналами (9, 75%), бути достатньо працьовитими (9,6%), володіти людськими якостями (доброта, діловитість, лідерство, духовність і стійкість в боротьбі з труднощами (кожна окрема якість – менше 5%)).

Етичні якості державного службовця в моделі іміджу є другорядними. Такий узагальнений образ державного службовця відрізняється певною універсальністю і одночасно значною невідповідністю до існуючих вимог. Очевидно, такий імідж державного службовця дістався в спадщину від радянської системи державного управління, й одним з аспектів адміністративної реформи є його коригування в напрямку впровадження концепції раціональної бюрократії, гуманізації і демократизації системи управління.

Наразі основою для формування позитивного іміджу державного службовця, його моральної культури та етики є освіта. Відповідно до Програми кадрового забезпечення державної служби, затвердженої Указом Президента України від 10 листопада 1995 р. №1035/95, здійснюється комплекс заходів з розбудови нової системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців. Є можливість надання кожному державному службовцю вивчати загальноосвітні й спеціальні дисципліни виходячи із державних, суспільних та особистих освітніх потреб, а це – шлях до збільшення реального інтелектуального, професійно-кваліфікаційного й духовного потенціалу держави, суспільства взагалі та державної служби зокрема.

Тому формування позитивного іміджу державного службовця повинне ґрунтуватися на:

- підвищенні кваліфікації, удосконаленні професійного добору;
- розробці етичного кодексу;
- залученні засобів масової інформації;
- вивченні громадської думки про стан справ у роботі службовця, який обіймає державну посаду й здійснює певні спеціальні функції в межах своїх повноважень.



УДК 351.9

Дем'янюк О.В., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-17-2м, ФПУП  
Науковий керівник – Кучменко В.О., ст. викл.  
Житомирський державний технологічний університет

## АНТИКОРУПЦІЙНА ПОЛІТИКА В УКРАЇНІ НА СУЧАСНОМУ ЕТАПІ

У сучасній Україні проблема протидії корупції є надзвичайно актуальною. Небезпечність корупції полягає в тому, що вона призводить суспільство до незворотних змін, які можна подолати лише завдяки комплексному підходу, що передбачає поєднання соціально-економічних, організаційно-правових, методологічно-правових, кримінологічних та інших заходів, у тому числі заходів адміністративного та кримінально-правового впливу. Сьогодні корупція реально загрожує національній безпеці, демократичному розвитку держави та суспільства, конституційному ладу, зокрема: підриває авторитет країни, завдає шкоди функціонуванню державного апарату, обмежує конституційні права і свободи людини та громадянина, порушує принцип верховенства права, встановлений порядок здійснення повноважень посадовими і службовими особами органів державної влади, органів місцевого самоврядування, управлінських структур приватного сектору, руйнує моральні та суспільні цінності.

В чинному Законі України «Про запобігання корупції»: «корупція використання особою, зазначеною у частині першій статті 3 цього Закону, наданих їй службових повноважень чи пов'язаних з ними можливостей з метою одержання неправомірної вигоди або прийняття такої вигоди чи прийняття обіцянки/пропозиції такої вигоди для себе чи інших осіб або відповідно обіцянка/пропозиція чи надання неправомірної вигоди особі, зазначеній у частині першій статті 3 цього Закону, або на її вимогу іншим фізичним чи юридичним особам з метою схилити цю особу до протиправного використання наданих їй службових повноважень чи пов'язаних з ними можливостей». Як вказано у визначенні, самий же перелік цих осіб – спеціальних суб'єктів корупційних правопорушень наведено у ч. 1 ст. 3 цього Закону, і він охоплює, серед іншого, як державних службовців, так і деяких посадових осіб юридичних осіб приватного права. Пунктом 6 Прикінцевих положень Закону було доручено Кабінету Міністрів України створити Національне антикорупційне бюро. Цікаво, що створенням Національного антикорупційного бюро законодавець виконав вимоги, які неодноразово ставилися до нього науковою спільнотою.

Загалом, таке значне варіювання у визначенні поняття «корупція» пов'язується насамперед з широтою його охоплення – це швидше синтезоване соціальне й кримінологічне поняття, аніж правове. Корупція є відображенням стану суспільного організму, а тому її визначення як параметра, який показує рівень розбалансування соціального механізму в своїй основі, має під собою реальний ґрунт, хоча і не розкриває всіх суспільних факторів цього негативного явища.

Проблема України в боротьбі з корупцією полягає в тому, що відповідні органи влади і посадові особи здійснюють боротьбу не з причинами корупції, а з її наслідками. Проблема не вирішується системно, тотально, повсюдно, хоча тільки такий підхід може принести позитивний результат.

Поняття антикорупційної політики різними науковцями трактується в розрізі поєднань сфер її впливу «сукупності законодавчих, економічних, політичних, інформаційних, організаційних заходів, спрямованих на державне регулювання у сфері протидії корупції». І такий підхід є досить поширеним.

Зауважимо майже повну відсутність визначення поняття антикорупційної політики й в нормативно-правових актах України, відсутнє воно і в самому Проекті Закону України «Про Антикорупційну стратегію на 2018-2020 роки». В більшій мірі законодавець характеризує антикорупційну політику за напрямом формування базисних ознак: публічний, державно-владний, ситуативний характер; комплексна залежність в напрямі політичної волі керівників держави й загального політичного курсу; описується саме ознака комплексності антикорупційних дій; програмний характер; чітка відповідність міжнародним принципам протидії корупції; нормативно-правове закріплення; взаємозв'язки з іншими видами державної політики; спрямованість до кожної сфери суспільного життя, тощо.

Правові документи міжнародних організацій теж мають відсилання до категорії «політика». Наприклад, у ст. 5 «Політика й практика запобігання та протидії корупції» Конвенції ООН протидії корупції наголошено важливість кожної держави-учасниці реалізації основоположних принципів – розробку, виконання й проведення ефективної скоординованої політики протидії корупції, що сприяє участі суспільства, належному управлінню державними державним майном і справами, непідкупності й чесності, відповідальності й прозорості.

Таким чином, поняття корупції не містить однозначного визначення, в цьому напрямі потребують і чіткого визначення дефініції «корупційне правопорушення», «корупційний злочин», «корупційна угода», «антикорупційна політика». Утім, аналіз положень низки правових актів свідчить, що в них досить докладно розкрито зміст саме «корупції», та при цьому термін «антикорупційної політики» визначено шляхом формулювання мети, основних напрямів, завдань й заходів антикорупційної політики.

Узагальнюючи вище означене, схилиємось до визначення корупції, як соціально-правового явища, сутність якого виражена в суспільних відносинах, що виникли в результаті вчинення посадовою особою та/або

корупційної угоди двох і більше осіб правомірних або неправомірних дій або бездіяльності в сфері виконання ними повноважень і (або) використання посадового положення в протиправному отриманні неправомірної вигоди. Антикорупційну політику пропонуємо визначити, як наукову розробку і практичну реалізацію основних принципів, стратегічних напрямів, тактичних завдань і методів їх вирішення на основі науково обґрунтованої оцінки і прогнозування явища корупції та кримінологічної ситуації в цілому і розрахунків реальних можливостей (правових, кадрових, фінансових, матеріальних та ін).

За результатами інтерактивної дискусії міжнародних лідерів і вітчизняних навколо взаємних очікувань нових керівників держави, міжнародних партнерів України та українського суспільства у боротьбі з глобальними викликами, які стоять перед Україною сьогодні, головною проблемою визначено корупцію (56% респондентів). Звернемо увагу, що пункт «зупинити конфлікт на Сході» набрав лише 14%. Разом з тим, згідно Індексу сприйняття корупції (Corruption Perceptions Index) від "Transparency International" Україна на початок 2018 р. Україна займала 130-те місце зі 180 країн, у яких проводилися дослідження та отримала середні бал (CPI – індекс сприйняття корупції) у розмірі 30 од.. Варто підкреслити, що високий рівень корупції у країні викликає ставлення до України як до корумпованої держави з нестабільними державними інститутами. Відповідно, головною перешкодою у боротьбі з корупцією є зневіра українського суспільства у правосуддя та справедливості. Дане явище походить від нерозуміння сутності корупційних дій і сприйняття їх як «нормальних». Проблеми мають вирішуватися за законом, але через недостатнє фінансування чи організаційно-адміністративну неефективність породжують дефіцит ресурсів.

Ефективна антикорупційна діяльність в сучасних державах здійснюється через антикорупційні програми. Варто виділити екзогенні та ендогенні фактори, що сприяють і перешкоджають реалізації антикорупційних програм. Системоутворюючим ендогенним фактором у формуванні державної стратегії протидії корупції є імплементація антикорупційних норм міжнародного права в національне законодавство. Основи протидії корупції на міжнародному рівні розкриті в цілому ряді міжнародних правових актів і рекомендаціях Організації Об'єднаних Націй, Радою Європи та Євросоюзом – «антикорупційних конвенціях», що на сучасному етапі вважається частково досягнутим на прикладі Проекту Закон України «Про Антикорупційну стратегію на 2018-2020 роки».

Антикорупційний інституціоналізм – ендогенний фактор, що створює умови не тільки для декларування на законодавчому рівні антикорупційної діяльності, але її реалізації як функції держави за допомогою створення спеціалізованих антикорупційних відомств. Важливо, щоб організаційна структура антикорупційної діяльності «перекривала» джерела виникнення і поширення корупції. Ефективність діяльності антикорупційних відомств залежить від того, наскільки в антикорупційній програмі були враховані системні причини виникнення корупції, а також запропоновані відповідні заходи щодо їх нівелювання при чільній суб'єктній ролі громадянського суспільства, як, наприклад, при реалізації національної антикорупційної програми в Венесуелі.

Боротьба з корупцією часто виникає в умовах контекстуальних політичних обмежень «кризи легітимності» (політичного скандалу, передвиборної боротьби і поствиборної ситуації, політичної модернізації і т.п.), коли правлячі еліти реалізують антикорупційні заходи, спрямовані більшою мірою на підвищення довіри до себе серед населення, а не на реальні зміни в системі державного управління. Реалізація антикорупційних реформ найчастіше включає в себе комплекс заходів, спрямованих на підвищення ймовірності покарання корупціонерів, що вимагає тотального контролю над поведінкою державних службовців, а це в свою чергу є неприйнятним в рамках правової держави.

Відповідно системоутворюючі підстави для ефективної антикорупційної політики: імплементація антикорупційних норм міжнародного права в національне законодавство; антикорупційний інституціоналізм; системність стратегії, закладеної в програмі, інституціонування в антикорупційну програму в якості суб'єктів її реалізації поряд з органами влади інститутів громадянського суспільства; формулювання проблеми корупції в політичному порядку денному і активна позиція держави; поширення типу політичної культури як «громадянське участь».

Таким чином, ендогенні фактори реалізації антикорупційних програм впливають на їх внутрішній зміст, тоді як екзогенні фактори пов'язані з «станом» навколишнього середовища, яка активізує або мінімізує антикорупційний потенціал суб'єктів антикорупційної політики. До заходів профілактики корупційних правопорушень можуть бути віднесені і вимоги розділу 4 Закону України «Про запобігання корупції» про заборону окремим категоріям осіб обмеження використання службових повноважень чи свого становища. Профілактику корупційних правопорушень на державній службі здатні забезпечити обов'язок державних службовців повідомляти про звернення з метою схилення до вчинення корупційних правопорушень, а також положення ст.27 Закону України «Про запобігання корупції» про обмеження, що накладаються на громадян, за спільною роботою близьких осіб. Протидія корупції є профілактика та боротьба з нею, які передбачають зведення корупційних наслідків до мінімуму. Як свідчать результати аналізу наукової та навчальної літератури, серед вчених досі не склалося єдиної думки з питання про те, які заходи слід відносити до профілактики корупційних проявів. Навряд чи можна однозначно можна стверджувати, що це негативно позначиться на розвитку державної політики в сфері протидії корупції.

Демидчук В.А., магістрант, II курс, гр. ЗДУМ-17-3м, ФПУП  
Науковий керівник – Грицишен Д.О., д.е.н., проф.  
Житомирський державний технологічний університет

## ОПТИМІЗАЦІЯ ПЛАНУВАННЯ ВИДАТКОВОЇ ЧАСТИНИ МІСЦЕВИХ БЮДЖЕТІВ

Оптимізація видатків місцевих бюджетів є ключовим чинником для економічного зростання нашої країни.

Планування та використання видаткової частини місцевих бюджетів виступає важливою складовою бюджетної політики, яка визначає ступінь ефективності здійснення органами місцевого самоврядування покладених на них функцій і повноважень.

Особливо актуальним це питання виникає в умовах обмеженості фінансових ресурсів. Рівень компетентності учасників бюджетного процесу, їх спроможність раціонально розподіляти та використовувати бюджетні кошти, з урахуванням пріоритетності для досягнення максимального ефекту при мінімальних затратах, впливає на ступінь задоволеності населення країни та стан соціально-економічного розвитку території.

Планування видатків є складним аналітичним процесом, який повинен забезпечувати реалізацію основних напрямів бюджетної політики шляхом вирішення низки завдань, які можна поділити на тактичні та стратегічні. Ефективність та раціональність діяльності органів місцевого самоврядування залежить від системного бачення основних напрямів розвитку громади на певній території у середньостроковій або довгостроковій перспективі. Даний підхід дозволить врахувати специфіку кожного напрямку використання коштів, чітко скоординувати дії всіх учасників бюджетного процесу для досягнення поставлених цілей[1].

В Україні система планування видатків характеризується недостатньо чітким баченням пріоритетів розвитку країни в цілому та певної території зокрема при розробці бюджетної політики, що призводить до неефективного використання коштів місцевих бюджетів.

Відсутність на місцевому рівні довгострокового бюджетного планування зумовлене нестабільною політичною ситуацією, фінансовою залежністю від державного бюджету, слабкою економікою, відсутністю політичної волі проведення реальних реформ вищого керівництва.

Незважаючи на значний інтерес вітчизняних вчених до проблем вироблення дієвого механізму, який може забезпечити підвищення рівня ефективності, оптимізації та раціональності використання фінансових ресурсів місцевими бюджетами, ряд питань досі залишаються невирішеними.

Більшість досліджень науковців з питань оптимізації видаткової частини місцевих бюджетів присвячені аналізу структурних та організаційних заходів в цьому напрямку.

Основними проблемами оптимізації видаткової частини місцевих бюджетів на мою думку є:

- прийняття законодавчих та нормативних актів, які призводять до розбалансування Державного бюджету та збільшують навантаження на видаткову частину місцевих бюджетів;
- відсутність ефективних механізмів середньострокового планування та прогнозування видатків місцевого бюджету;
- недосконала система оцінки ефективності бюджетного планування та результативності використання бюджетних коштів згідно програмно-цільового методу;
- недостатній рівень відповідальності учасників бюджетного процесу за результати діяльності, пов'язані з формуванням видаткової частини місцевих бюджетів;
- забезпечення організації системного контролю за ефективним використанням енергетичних ресурсів та моніторингу енергетичних заходів;
- приведення штатної чисельності працівників бюджетних установ відповідно до діючого законодавства;
- низька участь громадськості в бюджетному процесі;
- недостатнє застосування гендерно-орієнтованого підходу в процесі планування видаткової частини місцевих бюджетів.

### **Список використаних джерел:**

1) Боронос В.Г. Сучасні реалії планування та виконання видаткової частини місцевих бюджетів / В.Г.Боронос, Ю.В. Остріщенко // Міжнародний науковий журнал «Механізм регулювання економіки» №1, 2014 [Електронний ресурс]. – [http://mer.fem.sumdu.edu.ua/content/acticles/issue\\_20/VICTORIYA\\_G\\_BORONOS\\_IULIA\\_V\\_OSTRISHCHENKOActual\\_Realities\\_of\\_Planning\\_and\\_Implementation\\_of\\_Local\\_Budgets\\_Expenditures.pdf](http://mer.fem.sumdu.edu.ua/content/acticles/issue_20/VICTORIYA_G_BORONOS_IULIA_V_OSTRISHCHENKOActual_Realities_of_Planning_and_Implementation_of_Local_Budgets_Expenditures.pdf).

2) Іващенко І.І. Напрями оптимізації структури бюджетних видатків / І.І. Іващенко / Донецький національний університет економіки і торгівлі імені Михайла Туган-Барановського [Електронний ресурс]. – [http://www.rusnauka.com/17\\_AND\\_2010/Economics/66414.doc.htm](http://www.rusnauka.com/17_AND_2010/Economics/66414.doc.htm).

Демченко Л.О., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-18-8м, ФПУП  
Науковий керівник – Бевзенко С.Г., к.юр.н.  
Житомирський державний технологічний університет

## СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ НАСЕЛЕННЯ В УКРАЇНІ

Одним з найважливіших напрямків діяльності держави в Україні є соціальний захист громадян. Соціальний захист – це комплекс законодавче закріплених соціальних норм, що гарантує держава окремим верствам населення, а також за певних економічних умов всім членам суспільства (під час зростання інфляції, спаду виробництва, економічної кризи, безробіття та інше).

Форми і методи соціального захисту населення повинні забезпечити задоволення життєво необхідних потреб кожного громадянина на рівні не нижче прожиткового мінімуму. Сфера соціального захисту охоплює найбільш вразливі верстви населення зокрема – це пенсіонери, особи похилого віку, безробітні передпенсійного віку, інваліди та сім'ї з дітьми, вимушені переселенці з окупованих територій.

Державний соціальний захист населення є видом державної діяльності. На теперішній час соціальний захист населення України розглядається як розвиток ринкових відносин, глобалізації економічного та громадського життя, коли нові реалії суспільства замінюють старі та спрацьовані.

Особливість цих змін полягає в тому, що в цей період особливо відчувається відставання розвитку нормативної бази та стандартів правового регулювання повсякденних потреб суспільства. Це відставання найбільш вразливе у порівнянні з соціальними стандартами Європейських країн. Саме тому соціальний захист населення є визначальним напрямком внутрішньої політики держави, а її розвиток забезпечує високий рівень захисту прав людини, створює передумови для розширеного відтворення людиною своєї діяльності, а також суспільної системи в цілому. Кожен громадянин України потребує і соціально-економічні гарантії, які мають бути закріплені законодавчо. В іншому випадку не можна досягти соціального миру між населенням, державою і підприємцями, а отже, і економічної стабільності в країні.

Соціально-економічні гарантії мають здійснюватися за такими принципами: гарантування державою кожному громадянину, зайнятому трудовою діяльністю, нормальний рівень добробуту через мінімальний рівень заробітної плати, її індексацію, помірні податки і неутручання у підприємницьку діяльність; це задоволення так званих пріоритетних потреб суспільства, які держава не може довірити кожному громадянину самостійно.

До них належать потреби здобуття загальної освіти, виховання дітей і підлітків, проведення культурно-освітньої роботи, організація охорони здоров'я і розвитку фізичної культури членів суспільства. Законодавчо держава гарантує задоволення перелічених потреб за рахунок бюджету, в мінімально достатніх розмірах, у формі безплатних послуг. Співвідношення таких послуг завжди повинно поєднуватися з розміром стягуваних з громадян прямих і непрямих податків. Це також буде умовою соціальних гарантій. Вирівнювання рівня життя окремих груп населення, недостатня забезпеченість яких пов'язана переважно з причинами, що не залежать від їхніх трудових зусиль. Серед таких причин можуть бути підвищене навантаження утриманців на працездатних; втрата роботи; вік; стан здоров'я; кризові явища в економіці. У такому випадку формами задоволення відповідних потреб можуть бути пенсії, допомога, стипендії, грошові виплати, їхня індексація, пільги з податків, матеріальна допомога, платежів і послуг. Наведені форми соціальних гарантій сприяють тому, що стають можливими підтримання життєвого рівня, а також сприяють розвитку здібності людини незалежно від її матеріального становища, рівня її заробітної плати і впливу економічних та інших зовнішніх факторів по відношенню до громадян.

Головною метою соціального захисту в Україні на сучасному етапі є припинення спаду життєвого рівня населення та зменшення тягаря кризи на найменш захищені його верстви. Він повинен мати не всеохоплюючий, а вибірково адресний характер. Держава має гарантувати мінімум соціальних і матеріальних благ через такі механізми: встановлення на державному рівні фінансового забезпечення мінімальних соціальних гарантій (мінімальної заробітної плати, стипендій, пенсій за віком тощо); здійснення у зв'язку з ціною лібералізацією превентивних соціальних заходів, адресного вибіркового надання соціальної допомоги та компенсаційних виплат; обов'язковий захист купівельної спроможності малозабезпечених верств населення.

Перш за все, наглядною проблемою є удосконалення нормативно правової бази через ефективне спрямування дії законів на проблематичні питання які постають у процесі роботи соціальних служб із населенням. Потрібно більше приділяти уваги громадським організаціям, оскільки вони тісно співпрацюють із громадянами і більш детально ознайомлені з проблемами, які виникають перед малозабезпеченими людьми. Ця співпраця обов'язково повинна підтримуватися матеріально, тобто, потрібне фінансування для реалізації програм, які допоможуть у вирішенні соціальних потреб. А також потрібне забезпечення доступності інформації, що допоможе захистити права людей, для вільного доступу до законодавчих актів, постанов, рішень всім категоріям населення.

Джигора Д.Л., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-18-2м, ФПУП  
Науковий керівник – Яцик С.П., к.філ.н.  
Житомирський державний технологічний університет

### МІСЦЕВЕ САМОВРЯДУВАННЯ ЯК НАПРЯМ РЕФОРМУВАННЯ ДЕРЖАВИ

Курс на євроінтеграцію шляхом проведення численних реформ у різних сферах державної політики України є необхідним і життєво важливим для нашої держави, оскільки Україна переживає важкі часи в період економічної нестабільності, відкритої активізованої воєнної агресії проти неї. Таким чином, державна влада повинна спрямувати свої зусилля не тільки на подолання воєнного конфлікту, який виник на Сході України, але й вживати всіх необхідних стратегічно зорієнтованих дій для підтримання основного напрямку державної політики, а саме вступу до Європейського Союзу, а також дотримання Україною його умов і вимог, ефективне виконання яких сприятиме прискоренню процесу імплементації угоди з ЄС та, відповідно, інтеграції України до Європейського Союзу.

Зростаюча соціальна роль місцевого самоврядування – важливий показник практичної реалізації принципів демократії. Країни високорозвиненої демократії вже давно визнали незаперечні переваги різних форм самоврядування і відвели йому належне місце у структурі суспільно-політичної влади. Саме на органи місцевого самоврядування покладена відповідальність за вирішення практично всіх проблем локального характеру, як найбільш близьких повсякденним інтересам і потребам людини. Не випадково багато зарубіжних країн переживають сьогодні своєрідний політико-адміністративний сплеск, пов'язаний із питаннями управління на місцевому та регіональному рівнях. З проблеми традиційно другорядної в рамках організації політико-управлінської системи в цілому організація функціонування місцевої влади перейшла в розряд ключових і найбільш перспективних тем розвитку публічної сфери.

Сформульовані на сьогодні в зарубіжній і вітчизняній науці загальнометодологічні положення та підходи мають безпосереднє відношення до конституційної моделі місцевого самоврядування й доктрини локальної демократії, яка є визначальною для цивілізованого становлення та розвитку муніципальної влади.

Національна модель організації місцевого самоврядування вимагає формування спроможних територіальних громад, здатних брати на себе відповідальність та самостійно вирішувати питання місцевого значення. Це завдання зумовлює необхідність укрупнення низових ланок місцевого самоврядування. Щоб не втрачати час в очікуванні змін до Конституції, реформа місцевого самоврядування в Україні здійснюється в напрямі добровільного об'єднання громад.

Незважаючи на різне змістове визначення поняття «місцеве самоврядування», Конституція України та Закон України «Про місцеве самоврядування» закріпили основні правові принципи місцевого самоврядування, які передбачаються хартією.

Задля об'єктивного відображення сутності місцевого самоврядування є необхідність у змістовному аналізі вихідних засад функціонування місцевого самоврядування в цілому, що одночасно відбивають іманентні якості цього феномену з методологічних позицій його змісту, політико-правової та соціальноуправлінської природи.

Закріплене на рівні статті 38 Конституції право громадян України на виборність органів місцевого самоврядування визначає можливість участі в управлінні державними справами, у всеукраїнському та місцевих референдумах, вільно обирати і бути обраними до органів державної влади та органів місцевого самоврядування.

Європейська хартія місцевого самоврядування визначає, що окреслена інституція являє собою право і спроможність місцевого управління в законодавчих рамках регулювати та здійснювати відповідне керівництво більшою частиною питань місцевого значення, що є приналежними до їх компетенції в інтересах територіальної громади. Це право здійснюється місцевими радами або зборами, що складаються з членів, обраних шляхом рівного, прямого, загального волевиявлення вільно.

До принципів принципів здійснення місцевого самоврядування в Україні можна віднести: проведення місцевого референдуму і зборів, закріплення форм самоорганізації населення, гласність, відкритість, колегіальність, децентралізм, співвідношення місцевих і державних інтересів, виборності, правової, організаційної та матеріально-фінансової самостійності та незалежності у законодавчо визначених рамках, підзвітності та відповідальності перед територіальними громадами їх органів та посадових осіб, державної підтримки та гарантії місцевого самоврядування та багато інших засад, які зафіксовані в хартії і знайшли своє відображення у статті 4 Закону України «Про місцеве самоврядування».

За 2014–2018 роки проведено низку реформ місцевого самоврядування і продовжує своє втілення концепція реформування місцевого самоврядування і територіальної організації виконавчої влади.

Також такі положення хартії, як, наприклад, належні умови служби найманих працівників органів місцевого самоврядування (ч. 2, ст. 6), втілились у законопроекті № 2489 «Про службу в органах місцевого самоврядування», в якому відображені основні принципи здійснення діяльності та організації служби в органах місцевого самоврядування, правовий статус службовця, загальне розширення у визначенні умов праці, що дає можливість підвищити професійний рівень службовців. Рада Європи у своїх рекомендаціях зазначає, що один з аргументів прийняття подібних законодавчих актів – можливість ідентифікації місцевого самоврядування через його службу та надання їй професійної ідентичності, базованої на цінностях місцевого самоврядування, у рамках загальнонаціонального законодавства. Даний законопроект призвів би до деяких істотних досягнень, таких як диференціація між професійними та виборними посадовими особами, а також вдосконалення нормативно-правової бази для професіоналізації службовців органів місцевого самоврядування.

Проте наразі однією з ключових проблем є відсутність нормативно-правового закріплення однієї з керівних засад європейської концепції місцевого самоврядування – принципу субсидіарності. Принцип субсидіарності визначається у відповідному розподілі компетенції на державному щаблі, щоб проблеми вирішувалися на тому рівні, де вони виникають. За інших рівних умов перевага надається нижчим, а не вищим органам влади. Принцип реальності місцевого самоврядування також не був реалізований. Цей принцип передбачає, що місцеве самоврядування є правом і здатністю місцевої влади в межах закону здійснювати регулювання й управління суттєвою часткою суспільних справ, які належать до їхньої компетенції в інтересах місцевого населення.

Невтіленою залишається ціла низка засад, передбачених хартією, за відсутності практики наділення іноземців принаймні активним виборчим правом і сприяння їх участі у справах місцевого самоврядування. Проте хоча і в Конституції України та інших нормативних актах встановлено, що місцеве самоврядування є правом територіальної громади – жителів села, селища, міста – самостійно вирішувати питання місцевого значення, а отже, до «жителів» можна віднести й іноземців, але іноземці не мають виборчих прав на рівні місцевого самоврядування.

Пропонуємо задля вирішення цієї проблеми ратифікувати Конвенцію про участь іноземців у суспільному житті на місцевому рівні, прийняту у Страсбурзі 5 лютого 1992 року, де встановлюється у статті 6, що держава, уряд якої надав згоду на обов'язковість конвенції, зобов'язується надати кожному іноземцю, який постійно проживає на відповідній території, активне і пасивне виборче право, тобто право голосувати і висувати свою кандидатуру на виборах до органів місцевого самоврядування, якщо він задовольняє тим правовим вимогам, які пред'являються громадянам, і, крім того, на законних підставах постійно мешкає у відповідній державі упродовж п'яти років, що передують виборам. Вважаємо, що це стане підґрунтям для активного розвитку підприємництва та залучення інвестицій, оскільки будуть враховані інтереси іноземних підприємців, які матимуть можливість та гарантію брати участь в управлінні та покращенні умов для своєї підприємницької діяльності на рівні місцевого самоврядування.

Ще одна прогалина і підтвердження неповноцінної імплементації хартії – факт відсутності у національному законодавстві визначення терміна, який має відповідне закріплення у 5 статті хартії, – «територіальні кордони органів місцевого самоврядування». Більше того, хоча українське законодавство передбачає та гарантує можливість органів місцевого самоврядування звернутися до суду задля захисту порушених прав та законних інтересів, але немає норми, яка би встановлювала право на звернення до Конституційного Суду України. Ще одна прогалина і підтвердження неповноцінної імплементації хартії – факт відсутності у національному законодавстві визначення терміна, який має відповідне закріплення у 5 статті хартії, – «територіальні кордони органів місцевого самоврядування». Більше того, хоча українське законодавство передбачає та гарантує можливість органів місцевого самоврядування звернутися до суду задля захисту порушених прав та законних інтересів, але немає норми, яка би встановлювала право на звернення до Конституційного Суду України.

Сучасна модель місцевого самоврядування в Україні потребує подальших змін та більш ефективного подолання вищезазначених проблем. А сучасні реформи країни у цій сфері повинні втілювати у життя норми Європейської хартії місцевого самоврядування і сприяти розвитку демократії та децентралізації. Задля цього пропонуємо законодавчо закріпити ще не втілені принципи, передбачені хартією, ратифікувати деякі міжнародні нормативні акти, прийняти розглянуті та рекомендовані Радою Європи законопроекти, що загалом стане поштовхом до комплексного розвитку цього публічно-правового інституту, шляхом приведення подолання змістових суперечностей між хартією та українськими нормативно-правовими актами.

Дзюбенко І.В., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-18-5м, ФПУП  
Науковий керівник – Острогляд О.В., к.юр.н., доц.  
Житомирський державний технологічний університет

## ЕЛЕКТРОННЕ УРЯДУВАННЯ ЯК КОНЦЕПЦІЯ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ

Урядом країни визначені пріоритети і напрями розвитку України, одним із напрямів є формування нової політики інформатизації суспільства спрямованої на задоволення інтересів громадян, виховання інформаційної культури, удосконалення законодавчої бази, організацію доступу до інформаційно-телекомунікаційних ресурсів, обмін інформацією, для забезпечення персонального та суспільного становлення.

Електронне урядування – модель державного управління, що в основі тримає принцип формування урядових рішень із залученням до прийняття рішень громадськості в якій використовуються сучасні інформаційно-телекомунікаційні технології. Характеризується ефективністю, відкритістю, швидкістю прийняття рішень, прозорістю.

За розрахунком Організації об'єднаних націй індекс розвитку електронного урядування (The UN E-Government Development Index) Україна з показником (0,6165) зайняла 82 місце серед 193 країн-респондентів і належить до країн з високим EGDI. У країнах з середньо-низьким рівнем доходу громадян заходи по підвищенню рівня онлайн обслуговування значно підвищують загальний розвиток електронного урядування.

В цілому дослідження проводилося за визначенням індексу електронного урядування (EPI) за підрахунком проміжних показників індекс онлайн-обслуговування (OSI) – 0,5694, індекс телекомунікаційної інфраструктури (ТІІ) – 0,4364, індекс людського капіталу (НСІ) – 0,8436 (характеризує рівень освіти).

Розвиток електронного урядування умовно можна поділити за напрямками: електронні послуги, відкриті дані, інструменти залучення громадян, електронна ідентифікація, електронна взаємодія, електронний документообіг, використання ГІС-технологій, інформаційне та інфраструктурне забезпечення прийняття управлінських рішень.

Впровадження електронного уряду є важливим реформаторським кроком, який, в подальшому, має привести країну в нову еру інформаційного суспільства.

З упровадженням інформаційно-комп'ютерних технологій в усі сфери життя сучасної людини виникає нова форма взаємодії в умовах становлення інформаційного суспільства – електронна взаємодія. Унікальність цієї форми взаємодії в тому, що вона поєднує в собі всі відомі класифікації взаємодії. Якщо говорити про сектори електронної взаємодії, то саме три сектори (держава, бізнес, суспільство) можна віднести і до простору електронної взаємодії. Причому, поява електронної взаємодії призвела до того, що в рамках цих секторів виникли нові поняття інформаційного суспільства, електронного уряду (електронного урядування) і електронного бізнесу (електронної комерції).

Виділяється три чітко виражені сектори взаємодії: між органами державного управління (G2G), між державою і бізнесом (G2B) і між державою та громадянами (G2C).

Формування електронного урядування має на меті створення та прийняття урядових рішень без використання паперових носіїв інформації, з візуванням документів за допомогою електронних цифрових підписів, прийняття змін та доповнень в електронному вигляді із залученням громадської думки, збереженням інформації про всі етапи прийняття рішення в електронному вигляді з відображенням всіх змін в документах на кожному етапі його існування.

Серед основних очікувань під час впровадження електронного урядування треба виділити трансформацію внутрішніх та зовнішніх взаємовідносин та оптимізацію роботи адміністративного апарату держави на основі використання інформаційно-комп'ютерних технологій. Іншими словами – це відкритість та прозорість діяльності органів влади з метою зробити їх більш гнучкими, менш ієрархічними та зрегульованими за допомогою сучасних інформаційно-комп'ютерних технологій.

Хоча в останні роки прослідковується позитивна динаміка в розвитку електронного урядування проблематика все ж таки залишається, до основних проблем, які потребують вирішення можна віднести відсутність глобальних рішень однієї спрямованості на рівні держави, дублювання реєстрів та витрачення коштів на розробки власних реєстрів в кожному відомстві, відсутність стандартів для розробки інформаційних ресурсів, несумісність баз даних різних структур, відмови у наданні доступу до ресурсів зі сторони володільців інформації, застарілість існуючих інформаційно-телекомунікаційних систем, відсутність належної системи захисту інформації, застарілість стандартів по захисту, зберіганню інформації.

## ЕКОНОМІЧНІ ВІДНОСИНИ ЯК СОЦІАЛЬНА ФОРМА І СПОСІБ ОРГАНІЗАЦІЇ ЕКОНОМІЧНОЇ СИСТЕМИ

Масштаб новітньої соціально-економічної кризи в Україні зумовлює реальну небезпеку посилення соціальної напруги, втрати контролю над соціальними процесами, утвердження ціннісно-нормативного вакууму в соціально-економічних відносинах. Виклики такого характеру вимагають інтенсифікації академічного дискурсу щодо економічної проблематики соціальної відповідальності. Цей дискурс має враховувати вже сформовану традицію економізації соціофілософського за природою феномену соціальної відповідальності. Проте він не повинен обмежуватися загальними моральними аспектами економічної діяльності чи управлінськими аспектами бізнес-етики, як це найчастіше трапляється. Варто сформулювати системний теоретико-економічний контекст для універсального моделювання процесу організації економічної взаємодії на засадах соціальної відповідальності. При цьому необхідним стає аналіз функціональної диференціації основних економічних суб'єктів у вказаному процесі.

Послідовність економічного дослідження соціальної відповідальності об'єктивно вимагає відображення найсуттєвіших особливостей первинної – соціофілософської – категорії соціальної відповідальності. У сучасних соціофілософських джерелах сформовано загальне уявлення про соціальної відповідальності як про особливу соціальну систему – систему соціальної відповідальності. У її структурі найчастіше виділяють:

1) суб'єктів соціальної відповідальності – соціальних суб'єктів як носіїв соціально відповідальної поведінки;

2) предмети соціальної відповідальності як цілі й результати діяльності суб'єктів соціальної відповідальності;

3) суб'єкт-інстанцію соціальної відповідальності з числа суб'єктів соціальної відповідальності, котра регулює й оцінює діяльність усіх суб'єктів соціальної відповідальності, а також консолідує їхні цілі;

4) норми соціальної відповідальності, які сигналізують суб'єктам соціальної відповідальності про можливості і спосіб їхнього впливу на предмети соціальної відповідальності. З огляду на таку структуру, існування і взаємовідносини саме суб'єктів соціальної відповідальності роблять систему соціальної відповідальності живою і динамічною – соціальною – системою. Звідси випливає важливий методологічний висновок про системоутворювальне значення суб'єктності соціальної відповідальності. Треба зауважити, що диференціація суб'єктів на власне суб'єктів соціальної відповідальності і суб'єктів-інстанцій засвідчує первинне функціональне розмежування суб'єктності соціальної відповідальності. Система соціальної відповідальності територіально приурочена: процеси її формування і функціонування завжди відбуваються в межах конкретної території.

Територію з усіма її органічними особливостями природно вважати зовнішнім середовищем функціонування системи соціальної відповідальності. Вона має масштабний вплив на діяльність суб'єктів соціальної відповідальності, який проявляється у тому, що територія:

1) визначає просторові та ресурсні рамки взаємодії суб'єктів соціальної відповідальності, а також базові умови (природні, демографічні, історико-культурні) цієї взаємодії і функціональної диференціації суб'єктів;

2) становить ареал поширення повноважень інстанції соціальної відповідальності та дії норм соціальної відповідальності;

3) локалізує предмет соціальної відповідальності для суб'єктів соціальної відповідальності;

4) визначає масштаб системи соціальної відповідальності, виокремлюючи локальні та глобальні системи соціальної відповідальності. Якщо первинний (загальний) соціофілософський феномен системи соціальної відповідальності помістити у конкретний галузевий (наприклад, економічний) контекст, то феномен соціальної відповідальності необмінно набуває визначеної специфіки, яка дозволяє вести мову про конкретне галузеве втілення системності соціальної відповідальності (економічну систему соціальної відповідальності). Специфіка, яка породжує таку систему, зумовлена змістом та особливостями одного з найважливіших різновидів людської активності – економічної діяльності як перетворювальних зусиль, спрямованих на задоволення індивідуальних і суспільних потреб в умовах обмеженості ресурсів конкретної території.

Така діяльність формує особливу форму буття соціального суб'єкта – економічну суб'єктність. Тому в межах економічної системи соціальної відповідальності її суб'єкти постають носіями цієї специфічної суб'єктності, або економічними суб'єктами соціальної відповідальності. Власне і сама економічна суб'єктність у межах системи соціальної відповідальності та під її впливом виявляється «обтяженою» певним додатковим змістом. Крім орієнтованості на задоволення індивідуальних і суспільних потреб, для економічного суб'єкта соціальної відповідальності характерною стає специфічна поведінка – поведінка економічної взаємності. Ця поведінка стає основним способом задоволення актуальних потреб в умовах обмеженості ресурсів. У системі соціальної відповідальності економічні суб'єкти усвідомлюють, що перебувають у відносинах взаємовпливу, взаємотяжіння, взаємозалежності тощо.



Дикий А.П., к.е.н., доц.  
Чернецька Є.О., студентка, I курс, гр. ПУА-3, ФПУП  
Житомирський державний технологічний університет

## ВПЛИВ ЕТИКИ НА ЕФЕКТИВНІСТЬ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ

Етика як первинне поняття притаманна усім сферам діяльності суспільства. Вона є підґрунтям для нормального існування соціуму, встановлення певних моральних рамок, створення формальних правил поведінки людини, регулювання усіх процесів, що відбуваються у світі.

Звісно, питання етики є нагальним, оскільки вона проникла у всі сфери діяльності людини. Перші спроби до введення професійної етики робились ще у ХХ столітті, але все ж свого поширення дане явище набуло саме у наш час. Особливу увагу слід надати етиці державної служби, адже вона повинна стати одним з головних механізмів впливу на державні органи, які, у свою чергу, забезпечують активізацію функціонування держави як одиниці загалом.

Слід зазначити, що етика державних службовців регламентується Конституцією України за Законом України про державну службу, але все ж у поодиноких випадках має місце непрофесійність та недотримання встановлених правил, що гальмується ефективне функціонування як певного державного органу, так і держави в цілому, але існують деякі аспекти, які наближують модель українського управління до загальноприйнятих європейських стандартів.

У своїй роботі державні службовці керуються деякими принципами, які забезпечують ефективне виконання ними своїх первинних завдань, серед яких:

- гуманізм: саме цей принцип є одним із найважливіших, адже забезпечує надання особливого значення особистості людини, її життю. Це явище є фундаментальним, оскільки виховує у державного службовця шанобливе ставлення до громадян, забезпечує урахування їх прав, що у свою чергу сприяє належному виконанню державних функцій.

- оптимізм: даний принцип скеровує на виконання своєї професійної діяльності якомога старанніше, адже це служить механізмом впливу на розвиток держави в цілому, а ніщо так не мотивує, як віра у власні сили та значимість.

Безумовно, існують і деякі вимоги до державних службовців, які є визначеними та обов'язковими для усіх. До них належать:

- дисциплінованість, тобто дотримання загальнодержавних законів та правил, адже діяльність органів державної влади перш за все спрямована на забезпечення потреб громадян. Сюди також можна віднести поняття самоконтролю, адже професійний державний службовець зобов'язаний ставити публічні інтереси вище приватних.

- здатність ефективно та раціонально використовувати ресурси, котрі йому надаються для виконання завдань, які були поставлені перед ним, тобто змога грамотно мислити та розпоряджатися.

- уникнення будь-яких конфліктів, адже перш за все державний службовець – обличчя держави. Тут і застосовуються принцип гуманізму та належного поведіння із громадянами, адже службовець державних органів повинен уміти уникати конфліктів та розв'язувати їх.

Зважаючи на вищезазначене, можна виділити риси притаманні державному службовцю задля ефективного виконання ним своїх обов'язків. Основоположними повинні стати:

- тактовність, тобто бережне та чуйне ставлення до кожного;
- емпатія, яка забезпечить змогу зрозуміти кожного незалежно від ситуації та розв'язати будь-яку проблему;

- рішучість, тобто вчасне та правильне прийняття рішень; адаптованість, котра надасть змогу пристосуватися до кожної ситуації, підібрати індивідуальний шлях вирішення для будь-якої проблеми, яка постала перед ним;

- відсутність дискримінації у своїх поглядах, що робить усіх громадян рівними та забезпечує їхні права.

Слід зазначити, що незважаючи на регламентацію окремих етичних питань, в професійній діяльності державного службовця в поодиноких випадках має місце непрофесійність та недотримання встановлених правил, що сприяє гальмуванню ефективного функціонування як певного державного органу, так і держави в цілому.

Отже, підсумовуючи вищезазначене, узагальнимо, що етика має вагомий вплив на ефективність державного управління, адже саме вона є базою усієї системи відносин між державою та її громадянами.

Дідківська А.М., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-18-9м, ФПУП  
Науковий керівник – Кучменко В.О., ст. викл.  
Житомирський державний технологічний університет

## СУЧАСНИЙ СТАН ТА ПЕРСПЕКТИВИ АНТИКОРУПЦІЙНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ

Корупція – це хронічна хвороба, яка супроводжує людство майже весь час його існування. Корупційна хвороба з'їдає наше суспільство та державу, деформує основні соціальні процеси, які відбуваються в державі та суспільстві, руйнує цивілізовані соціальні регулятори поведінки людей. Вона немов ракова пухлина, яка захопила суспільний організм, і з кожним днем все глибше і глибше проникає в усі сфери життєдіяльності держави, завдаючи шкоди її нормальному функціонуванню. Суспільство стало дезорієнтоване та деморалізоване, в соціумі панує цинізм, правовий нігілізм та індиферентність, державний апарат живе за своїми неписаними правилами.

За останні роки, внаслідок демократичних перетворень, складних процесів реформування політичних, економічних і правових відносин, що відбуваються в Україні, рівень корупції значно виріс і став однією з гострих проблем сучасності. Тому, серед питань, що потребують розгляду, зважаючи суспільну значимість, актуалізується проблема дослідження сучасного стану корупції та руйнівного впливу цього соціального явища на владу, а також визначення перспектив антикорупційної політики нашої держави.

На сьогодні в Україні зафіксовано надзвичайно високий рівень корупції, визнаний не тільки вітчизняними і зарубіжними аналітиками, експертами, громадськими та міжнародними організаціями, але й навіть вітчизняними представниками вищих органів законодавчої та виконавчої влади. Знищити її повністю як соціальне явище неможливо, однак метою антикорупційної політики має бути зменшення рівня та локалізація корупції в суспільстві, зміна її характеру, обмеження її впливу на соціально-політичні та економічні процеси.

Кризовий і системний характер корупції в Україні вимагає впровадження послідовно спланованих та скоординованих заходів запобігання та протидії корупції, об'єднаних однією антикорупційною стратегією. Основні пріоритети державної антикорупційної політики визначаються у спеціальному нормативному акті – Антикорупційній стратегії. Це – важливий документ для боротьби з корупцією, адже він визначає основні пріоритети державної антикорупційної політики на певний період і є єдиною підставою для розробки загальнодержавного плану дій із запобігання корупції – Державної програми з реалізації Антикорупційної стратегії. І такий документ в Україні було створено – це Закон України «Про засади державної антикорупційної політики в Україні (Антикорупційна стратегія) на 2014-2017 роки», що був затверджений 14 жовтня 2014 року Верховною Радою України.

Однак, термін дії даної Антикорупційної стратегії та Державної програми з її реалізації спливали у грудні 2017 року. Вже понад рік в Україні немає основного стратегічного документу у сфері запобігання корупції. Боротьба з корупцією відбувається навіпамакки. Антикорупційні органи діють розбалансовано і не ефективно, а інші державні органи та органи місцевого самоврядування здійснюють ті антикорупційні заходи, які інтуїтивно вважають за доцільне, або ж зовсім нічого не роблять.

Що ж змінилось після виконання Антикорупційної стратегії, чи забезпечила вона успіх у реалізації антикорупційної реформи в Україні, чи було досягнуто всіх поставлених цілей, який сучасний стан корупції в Україні? Всі ці питання потребують детального дослідження.

Аналізуючи стан виконання Антикорупційної стратегії, можна зазначити, що здійснення поставлених завдань частково відбулося. Більшість проблем виконано на сто відсотків, деякі частково, ще частина перебуває в процесі виконання, а є й такі що взагалі залишаються невиконаними попри настання кінцевого терміну. Таким чином питання подолання корупції в Україні залишається відкритим. Як наслідок, у Рейтингу сприйняття корупції міжнародної організації «Transparency International» Україна роками входить до групи «досить корумпованих держав».

Перспектива антикорупційної політики України – ухвалення нової Антикорупційної стратегії. Нова Антикорупційна стратегія має бути результатом всебічного аналізу поточної ситуації з корупцією в Україні, ґрунтуватися на фундаментальному аналізі попереднього досвіду щодо подолання корупції, узгоджуватися із загальноєвропейськими тенденціями у даній сфері та враховувати позитивний антикорупційний досвід зарубіжних країн. На даний час робота над ухваленням цього важливого документу триває. Проект закону про антикорупційну стратегію, який ось уже 11 місяців очікує розгляду у Верховній раді частково втратив свою актуальність. Тому, на сьогоднішній день існує потреба в його оновленні враховуючи сучасний стан корупції в Україні.

Таким чином, сучасний стан корупції в Україні залишається критичним, ускладнений низкою серйозних факторів – байдужістю суспільства, небажанням влади приймати антикорупційні закони, війною на Сході країни, фінансовою кризою, проблемою нормативно-правового забезпечення реформування країни та ін. Тому цілями антикорупційної політики в Україні має стати зниження рівня корупції та забезпечення захисту прав і законних інтересів громадян, суспільства і держави від загроз, пов'язаних із корупцією.

Добровінська А.Л., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-18-2м, ФПУП  
Науковий керівник – Сергієнко Л.В., к.н.держ.упр.  
Житомирський державний технологічний університет

## СИСТЕМА ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ У СФЕРІ ЗАХИСТУ ПРАВ ДІТЕЙ

Як свідчить досвід, в період економічної нестабільності в державі невпинно зростає кількість кризових сімей через безробіття батьків, збільшується число випадків жорсткого поводження з дітьми та втягування їх у кримінальну діяльність, поширення наркоманії, інших негативних проявів серед дітей.

Несвоєчасна допомога дітям і сім'ям в обставинах непростой соціально-економічної ситуації може спричинити порушення прав дітей, різке збільшення безпритульних та бездоглядних дітей, виникнення загрозливих ситуацій для їх здоров'я і життя, спад розвитку сімейних форм виховання дітей-сиріт, дітей, позбавлених батьківського піклування.

Проблема соціально – правового захисту дітей є актуальною для України особливо сьогодні, в часи складної ситуації на Сході України, політичної, економічної та соціальної нестабільності. Сьогодні велика кількість дітей в Україні живе у складних життєвих обставинах і потребує підтримки та допомоги від держави.

Відповідно до Конвенції ООН про права дитини, Закону України «Про охорону дитинства» кожній дитині гарантується право на свободу, особисту недоторканність, захист гідності та найкраще забезпечення її інтересів.

Держава здійснює захист дитини в першу чергу на законодавчому рівні.

Від початку набуття Україною статусу незалежної держави в ній відбувається бурхливий процес державотворення, який супроводжується формуванням державних інституцій, відповідальних за розвиток тих, чи інших галузей життя суспільства і держави, їх подальшим реформуванням, ліквідацією, створенням інших органів замість попередніх, боротьбою поглядів на місце і роль у державі кожного з цих органів державного управління.

Важливе місце у цьому процесі займає становлення і розвиток системи державних органів, відповідальних за забезпечення прав, свобод і законних інтересів дітей. Згідно із законодавством України робота на місцях щодо реалізації означених вище завдань покладена на служби у справах дітей різного рівня, як основної ланки механізму державного регулювання захисту прав дітей в Україні.

За роки незалежності української держави органи державної влади та місцевого самоврядування у галузі захисту прав дитини, насамперед, система служб у справах дітей пройшли складний шлях свого створення, становлення і розвитку, зміни функцій служб та їх підпорядкування.

Системна робота щодо активного формування кадрів служб у справах дітей відбувалась з 2006 року. Законодавча вимога щодо чисельності працівників служб у справах дітей визначена в статті 4 Закону України «Про органи і служби у справах дітей та спеціальні установи для дітей». Важливо, що у 2007 році за рахунок додаткового фінансування з державного бюджету було збільшено число працівників цих структур.

Разом з тим, викликає особливе занепокоєння те, що останнім часом спостерігається тенденція до зменшення штатної чисельності служб у справах дітей, створення об'єднаних структур, що також є порушенням чинного законодавства. Органи, які за законом мають здійснювати свою діяльність, захищаючи права та інтереси дітей у такий складний час перші потрапляють під скорочення. У багатьох регіонах кількість працівників настільки мала, що унеможливує виконання ними своїх функцій.

У зв'язку із проведенням реформи децентралізації постає питання передачі новоствореним громадам самостійності у прийнятті рішень не лише їх економічного розвитку, а й виконання власних (самоврядних) повноважень об'єднаної територіальної громади у сфері соціального захисту населення та захисту прав дітей.

Саме тому особливого значення набуває питання підвищення ролі місцевого самоврядування у вирішенні соціальних проблем та створення механізмів залучення членів громади до активної участі у вирішенні долі дітей, які є мешканцями конкретної громади через збільшення функцій органів опіки та піклування сільських, селищних рад; задоволення потреб дітей та сімей у якісних соціальних послугах та створення в межах громади інфраструктури, здатної задовольнити ці потреби; підвищення ролі громадських організацій у здійсненні соціально-правового захисту дітей та забезпечення дієвих механізмів залучення їх до надання послуг дітям та сім'ям з дітьми, які опинились у складних життєвих обставинах; створення служб у справах дітей в об'єднаних територіальних громадах задля забезпечення реалізації державної політики у сфері захисту прав дітей. Проте цей процес є досить повільним, що може призвести до втрати позитивних надбань і різкого погіршення роботи з дітьми, подолання яких в перспективі вимагатиме значних людських та фінансових затрат.

Дотримання прав дітей в Україні, окрім кадрового забезпечення, має ще багато проблем, які з роками загострюються: система захисту прав дитини в Україні залишається нескоординованою; відповідальність розділяється між різними міністерствами та відомствами, співпраця між ними є малоефективною.

## ІННОВАЦІЇ У СФЕРІ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я ЯК ПРІОРИТЕТ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ДЕМОГРАФІЧНОГО РОЗВИТКУ

Низький рівень основних макроекономічних показників розвитку України обмежує можливості державного впливу (у контексті фінансового забезпечення) на демографічні процеси. Тому актуальним вбачається виявлення резервів посилення такого впливу в умовах обмеженості фінансово-матеріальних ресурсів.

У цьому контексті розглянемо спочатку нововведення, запропоновані різними науковцями для удосконалення вітчизняної системи соціального забезпечення в цілому. Так, представники наукового середовища, розглядаючи питання, пов'язані з політикою держави у соціальній сфері, пропонують різні підходи щодо підвищення ефективності їх вирішення. Поширеним є підхід, який передбачає спільне вирішення проблеми фінансування соціальних проблем через запровадження податків на надбагатство. Серед проблем вдосконалення політики держави у соціальній сфері основними виділяють такі: стабілізація фінансового стану позабюджетних соціальних фондів; ліквідація заборгованості працівникам по заробітній платі; розширення джерел фінансування соціальних послуг; впровадження адресної системи соціальної підтримки населення; запровадження єдиного порядку коригування шкали і ставок оподаткування на прибуток та дохід.

Крім того, в теорії виділяються наступні напрями реалізації необхідних дій держави, спрямованих на розв'язання проблем, що постають перед соціальною сферою: посилення гарантій державного фінансування соціальної сфери; посилення контролю за витратами бюджетних коштів; раціоналізація державного фінансування; нововведення у механізмах фінансування; вдосконалення податкової політики; вдосконалення системи мінімальних соціальних стандартів з метою більш раціонального розподілу бюджетних коштів.

Необхідно відзначити, що важливою проблемою щодо адресної моделі державного регулювання у соціальній сфері є мінімізація витрат, пов'язаних з коректним визначенням адресата соціальної допомоги. Завдання щодо розроблення ефективних і маловитратних методів перевірки нужденності, добре адаптованих до місцевих умов, є одним з найважливіших на етапі реформування державного регулювання соціальної сфери. Це зумовлено тим, що існуючі методики перевірки нужденності засновані, перш за все, на обліку легальних доходів, є недосконалими і недостатніми.

Важливим напрямом адресної моделі державного регулювання у соціальній сфері має стати формування єдиних баз даних про одержувачів соціальних послуг, здійснення персоніфікованого обліку отримувачів соціальної допомоги, пільг та виплат, оскільки без цього неможливо підвищити ефективність соціальної допомоги, уникнути дублювання витрат.

Разом із тим необхідно зазначити, що згідно з висновком експертів Всесвітньої організації охорони здоров'я, країна, яка прагне мати життєздатну систему охорони здоров'я, має виділяти на її потреби не менше 5% ВВП. В Україні ж у 2016 р. цей показник складав 3,1%. Позабюджетні надходження досі не перевищували 10% сукупного фінансування вітчизняної системи охорони здоров'я.

Недостатньо ефективним залишається розподіл ресурсів, виділених на суспільну охорону здоров'я – 80% з них спрямовується на спеціалізовану стаціонарну допомогу, 15% – на спеціалізовану амбулаторну допомогу, лише 5% – на первинну медико-профілактичну допомогу, тоді як у 90% випадків звернень ефективна медична допомога може бути надана вже безпосередньо на первинному рівні. В структурі видатків вітчизняної системи охорони здоров'я основне місце посідає заробітна плата та витрати на утримання закладів охорони здоров'я (приблизно 90% усіх коштів), що залишає поза гідною увагою проблеми її техніко-технологічної модернізації.

У зв'язку з цим бюджетна політика із забезпечення ефективного функціонування системи охорони здоров'я повинна базуватись на таких позиціях: по-перше, спрямованість на досягнення обсягів фінансування у відповідності з Основами законодавства України про охорону здоров'я, якими передбачено виділення на систему охорони здоров'я 10% національного доходу; по-друге, збалансування системи багатоканального фінансування галузі; по-третє, удосконалення структури ресурсного забезпечення медичної допомоги за рівнями її надання; по-четверте, реалізація принципів переходу державного і комунального секторів від фінансування мережі їх закладів до фінансування замовленого обсягу надання конкретного асортименту медичних послуг, а також встановлення прямої залежності між обсягами фінансування закладів та кількісно-якісними показниками їх роботи з надання медичних послуг; по-п'яте, підвищення результативності галузевої інвестиційної політики в контексті узгодження медичного, соціального та економічного ефектів вкладень; по-шосте, прискорення впровадження обов'язкової страхової медицини.

**Домарацька В.В., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-18-2м, ФПУП  
Науковий керівник – Грицишен Д.О., д.е.н., проф.  
Житомирський державний технологічний університет**

## **СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІ ТА ПЕРСПЕКТИВИ АНТИКОРУПЦІЙНОЇ ПОЛІТИКИ В УКРАЇНІ**

Із прийняттям низки антикорупційних законів у жовтні 2014 року в Україні здійснено найбільш масштабне та системне реформування антикорупційного законодавства. Зміни законодавчого поля стосувалися врегулювання ключових секторів антикорупційної діяльності в державі: 1) формування та моніторинг державної антикорупційної політики; 2) превентивна антикорупційна діяльність; 3) переслідування за корупцією. Крім того, 29 квітня 2015 року Уряд України схвалив «Державну програму щодо реалізації засад державної антикорупційної політики в Україні (Антикорупційної стратегії) на 2015 –2017 роки».

Законодавство усуває певний дуалізм державних органів, відповідальних за антикорупційну політику, який існував у 2014 році. Серед іншого, ліквідується посада Урядового уповноваженого з питань антикорупційної політики та започатковується діяльність двох незалежних антикорупційних інституцій, відповідальних за різні аспекти формування та реалізації державної антикорупційної політики: Національного агентства з питань запобігання корупції (НАЗК) – центрального органу виконавчої влади зі спеціальним статусом, який забезпечує формування та реалізацію державної антикорупційної політики; Національне антикорупційне бюро України (НАБУ) – державний правоохоронний орган, на який покладається протидія кримінальним корупційним правопорушенням, які вчинені вищими посадовими особами, уповноваженими на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, та становлять загрозу національній безпеці. А також започатковується діяльність консультативно-дорадчого органу при Президенті України: Національна рада з питань антикорупційної політики (Національна рада) – здійснення системного моніторингу стану запобігання і протидії корупції в Україні, ефективності реалізації антикорупційної стратегії, заходів, що вживаються для запобігання і протидії корупції та подання Президентові пропозицій щодо поліпшення координації між суб'єктами, що здійснюють заходи у сфері запобігання та протидії корупції. Склад Ради, як рекомендовано GRECO, має бути сформовано на паритетних засадах між владою та неурядовими організаціями. Таким чином, в Україні створено достатні законодавчі передумови для розбудови ефективного державного механізму запобігання та протидії корупції. Поряд з цим не всі проблемні питання, пов'язані з реалізацією державної антикорупційної політики сьогодні вирішені. Тому проблема аналізу та вдосконалення напрямів державної антикорупційної політики в сучасних умовах державотворення залишається актуальною.

Необхідним є виявлення проблемних питань, що ускладнюють реалізацію державної антикорупційної політики та запропонувати шляхи їх вирішення. Аналізуючи антикорупційну політику України, слід назвати чинники впливу на рівень корупції: непрозорість діяльності і не підзвітність органів державної влади; відсутність (або дуже малий відсоток) політичної волі щодо запобігання та протидії корупції, неефективна участь у цій роботі правоохоронних структур та органів національної безпеки держави; розгалуженість дозвольно-регуляторної системи; надмірний вплив певних олігархічних груп на прийняття державних рішень та процедуру кадрових призначень; нерегульованість конфлікту інтересів; часто відсутність правил професійної етики на публічній службі; низький рівень забезпечення захисту прав власності; недотримання законодавства у сфері боротьби з корупцією, поєднане з його недосконалістю, суперечлива діяльність судової системи у цьому напрямі; відсутність системності в роботі з виявлення корупції в органах державної влади; відсутність публічного контролю за доходами та видатками вищих посадових осіб держави, а також ефективних механізмів участі громадянського суспільства у формуванні й реалізації антикорупційної політики. У соціальному середовищі до контексту існування корупції необхідно віднести такі фактори: тінізація соціально – економічних відносин, маргіналізація значної частини українського соціуму, що призводить до розбалансованості відносин між соціальними верствами та абсолютного домінування політичної еліти. Порівняння соціального контексту і факторів нового вітчизняного елітогенезу, а також структурно-функціональний аналіз розвитку політичної еліти дає можливість дійти висновку про значне відчуження еліти та громадянського суспільства, що є мультиплікатором негативних соціальних наслідків політичної корупції в Україні. Незважаючи на те, що на ці проблеми експертами неодноразово зверталася увага, вони залишаються й досі невирішеними.

Також не можна не звернути увагу й на те, що сьогодні прийняття нового антикорупційного законодавства, створення відповідних суб'єктів протидії корупції, про які згадувалося на початку статті, проходить і проходило під тиском громадянського суспільства на органи державної влади. Тому не випадково, що імплементація нового антикорупційного законодавства відбувається при відсутності політичної волі щодо ефективності протидії корупції.

Як результат, очікувані від антикорупційної реформи зміни щодо зменшення корупційних проявів, утвердження стандартів доброчесної поведінки в діяльності представників владних структур та бізнесу, мінімізація в їх діяльності корупційних ризиків, підвищення прозорості та підзвітності як органів влади в цілому, так і окремих службових осіб перед суспільством і переважній більшості не знаходить свого реального втілення. Загальний аналіз системи запобігання корупції в Україні дозволяє дійти висновку, що наразі органи влади не демонструють рішучості до побудови стійкої та ефективної системи запобігання корупції. Носії політичної волі виявляються незацікавленими та неготовими реалізовувати антикорупційні реформи на практиці. Відсутність належної уваги з боку керівництва держави на такий стан справ лише підтверджує, що антикорупція, насправді, не є пріоритетом їх порядку денного.

Особливо гостро сьогодні стоїть питання існування політичної та високопосадової корупції, що становить серйозну загрозу національній безпеці України та є розсадником інших форм корупції. Політична корупція, яка полягає в нелегітимному використанні учасниками політичного процесу та носіями публічної влади їх можливостей і повноважень з метою отримання особистих чи групових вигод, породжує корупційні схеми на всіх рівнях економічного та суспільного життя. До останнього часу корупція залишалась найбільш прибутковим і найменш ризикованим бізнесом в Україні. Високий рівень корупції відзначається у сфері державних закупівель, земельних відносин, будівництві, торгівлі, видобувній промисловості. Тіньові схеми у цих галузях існують за підтримки високопосадовців та політиків.

Успішна протидія корупції можлива за умов наявності таких складових: належного антикорупційного законодавства, ефективного його застосування відповідними державними органами та їх с координованості у своїй діяльності, політичної волі керівництва держави реально протидіяти корупції у всіх сферах і на всіх рівнях державної влади, підтримка антикорупційних заходів держави громадянським суспільством. Кожна із цих складових відіграє у справі протидії корупції свою особливу роль.

Очевидно, що розв'язати проблему політичної корупції можна тільки поступово, шляхом формування нового законодавства, посилення контролю за діяльністю виборних посадовців і представницьких органів влади з боку відповідних державних органів, інститутів громадянського суспільства, зокрема засобів масової інформації, підвищення політичної відповідальності громадян за свій вибір і народних обранців за свою діяльність. Очевидно, що розв'язати проблему політичної корупції можна тільки поступово, шляхом формування нового законодавства, посилення контролю за діяльністю виборних посадовців і представницьких органів влади з боку відповідних державних органів, інститутів громадянського суспільства, зокрема засобів масової інформації, підвищення політичної відповідальності громадян за свій вибір і народних обранців за свою діяльність. Одним із дійових індикаторів наявності політичної волі щодо протидії корупції в Україні є наявність депутатської недоторканності. Інститут депутатської недоторканності в тому вигляді, в якому він існує в Україні, не відповідає практиці жодної розвиненої країни, породжуючи всездозволеність, безкарність та кругову поруку можновладців. Будь-які привілеї та імунітети не повинні надавати можливість посадовій особі бути недосяжною для правоохоронних органів у випадку вчинення корупційних діянь. Загальною світовою тенденцією у розвитку інституту депутатського імунітету є його поступове обмеження.

Ще одним чинником, який перешкоджає ефективній боротьбі з корупцією є відсутність інформації про розміри збитків та шкоди, заподіяних корупційними правопорушеннями, про стан та обсяги відшкодування цієї шкоди. Не ведеться облік збитків, заподіяних корупційними правопорушеннями та стану їх відшкодування, не здійснюється облік конфіскованого майна та доходів від кримінальних корупційних правопорушень. Відсутня інформація про кошти та майно, які внаслідок вчинення корупційних правопорушень містяться за кордоном, про їх повернення та подальшу реалізацію. Сьогодні влада має вжити всіх зусиль, щоб подолати ті негативні явища, які гальмують реалізацію антикорупційного законодавства, спрямовувати зусилля на виконання тих заходів, які передбачено виконати згідно з положеннями Державної антикорупційної політики (Антикорупційної стратегії).

Підсумовуючи вищевикладене, слід зазначити, що ефективна боротьба з корупцією, виконання заходів державної антикорупційної політики в державі неможливе без політичної волі ключових її носіїв – Президента України, уряду, парламенту, фракцій політичних сил. З цією метою мають бути вжиті всі заходи спрямовані на успішне виконання положень Державної антикорупційної політики (Антикорупційної стратегії).

**Дорогова М.І., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-18-4м, ФПУП  
Науковий керівник – Яцик С.П., к.філ.н.  
Житомирський державний технологічний університет**

## **УДОСКОНАЛЕННЯ ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІВ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ В УКРАЇНІ НА СУЧАСНОМУ ЕТАПІ**

Місцеве самоврядування в Україні – це гарантоване державною право та реальна здатність територіальної громади – жителів села чи добровільного об'єднання у сільську громаду жителів кількох сіл, селища, міста – самостійно або під відповідальність органів та посадових осіб місцевого самоврядування вирішувати питання місцевого значення в межах Конституції і законів України.

На території Житомирської області уже створено та успішно функціонує 53 об'єднані територіальні громади.

Подальший розвиток місцевого самоврядування органічно пов'язаний з розробленням державної регіональної політики, удосконаленням регіонального управління і, перш за все, з децентралізацією владних повноважень, їх передачею в найнижчі органи місцевого самоврядування, які можуть їх реалізувати з найбільшою ефективністю. Її зміст визначений Законом України "Про засади державної регіональної політики" від 5.02.2015р. №156-VIII, що визначає основні правові, економічні, соціальні, гуманітарні та організаційні засади державної регіональної політики як складової внутрішньої політики України. У цьому законі державна регіональна політика визначається як система цілей, заходів, засобів та узгоджених дій центральних і місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування та їх посадових осіб для забезпечення високого рівня якості життя людей з урахуванням природних, історичних, економічних, географічних, демографічних та інших особливостей регіонів, міст, сіл, селищ.

Метою державної регіональної політики, як зазначається у Законі, є створення умов для збалансованого розвитку України та її регіонів, забезпечення їх соціальної та економічної єдності, підвищення рівня життя населення, додержання гарантованих державою соціальних стандартів для кожного громадянина незалежно від його місця проживання.

Реалізація цієї мети вимагає як співробітництва центральних, місцевих органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування, забезпечення співробітництва між ними під час формування та реалізації державної регіональної політики. Забезпечення рівних можливостей доступу на паритетних засадах всіх об'єктів регіональної політики до ресурсів державної фінансової підтримки регіонального розвитку. Взаємозв'язку та узгодженості на державному, регіональному та місцевому рівнях довгострокових планів та програм розвитку. Децентралізації владних повноважень, їх передачу органам місцевого самоврядування, які знаходяться найближче до жителів міст і сіл та можуть у повній мірі реалізувати їх інтереси.

На децентралізацію публічної влади з реальним забезпеченням загальноєвропейських принципів організаційної, правової та фінансової самостійності органів місцевого самоврядування направлений Закон України № 157-VIII від 5 лютого 2015 року "Про добровільне об'єднання територіальних громад".

Метою закону є встановлення порядку об'єднання територіальних громад сіл, селищ, міст та надання державної підтримки об'єднаним територіальним громадам.

В законі мова йде про добровільне укрупнення, про формування дієздатних територіальних громад, які будуть здатні покращити забезпечення потреб громадян, оперативно і якісно надавати їм базові соціальні і адміністративні послуги, більш ефективно використовувати бюджетні кошти та інші ресурси.

Закон передбачає встановлення принципів добровільного об'єднання територіальних громад. Зокрема, йдеться про добровільність, економічну ефективність, державну підтримку, повсюдність місцевого самоврядування.

Визначаються умови, при дотриманні яких має здійснюватися добровільне об'єднання громад сіл, селищ, міст. Так, у складі об'єднаної територіальної громади не може існувати іншої територіальної громади зі своїм представницьким органом місцевого самоврядування, територія об'єднаної територіальної громади має бути нерозривною, об'єднана територіальна громада має бути розташована в межах однієї області. Якість та доступність публічних послуг, що надається в об'єднаній територіальній громаді, не може бути нижчим, ніж до об'єднання.

Регулюються питання утворення і діяльності об'єднаних територіальних громад, правонаступництва, управління об'єктами комунальної власності, формування бюджету. Надання об'єднаній територіальній громаді коштів у вигляді субвенцій на формування відповідної інфраструктури згідно з планом соціально – економічного розвитку.

Реалізація цих законів дозволить удосконалити регіональне управління, сформувати заможні, самодостатні територіальні громади, що володіють відповідними матеріальними, фінансовими ресурсами, територією та об'єктами соціальної інфраструктури, необхідними для ефективного виконання органами місцевого самоврядування своїх завдань і функцій.

## МЕХАНІЗМ ДЕРЖАВНО-ПРИВАТНОГО ПАРТНЕРСТВА У СФЕРІ ПРИРОДОКОРИСТУВАННЯ

У світовій практиці господарювання поширено декілька моделей державно-приватного партнерства, серед яких найбільш відомими є концесія, здача в оренду, спільна діяльність, модель оператора.

Вибір моделі відбувається в залежності від того, в яких сферах реалізується партнерство. Так, модель оператора застосовується переважно при переробці відходів. Вона характеризується чітким розподіленням відповідальності між партнерами за умови збереження контролюючих функцій за державою. Спільна діяльність використовується в тих видах економічної діяльності, де конкретні послуги недостатньо чітко виокремлені та визначені, а тому їх складно зробити окремими об'єктами оподаткування та амортизаційних відрахувань. В такому випадку партнерство реалізується через сумісну проектну компанію держави та приватного інвестора.

Модель концесії діє в галузях з тривалим строком окупності, а також в тих випадках, коли передача прав власності від держави до приватного партнера виключена через правові чи політичні причини. Основними ознаками, що характеризують державно-приватне партнерство виступають наступні: сторони партнерства обов'язково мають бути представлені державним та приватним секторами економіки; взаємовідношення сторін мають бути зафіксовані в офіційних документах (договорах, контрактах тощо); взаємовідношення сторін повинні носити рівноправний характер; сторони партнерських відносин повинні мати загальні цілі та чітко визначений державний інтерес; сторони мають поєднати свої вклади (гроші, цінні папери, майнові права, інтелектуальна власність тощо) для досягнення загальних цілей; сторони повинні розподіляти між собою витрати та ризики, а також приймати участь у використанні одержаних результатів; як правило, збереження публічної форми власності на об'єкт, однак створення механізмів залучення партнера до управління інфраструктурою; держава чи місцеве самоврядування виконує функції просування громадських інтересів, бере участь у визначенні вартості платних послуг, контролю за якістю послуг та загальний моніторинг виконання проекту.

Враховуючи такі положення, перелік основних характеристик державно-приватного партнерства, зокрема у сфері використання природних ресурсів необхідно доповнити наступними елементами: про державно-приватне партнерство можна вести мову тільки при зміні форми управління природоресурсним об'єктом; органи влади залишають за собою право контролю над природоресурсними об'єктами; органи влади залишають за собою право встановлювати ціни та стандарти якості ресурсів та продукту (послуги), отриманого на основі його використання; за органами влади залишається відповідальність за стан природоресурсного об'єкту; місцеві органи влади несуть зобов'язання перед приватним оператором щодо надання гарантій повернення інвестицій у випадку розірвання попередніх домовленостей за їх ініціативи.

Аналіз міжнародного досвіду реалізації механізму державно-приватного партнерства дозволяє зробити висновок, що основними чинниками, які стримують інтерес бізнесу до участі в такому форматі взаємовідносин, є високі інституційні і комерційні ризики, а також законодавчі і соціально-економічні обмеження щодо отримання приватними інвесторами прийнятної прибутковості на вкладені кошти. Проте, чимало суспільно важливих проектів, які здатні приносити прибуток протягом тривалого часу (наприклад, будівництво мостів, доріг, аеропортів тощо), зазнають менших ризиків, пов'язаних із змінами ринкової кон'юнктури, і є найбільш перспективними щодо реалізації механізму державно-приватного партнерства.

Загалом, чинне законодавство України дозволяє здійснювати партнерство між державним та приватним секторами. Проте, на правовому рівні не вирішена проблема адекватного фінансування суспільно важливих проектів. Наприклад, до сьогодні не існує чіткого механізму взаємодії органів виконавчої влади в ході укладання концесійного договору. Крім того, досить складно розраховувати на одержання запланованого позитивного результату, оскільки під впливом суб'єктивного фактору, який в українському суспільстві грає суттєву роль, умови співробітництва можуть бути переглянуті у будь-який час, що створює негативний фон для ефективної взаємодії держави та бізнесу протягом всього терміну реалізації інвестиційного проекту.

Розглядаючи можливість впровадження державно-приватного партнерства в сфері природокористування, в першу чергу, слід визначитися з об'єктами державної власності, використання яких пов'язано з вирішенням відповідних завдань. На сьогодні більш розробленими є питання у цій сфері щодо звалищ побутових відходів, техногенних родовищ у контексті покращення екологічного стану, та які можуть бути використані як ресурс у виробництві. Проте не розробленими залишаються підходи щодо державно-приватного партнерства у сфері земельних, водних, лісових ресурсів.



## ОЦІНКА СИСТЕМИ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ РИНКУ НЕРУХОМОСТІ В УКРАЇНІ

Стан ринку нерухомості виступає одним з індикаторів економічного розвитку країни. Значні обсяги інвестицій у будівельну галузь, забезпечення значної частки ВВП, вплив на розвиток кредитних відносин, синергетичний ефект через взаємообумовленість з іншими галузями економіки – все це визначає унікальність даного ринку в системі соціально-економічних відносин.

Розв'язання проблеми обґрунтування теоретичних положень й практичних рекомендацій щодо розвитку державного регулювання ринку нерухомості потребують обґрунтування організаційної, правової, фінансово-економічної, а також кадрової та інформаційної складових.

Необхідно зазначити, що учасниками суспільних відносин щодо державного регулювання ринку нерухомості виступають: власники об'єктів нерухомості, орендарі, користувачі, інвестори, ріелтори (професійні посередники), органи державної влади та місцевого самоврядування, інфраструктурні організації тощо.

Держава як суб'єкт впливу на ринок нерухомості, як правило, реалізує наступні функції: по-перше, формування концепції розвитку ринку нерухомості (його окремих підсистем), здійснення законодавчої ініціативи та регулятора функціонування ринку нерухомості; по-друге, здійснення державних інвестицій щодо пріоритетних напрямів розвитку національної економіки, її окремих галузей, будівництва соціального житла, розвитку соціально-культурної сфери; по-третє, безпосередня участь (комерційна) при здійсненні емісії житлових сертифікатів, продаж будівель та споруд державної форми власності тощо; по-четверте, емітент державних цінних паперів під заставу об'єктів нерухомості; по-п'яте, розв'язання конфліктних ситуацій між іншими учасниками ринку; по-шосте, моніторинг та контроль ринку, його безпечності.

Загалом, реалізація функцій системи регулювання ринку нерухомості спрямована на досягнення наступних цілей: по-перше, створення дієвої інфраструктури ринку нерухомості; по-друге, збільшення надходжень до бюджету, вдосконалення структури доходів через збільшення частки, що припадає на платежі за нерухоме майно; по-третє, підвищення привабливості території для інвестування (за рахунок досягнення гарантій майнових прав на нерухоме майно; запровадження пільг щодо платежів за нерухоме майно на період створення його об'єктів; розвитку іпотеки; прискорення і спрощення технології оформлення угод з нерухомим майном; розвитку соціальної сфери країни і вирішення житлових проблем).

Регулювання ринку нерухомості будується на основі врахування ряду принципів: реалізація державних норм і правил з можливостями законодавства; наступність і послідовність у формуванні системи управління нерухомістю; мінімум витрат бюджету, пов'язаних зі створенням ефективної системи управління нерухомим майном; інформаційна та організаційна цілісність системи управління; врахування особливостей кожного об'єкта нерухомості при здійсненні управління нерухомим майном.

Система регулювання ринку нерухомості має бути спрямована на вирішення таких завдань: формування кадастрового і технічного обліку (інвентаризації) нерухомого майна з метою його повного обліку; організацію реєстрації прав на нерухоме майно та угод з ним; проведення оцінки нерухомого майна з метою страхування, іпотечного кредитування, оподаткування; встановлення його викупної ціни при підписанні договорів купівлі-продажу та інших комерційних угодах; залучення нерухомості до цивільного обігу для цілей ефективного управління нерухомим майном; створення повноцінної системи моніторингу за використанням нерухомого майна; надання достовірної, доступної, і оперативної інформації про нерухоме майно для громадян і юридичних осіб.

В процесі регулювання ринку нерухомого майна органи влади та управління реалізують відомі функції управління, такі як: планування; організація; моніторинг, інвентаризація, облік та аудит; здійснення контролю; проведення оцінки тощо.

Аналіз наявної структури суб'єктів державного регулювання ринку нерухомості дає змогу зробити певний висновок про нерівноправність різних форм власності в нашій країні. Це пов'язано з тим, що завдання формування єдиної політики держави в сфері земельних і майнових відносин, з одного боку, і реального управління державними об'єктами нерухомого майна – з іншого, з'єднані в одному суб'єкті.

Використовуючи світовий досвід, можливі різні моделі організаційної структури регулювання ринку нерухомого майна. При цьому поділ повноважень щодо впливу на сферу нерухомості між різними структурами влади проводиться на основі національного законодавства.

Дяченко Л.М., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-18-6м, ФПУП  
Науковий керівник – Супрунова І.В., к.е.н., доц.  
Житомирський державний технологічний університет

## ОПЛАТА ПРАЦІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ В КРАЇНАХ СВІТУ

Сучасна практика державного управління вимагає все більш високої ефективності діяльності держслужби. Ускладнення процесів прийняття державних рішень, пов'язане з об'єктивними соціально-економічними і технологічними процесами, актуалізує питання підвищення результативності діяльності державних цивільних службовців. На тлі критики тривалості строків розгляду окремих проблем і прийняття рішень, роздутою чисельності та загальної неефективності державної служби одним з ключових питань стає формування оптимальної системи оплати праці, що містить найбільш ефективні елементи стимулювання діяльності чиновників для досягнення конкретних результатів.

Порівняльний аналіз практик різних країн – Казахстану, Південної Кореї, КНР, Канади, Бразилії, Японії, Туреччини, Франції, Сінгапуру, ФРН, Нової Зеландії, Фінляндії та ін. – показує значну різноманітність застосовуваних структурних елементів та механізмів стимулювання та мотивації державних цивільних службовців. Незважаючи на це, варто зазначити загальний тренд повсюдного і поступового впровадження системи оплати праці за результатами (performance related pay) як найбільш адекватного способу оцінки і стимулювання діяльності державних цивільних службовців. В рамках даного підходу в різних країнах формуються унікальні композиції елементів стимулювання і мотивації діяльності чиновників, які багато в чому залежать від системних характеристик державної цивільної служби. Зазвичай виділяють три основні моделі оплати праці: американську, японську і західноєвропейську. При цьому праця державних службовців в різних країнах в основному залежить від того, яка система держслужби прийнята в країні – кар'єрна або позиційна. В кар'єрній системі головними умовами для зміни рівня оплати є підвищення по службі, професійна кваліфікація, результати її практичної реалізації на основі стажу роботи. У позиційній системі залучення на службу і зміни в оплаті праці здійснюються відповідно до заняття посади (позиції) на конкурсній основі. Незважаючи на міждержавні розходження, кожна модель побудована так, щоб забезпечити державному службовцю гідний рівень життя, фінансову і соціальну незалежність.

Кар'єрна система державної цивільної служби та, відповідно, оплати праці представлена такими країнами, як Франція, Німеччина, Японія та ін.; вона є найбільш «жорсткою». Традиційно орієнтуючись більше на нематеріальні вигоди, такі як статус і значний соціальний пакет, дана система базується на фіксованій сітці оплати праці, яка застосовується до всіх державних службовців. Розмір заробітної плати державних службовців встановлюється на основі рівня і ступеня, а індивідуальна винагорода визначається, з одного боку, професійною групою, а з іншого – базовим значенням заробітної плати. В результаті досягається необхідне значення оплати праці в тарифній сітці.

Країни з так званою «корпоративною» (азіатською) системою просунулися далі в питанні суміщення країнових і індивідуальних показників результативності діяльності. Поєднуючи в собі елементи романо-германської та англосаксонської систем, система оплати праці держслужбовців таких країн як, наприклад, Сінгапур і Південна Корея складається з фіксованої частини і щорічних бонусів, які розраховуються за спеціальною формулою за результатами роботи конкретного чиновника, міністерства і розвитку економіки країни в цілому. Крім базових розрахунків, зарплата держслужбовців прив'язана до аналогічної в приватному секторі і відстає від неї не більше, ніж на 10-20%.

У сучасній світовій практиці складно виділити «чисті» системи державної цивільної служби, які б ставилися до того чи іншого типу. Використання елементів різних типів систем, заснованих, як правило, на аналізі найкращих практик, говорить про переформатування, зокрема, систем оплати праці в різних країнах і необхідність переосмислення і формулювання нових параметрів для концептуальних моделей.

**Жабровець А.В., студентка, I курс, гр. ПУА – 3, ФПУП**  
**Науковий керівник – Дика О.С., к.е.н.**  
*Житомирський державний технологічний університет*

## **РЕФОРМА ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ: ОЦІНКА СУЧАСНОГО СТАНУ ФОРМУВАННЯ ОТГ В УКРАЇНІ**

Довгий час питання децентралізації було на порядку денному, адже визнавалося як необхідна умова розвитку України. Процес реформування розпочато у 2015 році, із прийняттям Закону України «Про добровільне об'єднання територіальних громад». Головною ціллю реформи децентралізації є створення якісних та комфортних умов для населення. Ймовірність задоволення потреб населення, в умовах формування ОТГ та надання їм відповідних функцій, є вищою, а ніж при централізованому управлінні. Вважається, що реформа децентралізації є однією із найуспішніших реформ уряду, сприяє розвитку як великих міст, так і сіл та селищ. З початком створення ОТГ рівень життя людей покращується: розвивається інфраструктура, будуються дороги.

З метою оцінки процесу реалізації реформи децентралізації, доцільним є аналіз стану утворення ОТГ в областях України. Після прийняття закону України «Про добровільне об'єднання територіальних громад» відбулась поступова децентралізація влади. За даними наведеними державною веб-платформою «Децентралізація» (Режим доступу: <https://decentralization.gov.ua>), можна декларувати наступне. Найбільша кількість ОТГ була створена в Дніпропетровській, Житомирській та Черкаській областях, у відсотковому складі від загальної кількості це становило 6,98%, 6,21% та 6,21% відповідно. Лідуючими областями в створенні фінансово спроможних громад є Житомирська, Дніпропетровська, Запорізька, Чернігівська та Хмельницька. Найменшу кількість ОТГ утворено в Київській, Закарпатській та Харківській областях, а саме: 17, 6 та 17 об'єднаних територіальних громад відповідно. Частка об'єднаних територіальних громад у загальній кількості ОТГ України, у Київській області складає 1,88 %, Закарпатській – 0,67 % та у Харківській області – 1,88 % відповідно.

У частині оцінки спроможності об'єднаних територіальних громад, доцільно визначити найбільш фінансово спроможні об'єднані територіальні громади за критерієм рівня власного доходу, що припадає на 1 жителя об'єднаної територіальної громади. Згідно даних за 2018 рік, лідерами громад за власними доходами на одного мешканця є Троїцька ОТГ (Дніпропетровська область) з чисельністю населення 2,7 тис. осіб та власними доходами на 1 мешканця – 17,9 тис. грн.; Сенчанська ОТГ (Полтавська область) з чисельністю населення 3 тис. осіб та власними доходами на 1 мешканця – 16,7 тис. грн та Слобожанська (Дніпропетровська область) з чисельністю населення 15,7 тис. осіб та власними доходами на 1 мешканця – 15,7 тис. грн.

Натомість, рейтинг областей щодо формування спроможних територіальних громад очолюють Житомирська, Дніпропетровська, Запорізька, Чернігівська та Хмельницька області. Найнижчі позиції щодо формування спроможних територіальних громад зайняли Львівська, Київська, Кіровоградська, Вінницька та Закарпатська області. В цілому під час процесів децентралізації кількість жителів, які проживають в об'єднаних територіальних громадах стала складати 9,1 млн. осіб (за даними Державного комітету статистики України, станом на 01.12.2018 р.). У відсотковому складі від загальної чисельності населення це – 25,7%. Слід зазначити, що показник загальної чисельності населення наводиться без урахування анексованої та тимчасово окупованої території. Слід відзначити, що 6851 територіальна громада залишається необ'єднаною, тобто враховуючи загальний показник необ'єднаних територіальних громад, тобто потенційно тих, що могли об'єднатися/, станом на початок реалізації реформи децентралізації (2015 р.) – це 62,5. Тенденції щодо формування ОТГ є позитивними, однак процес децентралізації потребує пришвидшення.

Отже, в цілому можна сказати що реформа децентралізації проходить успішно і перші кроки були зроблені правильно. Влада створила належні умови та механізми для формування спроможних територіальних громад сіл, селищ, міст. Також важливу роль відіграє те, що нові впроваджені реформи виправдали надії. 2019 рік стане ключовим в формуванні базового рівня місцевого самоврядування, а це означає що більшість рад зможуть об'єднатися та стати більш спроможними. Такі громади зможуть перебрати на себе більшість повноважень, використовувати належним чином ресурси та самим відповідати за свої дії перед населенням та владою України. Ці кроки повинні бути стійкими, адже є основою для подальшого розвитку місцевого самоврядування в країні. Успіхи в реформі децентралізації свідчать про те, що Україна обрала правильний шлях і потрібно рухатись ним далі.

УДК 352.07(477)

**Жалюк В.С., магістрант, II курс, гр. ЗДУМ-17-3м, ФПУП  
Науковий керівник – Павліченко А.П., к.псих.н.  
Житомирський державний технологічний університет**

### **РОЗВИТОК ВЗАЄМОДІЇ ОРГАНІВ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ З ГРОМАДСЬКИМИ ОРГАНІЗАЦІЯМИ ПО НАДАННЮ ПОСЛУГ ЧЛЕНАМ ГРОМАД**

Взаємодія у формі співпраці державної влади з громадськістю втілюється у цілому комплексі механізмів, які в сучасній літературі узагальнюються поняттям «соціальне партнерство» чи «між секторне партнерство».

Бюджет участі – процес взаємодії Житомирської міської ради та її виконавчих органів з громадськістю, направлений на залучення жителів міста Житомира до участі у бюджетному процесі шляхом прийняття рішень щодо розподілу визначеної Житомирською міською радою частини коштів міського бюджету через подання відповідних проектних пропозицій та проведення відкритого громадського голосування за такі проекти, а також забезпечення відкритості та прозорості діяльності Житомирської міської ради та її виконавчих органів. У м. Житомир «бюджет участі» за на початку березня 2016 року.

Реалізація проекту відбувається щороку на території міста Житомира та відповідає візії, пріоритетам та стратегії розвитку міста, містобудівній документації, на території будівель (приміщень) загального користування та об'єктів соціально-культурної сфери комунальної форми власності та/або об'єктах, що перебувають у власності (користуванні) ОСББ, ЖБК.

Проекти 2017 року, пов'язані з розвитком бібліотечної системи в м. Житомирі, зокрема проект «Літературний дворик» мав потенційні ризики щодо його реалізації. Це і нечітко виписана автором проекту проектна заявка, зокрема, відсутність в бюджеті проекту непередбачених витрат, відсутність індексації витрат, яка пов'язана з рівнем інфляції, коливаннями курсу валют, в тому числі і сезонними, відсутність статті витрат на подальше утримання об'єкту, який планували спорудити та передача цього об'єкту на баланс комунального підприємства, не прописано чітко план заходів з реалізації проекту, відсутній календарний план реалізації проекту, опис проекту тяжіє до абстрактності там, де доречно було б максимально прозоро сформулювати завдання та механізми їх досягнення.

Внаслідок відсутності механізмів подолання ризиків, наявних в проектах, пов'язаних з розвитком бібліотечної системи в м. Житомирі, та, у зв'язку з виявленням систематичних порушень, під час загальноміського голосування, за рішенням координаційної ради, проект «Літературний дворик» було знято з розгляду. З цих причин було знято ще три пропозиції, які стосувалися розвитку бібліотечної системи.

Члени координаційної ради в обґрунтування свого рішення зазначили що такі дії зумовлені скаргами житомир'ян на використання, під час голосування в 2017 році, адмінресурсу автором проектів під номерами № 32, № 33, № 34. В офіційному рішенні, зокрема, зазначено: «Координаційна рада взяла до уваги скарги та звернення жителів міста щодо перебігу голосування, тому прийняла рішення зняти з переліку проектні пропозиції, що допущені до загальноміського голосування, під номерами № 32, № 33, № 34, через виявлені факти використання адміністративного ресурсу комунального закладу «Централізована бібліотечна система» Житомирської міської ради, керівником якого є автор проектних пропозицій».

Програма «Бюджет участі» в м. Житомирі має потенційні ризики щодо її реалізації. Це і нечітко виписані авторами проектів проектні заявки, зокрема, відсутність в бюджеті проектів непередбачених витрат, відсутність індексації витрат, яка може бути пов'язана з рівнем інфляції, коливаннями курсу валют, в тому числі і сезонними, відсутні статті витрат на подальше утримання об'єктів, які планують спорудити та передача цих об'єктів на баланс комунальних підприємств чи ОСББ.

Вдосконалення потребує і механізми контролю робочою групою міської ради за процесом голосування, зокрема, зниження ризику використання третіми особами бази персональних даних.

Реалізація проекту «Бюджет участі» в м. Житомирі в 2017 році засвідчив наступне:

- сформованість громадської позиції житомир'ян щодо реалізації проектів певних мікрорайонів міста;
- високий рівень самоорганізації населення;
- чітке забезпечення робочою групою Житомирської міської ради процесу голосування населення;
- розширення кола осіб, які мали право віддати свій голос за певні проекти: в 2017 році вперше визначальним критерієм для голосування була не реєстрація в м. Житомирі, а приналежність особи до громади міста (робота або ж навчання в м. Житомирі, що повинно було підтверджено відповідними документами).

**Жембровська Н.В., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-18-2м, ФПУП  
Науковий керівник – Тичина В.П., викл.  
Житомирський державний технологічний університет**

## **ДЕРЖАВНА ПОЛІТИКА ЩОДО ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ НАСЕЛЕННЯ**

В Україні здійснюється процес реформування у сфері пенсійного забезпечення. Головною метою пенсійної реформи є підвищення державних гарантій у досягненні більш високих соціальних стандартів.

Відповідно до Основних напрямів реформування пенсійного забезпечення в Україні основним змістом реформування пенсійного забезпечення є запровадження його тривірневої системи.

Перший рівень — солідарна система пенсійних виплат (пенсії з поточних надходжень), яка є обов'язковою і передбачає поетапну оптимізацію співвідношення між середньою пенсією і середньою заробітною платою з урахуванням тривалості страхового стажу, величини заробітної плати та демографічних показників.

Другий рівень — система накопичувальних індивідуальних пенсійних рахунків у рамках загальнообов'язкового державного пенсійного страхування, запровадження якої розпочнеться в період піднесення економіки. Ця система передбачає акумулювання персоніфікованої частини внесків громадян на індивідуальних накопичувальних пенсійних рахунках та подальше інвестування цих коштів з метою одержання інвестиційного доходу. Активи індивідуальних накопичувальних пенсійних рахунків визначають розмір додаткової пенсії, яка виплачується по досягненні громадянином пенсійного віку разом з пенсією, що фінансується з поточних надходжень до солідарної системи.

Порядок функціонування першого та другого рівнів системи пенсійного забезпечення, а також механізм переходу до обов'язкової накопичувальної системи визначається в законі "Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування".

Третій рівень — система недержавного пенсійного страхування, яка забезпечуватиме виплату додаткової пенсії за рахунок добровільних пенсійних внесків громадян. Основою цієї системи стануть недержавні пенсійні фонди, у тому числі створені за професійними ознаками. Здійснюватиметься воно відповідно до Закону України "Про недержавні пенсійні фонди".

Державний нагляд і контроль за недержавним пенсійним страхуванням мають максимально забезпечити його прозорість, упевненість громадян у надійності страхування і ґрунтуватися на законодавчих обмеженнях інвестиційної діяльності недержавних пенсійних фондів та визначеній структурі пенсійних активів.

Проблема прийняття ефективних управлінських рішень у процесі формування та реалізації державної політики у сфері пенсійного забезпечення громадян завжди була і залишається актуальною, оскільки найважливішою складовою добробуту громадян є право на пенсійне забезпечення. Це право реалізується через надання пенсій, тобто щомісячної грошової виплати, з метою матеріального забезпечення громадян внаслідок настання соціального ризику.

Однак за останні роки внаслідок несприятливої демографічної ситуації в Україні, зменшення частки зайнятого населення, недостатнього розміру оплати праці найманих працівників, збільшення співвідношення між працюючими і пенсіонерами на користь останніх існуюча солідарна система пенсійного забезпечення виявилась неспроможною швидко і в повному обсязі задовольняти потреби сучасності. Саме тому питання реформування її набувають все більшої актуальності. Необхідно зазначити, що теоретичні та практичні аспекти державного регулювання системи пенсійного забезпечення в умовах реформування досліджені недостатньо. На сьогодні існує низка проблем, пов'язаних із нормативним забезпеченням і державним регулюванням системи пенсійного страхування, що уповільнює розвиток пенсійної реформи в Україні.

В останні роки пенсійна система України функціонує в умовах максимального фінансового напруження, не забезпечуючи за цього достатнього задоволення потреб пенсіонерів.

Необхідно також зауважити, що підвищення пенсійного віку без вирішення проблем зайнятості населення, не дасть очікуваних результатів, оскільки багато працюючих змушені будуть продовжувати працювати, а їх робочі місця, відповідно, будуть звільнені пізніше.

Загрозливі демографічні тенденції, низький рівень офіційних зарплат, відсутність соціальної справедливості щодо розмірів та порядку призначення пенсій, перевищення темпів зростання середніх розмірів пенсій над темпами зростання заробітної плати, які спричинені відсутністю системних дій влади в плані проведення реформ у сфері соціального захисту населення, призвели до неспроможності існуючої в Україні солідарної системи пенсійного забезпечення забезпечити гідний рівень життя пенсіонерів. Тому необхідність реформування системи пенсійного забезпечення є невідкладним завданням органів державної влади.

**Житарюк А.І., магістрант, II курс, гр. ЗДУМ-17-2м, ФПУП  
Науковий керівник – Барановська Т.В., к.е.н., доц.  
Житомирський державний технологічний університет**

## **РОЗВИТОК ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ ЩОДО ВИРІШЕННЯ ПРОБЛЕМ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ НАСЕЛЕННЯ**

Встановлення політико-соціальної справедливості в країні – основна мета та обов'язок, що має брати на себе держава як гарант справедливості в забезпеченні добробуту своїх громадян.

На початку ХХ століття, в період індустріального розвитку майже у всіх країнах було сформоване теоретичне обґрунтування важливості та необхідності забезпечення своїх громадян соціально-правовим захистом, що в свою чергу слугувало гарантом здійснення рівних прав та свобод громадян.

Українське суспільство потребує створення належних умов соціально-економічного розвитку, глобальних трансформаційних перетворень, що в свою чергу стимулюватиме розвиток соціального захисту населення, залежного від інформативності, набутті нових знань, духовного, економіко-політичного, соціального та іншого розвитку суспільства. Центральною ланкою «соціальної держави» є визначення нею своїх обов'язків в установленні політичної волі, принципів та інтересів, для вільного вирішення відповідних питань та досягнення бажаного результату.

Спираючись на твердження В.М. Гейця, необхідно підкреслити, що «держава та її інститути, як правило, трансформуються згідно з інтересами правлячої сторони (еліти), що часто не збігається із суспільними інтересами». Тому розвиток можливий за наявності механізмів узгодження цих інтересів розвиваючи громадські інститути в суспільстві, в результаті процесу інноваційного розвитку встановлюється нова ступінь державної політики щодо вирішення проблеми соціального захисту населення.

З точки зору С. Приходька, державна політика соціального захисту має бути принциповою, справедливою, рівноправною та гарантованою. Обґрунтування основних напрямів політики, дозволяє здійснювати моніторинг, щодо державного управління соціального забезпечення, та захисту населення України в цілому та регіонально.

Аналіз нормативно-правових документів, фахових досліджень в країні визначають переважно економічну спрямованість та розвиток в основному цієї сфери, залишаючи поза увагою потреби в розвитку соціального вирівнювання тощо.

Для отримання результатів вдосконалення державної політики, з питань соціального захисту населення, необхідним є створення соціального кодексу України. Створення принципово нової системи соціального захисту надасть державі стати на абсолютно нову ступінь політико-економічного та соціального розвитку країни. Одним із першочергових планів та завдань політики держави, має бути спрямування на системний розвиток стратегічно-збалансованої та прогнозованої розбудови соціальної політики України, в результаті чого має відбуватися поступовий розвиток регіонів країни та досягнення ними європейських стандартів.

Адже так звана «соціальна безпека» – це насамперед стан суспільства, що визначає рівень правової гарантованості, захищеності, життєдіяльності, спрямованої на реалізацію формування сприятливих умов перебування індивідів в суспільстві.

Постійно існуюча загроза зростання соціальних ризиків, відсутність ефективних управлінських рішень державної соціальної політики загострюють існуючі проблеми соціального середовища, та можуть в подальшому частково стримувати розвиток країни. Для покращення соціального захисту населення, досягнення «порозуміння» в державній політичній сфері необхідно обов'язково брати до уваги та використовувати історичний досвід як власний, так і закордонний, базуючись на успіхах та помилках інших держав.

Беручи до уваги сучасні недоліки та проблеми соціального захисту населення, політико-економічна сторона держави повинна якомога ефективніше залучати до співпраці іноземних інвесторів, використовувати в своїй роботі їх досвід, та результати виконаних завдань, звертаючи увагу на національні особливості, можливості та потреби.

Необхідно приділяти значну долю уваги формуванню сучасного середнього класу, як основну рушійну силу та гаранта реформ у суспільстві, що може дати можливість поліпшити спосіб та якість життя різним верствам населення. Достатній рівень життя забезпечить в свою чергу трудовою діяльністю та пенсією в державних та недержавних пенсійних фондах, в результаті чого створюються та функціонують інвестиційні джерела в економіці країни. Нажаль для забезпечення соціальної безпеки та вирішення її сучасних проблем на державному рівні сьогодні все ж таки не приділяється достатньо уваги. Вдосконалення державної політики повинне складатись із принципів соціалізованої політики, що в свою чергу переходить до принципів соціального захисту та продовжується наданням соціальних послуг безпосередньо відповідним категоріям громадян країни.

**Журавель О.В., магістрант, II курс, гр. ЗДУМ-17-2м, ФПУП  
Науковий керівник – Орлов І.В., д.е.н., проф.  
Житомирський державний технологічний університет**

### **УДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМУ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ПРАЦІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ**

Сучасне та майбутнє Української держави в умовах глобалізаційних і трансформаційних процесів, успіх соціально-економічних реформ залежать від наявності високопрофесійних кадрів на усіх рівнях виконавчої влади та місцевого самоврядування.

Ефективність державної служби — це властивість управлінських дій, рішень, поведінки, що відображає міру того, наскільки ці дії приводять до бажаного результату. Для забезпечення ефективної діяльності органів державної влади необхідно максимально використовувати наявні в них ресурси. Від професійної компетентності, знань, навичок, ділової активності, прагнення до самовдосконалення державних службовців залежать результати роботи органу державного управління, що в свою чергу, безпосередньо впливає на соціально-економічний розвиток країни.

Людина може володіти видатними професійними навичками та знаннями, але не використовувати їх в своїй роботі, тому що не має внутрішньої або зовнішньої мотивації. Персонал державної служби можливо примусити до виконання закріплених за ним функцій та обов'язків, посадових інструкцій, однак примусове виконання покладених обов'язків, рішень керівників має певні межі і не дає бажаних результатів. І навпаки, використання мотивації як механізму для підвищення ефективності праці кожного державного службовця із урахування психологічних особливостей людини дає можливість повною мірою використати та розвинути його здібності щодо досягнення високих результатів праці. Саме тому, мотивація праці державних службовців набуває особливого значення, оскільки тільки вмотивовані державні службовці можуть сформувати професійну і високоефективну державну службу.

Рушійною силою діяльності державного службовця є його інтереси. Саме мотивація окреслює, на що будуть спрямовані зусилля, знання, внутрішні ресурси працівника та в якій спосіб вони будуть реалізовані. Кожний державний службовець відчуває потребу того, щоб його діяльність була належним чином оцінено. Це дозволяє йому коригувати свою роботу. У цілому підвищення професійної компетентності та кар'єрного зростання державних службовців за допомогою мотивації відіграє значну роль у системі державного управління, стимулює до сумлінної та ініціативної праці державних службовців, що призводить до покращення суспільних відносин у нашій державі. Основними критеріями просування державних службовців по службі та оплаті їхньої праці мають бути результати успішної професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації.

Потреби державних службовців формуються у відповідності з їхнім розвитком та професійним зростом. Пріоритети в процесі роботи змінюються, що слід враховувати при мотивації самої праці та стимулюванні професійного розвитку.

У зв'язку з цим гостро постає питання про створення якісного та ефективного механізму мотивації праці державних службовців. Для цього необхідно впровадження специфічних стимулів, створення сприятливих умов для розвитку та виявлення творчого потенціалу службовців.

Питання трудової мотивації державних службовців в певній мірі висвітлюються в наукових дослідженнях вітчизняних вчених Д. Дзвінчука, М. Лавришевої, та інших науковців. Однак трудова мотивація державних службовців здебільшого вивчалася у теоретичних аспектах та у межах професійної свідомості та культури державних службовців. Практичному аспекту цього питання приділено недостатньо уваги. Тим більше, недостатньо вивчене питання впливу оплати праці на мотивацію державних службовців.

Підходи до розуміння мотивації в сучасній українській науці державного управління можна диференціювати за трьома напрямками:

- 1) мотивація розуміється як процес спонукання до праці;
- 2) мотивація розуміється як стан працівника;
- 3) мотивація ототожнюється зі стимулюванням.

Усі три підходи мають право на існування, але в контексті нашого дослідження найбільш доцільним є використання першого.

Мотивація – це процес свідомого вибору державним службовцем того чи іншого типу поведінки, що визначається комплексним впливом зовнішніх і внутрішніх чинників, які по суті є стимулами для державного службовця виконувати свою роботу краще та продуктивніше.

Система мотивів і стимулів праці має спиратись на певну нормативно-правову базу. Державний службовець повинен знати, які вимоги ставляться перед ним, яка буде винагорода при їх отриманні і які санкції будуть застосовуватися у випадку невиконання цих вимог.

Мотивація визначається як «здатність людей, інституцій і товариств виконувати функції, вирішувати проблеми, ставити і досягати цілі». У статті Перрі і Уайз (1990 р.) було закладено основу для нашого нинішнього розуміння мотивації в державній службі як «схильності людини до реакції на мотиви, що лежать в основному або виключно в державних органах або організаціях». Це прагнення служити на благо суспільства.

У межах Стратегії реформування державного управління України на 2016–2020 роки однією з проблем, що стоїть перед системою державного управління, є високий рівень корупції в системі державної служби, що становить перешкоди для ефективності та результативності державного управління.

Проаналізуємо закордонний досвід із викорінення корупції на прикладі деяких розвинених країн. Для викорінення корупції Сінгапур провів такі адміністративні реформи: залучив найбільш талановитих громадян до роботи в державному апараті, зробив заробітну плату державних службовців найвищою рангу рівною із зарплатою їхніх колег із приватного сектора, встановив суворі покарання за корупцію, належність до якої визначалась завдяки побічним явищам. Великобританія, зіткнувшись з корупцією, вийшла з цього негативного положення шляхом забезпечення службовцям та працівникам гідного рівня життя. Працівники державного апарату у Великобританії почали користуватись значними пільгами й отримали високу заробітну плату. Ці чинники визначили престижність роботи в державних структурах і відповідальне ставлення управлінців до своїх службових обов'язків. З огляду на зазначене, матеріальне забезпечення відіграє важливу роль у системі мотивації державних службовців та працівників.

Достатній рівень матеріального стимулювання є необхідною умовою розвитку французьких державних службовців. Законодавство Франції про державну службу передбачає, що посадовий оклад державного службовця – це певний елемент статусу, засіб існування, його винагорода за кваліфікацію. Закон про загальний статус чиновників від 19 жовтня 1946 р. встановлював таку структуру винагороди для французьких державних службовців: оклад, надбавку сімейним, квартирні гроші, премії, оплата іншої посади. Посадовий оклад у французькому законодавстві залежить лише від рангу посади. Мінімальний посадовий оклад складає 120 % прожиткового мінімуму.

Один з основних стимулів професійного розвитку персоналу – це оплата праці, яка є джерелом задоволення більшості потреб, за А. Маслоу, та одним з стимулюючих факторів, за Ф. Герцбергом. У наших умовах, умовах нестабільного розвитку, оплата праці – головний стимул для більшості державних службовців як в підвищенні ефективності праці, так і в професійному розвитку.

Враховуючи важливе значення матеріального забезпечення в системі мотивації, було б корисним для України реформувати систему оплати праці. Частина критеріїв стосовно членства в Європейському Союзі пов'язана з адаптацією державного управління до європейських стандартів, тому важливим стає вивчення мотиваційних стимулів та заохочень, які присутні в європейському законодавстві.

Трудова діяльність державних службовців характеризується жорсткою нормативною регламентацією трудової дисципліни. Державні службовці несуть відповідальність за ухвалені рішення, їх здійснення, результати та наслідки і володіють високим інтелектуальним та творчим потенціалом для вирішення управлінських завдань. Тоді як, оплата праці державних службовців в Україні не відповідає їх потребам та обсягам покладених на них обов'язків. Внаслідок цього виникає таке негативне явище як демотивація працівників, що характеризується зниженням професіоналізму, втратою зацікавленості у роботі, бажання змінити роботу

Оплату праці у системі мотивації доцільно розглядати як винагороду, яку власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану роботу, і яка є одночасно засобом спонукання працівника до підвищення результативності праці і способом задоволення його потреб.

До матеріальної мотивації відноситься не тільки заробітна плата як така, а й інші прямі матеріальні вигоди: соціальне страхування, пенсійне забезпечення, витрати на відрядження, надбавки та одноразові виплати та непрямі – субсидії на комунальні послуги та транспорт. Але ці соціальні гарантії не повною мірою компенсують складність і значущість діяльності державних службовців.

Проведення аналізу міжнародного досвіду показує високу ефективність використання системи оплати державних службовців за результатами роботи. Забезпечення тісного зв'язку між результатами діяльності державного службовця і рівнем його оплати являється вирішальним фактором ефективного досягнення соціально значущих цілей та задач. Створення умов стабільної мотивації державних службовців, забезпечуючи їх пряму зацікавленість у результатах діяльності, надання їм більших повноважень, можливостей проявляти ініціативу та застосувати професійні компетенції призведуть до суттєвого підвищення результативності праці: державним службовцям стане вигідно надавати безпосередньо якісні державні послуги та виконувати покладені на них функції. На заміну принципу “служба заради служби” прийде принцип “служба заради результату”, пріоритетом стає не виконання певного обсягу робіт, а досягнення визначених результатів.

Разом із тим, незважаючи на наукову цінність праць авторів, окремі аспекти системи удосконалення механізмів підвищення ефективності праці державних службовців залишаються невирішеними.



**Журавльов Д.О., магістрант, II курс, гр. ЗДУМ-17-1м, ФПУП  
Науковий керівник – Ішук Д.О., к.юр.н.  
Житомирський державний технологічний університет**

## **ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ВЗАЄМОДІЇ МІСЦЕВИХ ДЕРЖАВНИХ АДМІНІСТРАЦІЙ ТА ОРГАНІВ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ В УКРАЇНІ**

На сьогодні в Україні існує проблема взаємодії місцевих органів державної виконавчої влади і органами місцевого самоврядування. Оптимізації взаємовідносин між місцевими держадміністраціями та органами місцевого самоврядування є однією з найгостріших.

Це спричинено недосконалістю конституційно-правових засад влади на місцях. Також, на поглиблення даної проблеми впливають такі чинники, як політика децентралізації влади, спільні засади територіальної основи і об'єкти управлінської діяльності, особливості функціонування держави в частині встановленої системи місцевого управління.

Вирішення потребують оптимізації та удосконалення методи та форми взаємодії між місцевими держадміністраціями та органами місцевого самоврядування, а також повноваження, які їм делеговані. Необхідно привести систему місцевих органів публічної влади у відповідність до європейських стандартів.

Особливістю моделі організації державної виконавчої влади і самоврядування на місцях в Україні в тому, що органи виконавчої влади на місцях створюються для здійснення контрольних-наглядових функцій за органами місцевого самоврядування та беруть основний обсяг повноважень із здійснення управління відповідними територіями, в тому числі областями і районами в них. Відповідно до Конституції України обласні і районні ради визначені органами місцевого самоврядування, що представляють спільні інтереси територіальних громад, однак без власних виконавчих органів, функції яких відповідні ради делегують місцевим державним адміністраціям. У зв'язку з цим, виникає величезна проблема розмежування повноважень місцевих органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування.

Головна причина цієї проблеми полягає у недосконалості чинного законодавства України, яким регулює їх діяльність. Багато повноважень місцевих державних адміністрацій і органів місцевого самоврядування дублюється, а це в свою чергу призводить до конфліктів між цими органами через невірне визначення меж виконання повноважень і функцій. Насамперед, це яскраво відображається у відносинах між районними державними адміністраціями, районними, міськими, селищними та міськими радами, а також між облдержадміністраціями і виконавчими органами обласних рад і міських рад (міст обласного підпорядкування).

Для підвищення ефективності діяльності цих органів на законодавчому рівні повинно було закріплено механізм взаємовідносин між місцевими органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування, передача і реалізація делегованих повноважень. Також така взаємодія має здійснюватися на основі принципів, визначених у Конституції України та чітко прописаних процедурах у чинному законодавстві.

У перспективі, систему регіональної влади необхідно реформувати шляхом радикальної зміни самої системи організації публічної влади на регіональному та місцевому рівнях. Це буде відбуватися разом із зміною юридичних засад обласних і районних рад, а саме, створення виконавчих органів обласних і районних рад, зміною статусу обласних державних адміністрацій. Також, можливо використати позитивний досвід організації регіональної влади у європейських країнах. Наприклад структури владних органів Франції, Італії та Польщі, які досягли успіхів на цьому шляху протягом 70-90-х років ХХ ст.

Зокрема, облдерж-, райдержадміністрації перетворюються на представництва державної влади (під егідою президента та уряду) на місцях, на органи, які виконують функції контролю та нагляду за діяльністю органів місцевого самоврядування, а також забезпечують виконання на обласному рівні загальнодержавних функцій виконавчої влади, які не можуть бути делеговані органам місцевого самоврядування.

Надання облрадам та райрадам прав утворювати власні виконавчі комітети, функціонування на місцевому рівні органів центральної виконавчої влади в особі місцевих державних адміністрацій, які матимуть окремий апарат, призведе до «місцевого» поділу влади. Зокрема, утворення ефективної системи місцевого самоврядування із конкретно визначеними самостійними повноваженнями, в межах яких буде реально управлятися відповідна територія, яка поєднає державні, регіональні та місцеві інтереси.

Таким чином, це один із шляхів вирішення однієї з найгостріших проблем функціонування та взаємодії між державними органами виконавчої влади і органами місцевого самоврядування.

**Завальнюк В.В., магістрант, II курс, гр. ЗДУМ-17-3м, ФПУП  
Науковий керівник – Іщук Д.О., к.юр.н.  
Житомирський державний технологічний університет**

## **ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ УКРАЇНИ**

Головною умовою соціальної стабільності суспільства є стабілізація життєвого рівня населення, особливо найуразливіших його верств. Особливістю українського сьогодення є відставання розвитку нормативної та законодавчої бази, а також стандартів правового регулювання потреб суспільства. Цей аспект особливо прослідковується у порівнянні з соціальними стандартами європейських країн. Саме тому соціальна політика є одним з головних напрямків внутрішньої політики країни. Розвиток та постійне удосконалення такої політики підтримує високий рівень захисту прав населення та створює умови для широкого спектру діяльності людини. Цього можна досягти шляхом реформування системи соціального захисту.

Проблеми та перспективи соціального захисту населення досліджували такі вітчизняні вчені, як А.Балашов, В.Бідак, В.Гайдуцький, Л.Гончарук, П.Гуменюк, В.Попова, М.Савенков, А.Халецька та інші. Іноземні дослідники, такі як М.Бекер, О.Відерман, М.Дік, Е.Купц, Д.Маршал, Г.Фукс, теж займалися питаннями соціальної захищеності. Але, дослідження проблем соціального захисту населення в Україні не повною мірою відображають стан та перспективи соціальної політики.

Метою даного дослідження є визначення та опрацювання практичних заходів щодо удосконалення роботи апарату соціального захисту населення України.

На сьогодні соціальна підтримка населення України здійснюється у трьох основних формах (соціальні пільги, соціальна допомога й субсидії) і є надто складною й непрозорою. Саме тому необхідне розроблення та запровадження повномасштабної реформи, що охоплює всі напрямки соціального забезпечення найбільш вразливих верств населення. Насамперед такі питання повинні вирішуватися на законодавчому рівні, а у процесі реалізації – на різних рівнях державного управління.

Серйозною соціально-економічною проблемою в Україні є зростання рівня безробіття, що призводить до негативних соціальних наслідків, та впливає на стан соціального захисту населення. Саме тому важливою є розробка, обґрунтування та доповнення вже існуючих законодавчих актів про працю, а також забезпечення державного регулювання на різних рівнях у здійсненні політики зайнятості населення. Ефективне впровадження таких заходів забезпечить розширення масштабів виробництва, створення нових робочих місць, підвищення зайнятості населення.

Перебування в умовах ринкової економіки вимагає вирішення такої проблеми, як формування «середнього класу». Саме середній клас є головною рушійною силою розвитку ринкової економіки та одним з головних чинників соціальної стабільності. Тому основним завданням законодавчої та виконавчої влади є більш глибоке врахування інтересів та потреб бідних верств населення та сприяння тим сферам економічної діяльності, які спроможні забезпечити їх переміщення до середнього класу.

В Україні поки що не створено умов для формування середнього класу. Його частка в українському суспільстві оцінюється, за різними даними, від 10% до 15%. Причому ці оцінки здебільшого включають лише майновий параметр.

Важливою складовою в модернізації системи соціального захисту населення є проблема підвищення рівня соціальних інститутів, і насамперед за допомогою інформаційної політики, що спрямована на роз'яснювання мети діяльності та заходів, які приймаються. Населенню в складних умовах економічних змін необхідно відчувати турботу держави та її органів управління, бути впевненим у своєму сьогоденні та майбутньому. Спостерігається значне відхилення та розрив між задумами і їх практичною реалізацією.

Таким чином, зазначені проблеми механізму реалізації соціального захисту потребують вирішення у найближчий час. На мою думку, необхідно переглянути та доповнити основні аспекти соціальної політики держави в частині посилення контрольних функцій держави за процесом формування та розподілу витрат від глобального до локального рівнів економіки країни, а також розробка, обґрунтування та впровадження реформи, що дозволить бідним верствам населення мати змогу брати участь у формуванні «середнього класу», що є рушійною силою ринкової економіки.

### **Список використаних джерел:**

1. Вакуленко С.М. Організаційні аспекти модернізації системи соціальних послуг в контексті нових орієнтирів соціальної політики // *Фінанси України*. – 2011. – №8. – 37с.
2. Деєва Н. М. Концепція соціальної держави в реаліях і перспективах запровадження в Україні // *Економіка: проблеми теорії та практики: Збірник наукових праць*. Вип. 115. – Дніпропетровськ: ДНУ, 2001. – 142с.
3. Клівіденко Л.М. Перспективи розвитку соціального захисту населення / Л.М. Клівіденко // *Регіональні перспективи*. – 2012. – № 2-3 (27-28). – С.188-190.
5. [www.municipal.gov.ua](http://www.municipal.gov.ua)

Загурська-Антонюк В.Ф., к.політ.н., доц.  
Андрушко О.Г., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-18-3м, ФПУП  
Житомирський державний технологічний університет

## ПРОБЛЕМИ ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ ДЕРЖАВНОЇ ВЛАДИ ТА ЇХ РЕАЛІЗАЦІЯ В УКРАЇНІ

Сучасні умови глобального світу та тенденції, під впливом яких перебуває Україна, висувають перед нею цілу низку проблем та завдань, що потребують динамічного вирішення. Одним з напрямів державного та регіонального управління є децентралізація влади та формування нового формату балансу відносин між центральними органами управління держави та новоутвореними органами територіального управління. Враховуючи позитивний світовий досвід децентралізованого управління на державному та регіональному рівнях, необхідно відзначити цілий ряд об'єктивних та суб'єктивних проблем, які виникають під час перехідного періоду. Дослідження сучасного стану процесу децентралізації в Україні показує, що виникає ряд проблем, які потребують комплексного вирішення.

Проблемам у сфері децентралізації державної влади присвячено наукові дослідження цілого ряду вітчизняних та закордонних вчених: О. Бабич, О. Батанов, М. Багмет, М. Будник, В. Авер'янов, І. Грицяк, А. Інгудіна, В. Оутса; В. Карнаух, Д. Кінга, А. Коваленко, Р. Колишко, В. Рильська та ін.

Основною метою даної статті є аналіз існуючих проблем у процесі децентралізації державної влади в Україні та пошук шляхів їх вирішення, спираючись на сучасний світовий досвід. Також важливо надати загальну характеристику реформі децентралізації в Україні та її взаємозв'язку з іншими реформами у країні, провести поточний моніторинг реалізації реформи децентралізації.

Виникнення теорії децентралізації державної влади припадає на кінець XVI ст. Цей період ознаменувався пошуком найкращої форми організації державного устрою та побудови системи зв'язків між його складовими у країнах західної Європи. Основоположниками теорії щодо децентралізованого державного устрою вважаються Ж. Боден та Й. Альтузіус. Перший розвинув теорію суверенної монолітної держави, а другий, на противагу опоненту, висунув теорію федеральної державної організації. У сучасних реаліях процес децентралізації функцій між центральними і місцевими державними органами є надзвичайно складним. Він стосується аспектів фінансів, адміністрації, контролю, регулювання, звітності та підзвітності, які фактично є елементами взаємин між різними рівнями державної влади. Окрім того, здійснення децентралізації, на жаль, проходить не дуже рівномірно. Не зважаючи на спільні зусилля політичних й економічних чинників, які породжують потребу в децентралізації, нерідко між реальним станом і цілями існує дисбаланс, причиною якого може бути як політичне управління, так і законодавче регулювання. Також слід розглянути та розмежувати поняття «децентралізації» та «деконцентрації». Як відомо, процес децентралізації ґрунтується на розмежуванні повноважень між центральними та місцевими органами держави (органам самоврядування) низки компетенцій, які до цього здійснювалися державою. Фактично, децентралізація – це процес розширення і зміцнення прав та повноважень адміністративно-територіальних одиниць або нижчих органів за одночасного звуження прав і повноважень відповідного центру з метою оптимізації та підвищення ефективності управління суспільно важливими справами, найповнішої реалізації регіональних і місцевих інтересів.

Оскільки Україна належить до посттоталітарної системи, питання децентралізації державної влади та формування місцевого самоврядування є вкрай важливі на даному етапі. Проте для українського суспільства не завжди зрозумілими є зміст таких понять, як «централізація» і «децентралізація», «концентрація» і «деконцентрація», не визначеними залишаються їх відмінності. У вітчизняній юридичній науці, а також серед населення домінує більше інтуїтивне сприйняття цих понять, що здебільшого походить від зворотного, оскільки більшість населення України пам'ятає, що таке централізація. Проте значною перевагою в цьому випадку є лише бажання змін, що посилюється абсолютно незадовільним рівнем надання публічних послуг, розвитку місцевої інфраструктури тощо.

На даний час в Україні існує достатньо проблем, котрі призупиняють цей процес. Основною причиною гальмування є відсутність чіткого законодавчого регулювання децентралізації, що призводить до неналежного виконання органами виконавчої та муніципальної влади завдань через відсутність виразної межі між їх функціями. Також одними із передових проблем за словами О. М. Бабича є «відсутність достатньої податкової бази місцевого самоврядування, особливо в селах і селищах, яка була б спроможною забезпечувати надання базових послуг населенню; залежність регіонів від рішень центральних органів виконавчої влади». Одними із провідних аспектів гальмування також можна визначити недостатній рівень активності приватних осіб та інших недержавних організацій у процесі соціально-економічного розвитку та слабкий механізм участі громадян у вирішенні політичних питань.

Для ефективного введення децентралізації державного управління необхідне належне на законодавчому рівні правове регулювання з питань організації діяльності органів виконавчої влади,

адміністративно-територіального устрою. Необхідно внести до Конституції зміни, які забезпечили б створення європейської моделі місцевого самоврядування, врегулювали б чинники, котрі впливають на такі сфери як бюджетна, податкова, освітня, земельна, політика охорони здоров'я, житлово-комунального господарства, соціального забезпечення об'єднаних територіальних громад.

Однією із найгостріших на даний момент проблем можна назвати низький рівень життя населення. Найбільш критичним аспектом можна визначити соціально-економічний, котрий характеризується відсталістю ведення господарства, занепадом потенційно вагомих сфер економіки, зниженням активності соціуму. Необхідно побудувати ефективний інститут народовладдя, ввести закони для створення сучасної моделі поведінки громадянина, що забезпечить високий рівень соціально-економічної свідомості населення, який у свою чергу призведе до вирішення глобальних проблем від найдрібніших – місцевого рівня і аж до загальнодержавних.

Вагомим недоліком є нечітке розділення сфер діяльності між центральними органами виконавчої влади та органів місцевого самоврядування. Для ефективного виконання завдань слід дотримуватись принципу субсидіарності. За словами М.О. Багмета та О.Н. Євтушенка: «Принцип субсидіарності – це загальний принцип інституціональної організації влади і управління. Відповідно до цього принципу, питання, які можна вирішувати на низових рівнях управління, немає необхідності передавати нагору». Цей принцип давно став провідним у країнах Європейського Союзу, він є досить прогресивним, адже забезпечує миттєве виконання тих завдань, які на рівні держави потребували б попереднього розгляду. Принцип субсидіарності забезпечує стрімкий соціально-економічний та політичний прогрес.

Деякі корективи слід внести до базових законів: «Про місцеве самоврядування в Україні» та «Про місцеві державні адміністрації», у яких повторюються групи повноважень, це викликає неабиякі суперечності та призводить до конфліктів. Зміни повинні вестися і до інших нормативно-правових актів. Особливу увагу слід надати законам, що стосуються укладення та розпорядження бюджетом. Великий резонанс та конфлікти викликані тим, що коштами розпоряджаються органи, котрі можуть представляти абсолютно протилежні інтереси суб'єктів. За принципом субсидіарності закон має бути відкорегований на користь муніципальної влади місцевого самоврядування.

Отже, підсумовуючи все вище сказане, можна зробити висновок, що у законодавчому регулюванні процесу децентралізації влади є досить багато недоліків. За словами В.В. Рильської: «Ці проблеми стосуються повноважень органів влади та їх ефективного здійснення. Політичні й економічні складові проблеми децентралізації державної влади і посилення органів місцевого самоврядування у вирішенні місцевих питань роблять проблему багатоаспектною та ускладнюють її вдаль вирішення». Тому слід законодавчо підтримати створення громадянського суспільства, створити ефективну європейську систему врядування, забезпечити задоволення потреб громадян на найвищому рівні, через надання їм якісних адміністративних послуг, звичайно, спираючись на перші результати запровадженого в Україні е-урядування.

Підсумовуючи і аналізуючи основні тенденції щодо реалізації актуальної, але недовготривалої реформи децентралізації державної влади в Україні, слід зазначити, що якісна результативність щодо її виконання на цей час є недостатньою. І ось на які проблеми, на нашу думку, треба звернути увагу насамперед:

1) неврегульованість законодавства та правових ресурсів, відповідальності; окрім цього, відсутнє секторальне законодавство, яке необхідне для реалізації реформи (в соціальній сфері, освіті, охороні здоров'я, дерегулюванні, промисловості, агропромислому комплексі, сфері послуг, земельних відносин тощо);

2) основною проблемою є затримка відповідно до термінів прийняття законодавчих рішень, в першу чергу змін до Конституції України, що надалі перешкоджає процесу прийняття інших законодавчих та нормативних документів, необхідних для проведення реформи;

3) будь-які реформи в Україні необхідно проводити, виходячи із потреб та цілей суспільства, чіткого розуміння того, який результат і місце у світовому співтоваристві хоче досягти Україна, що потребує розробки та затвердження комплексної національної стратегії розвитку країни;

4) використання досвіду децентралізації влади, реформування, організації і функціонування місцевого самоврядування у країнах світу, зокрема Польщі, для імплементації в Україні є позитивним, але дискусійним; просте копіювання цих систем окремих країн світу не є доцільним, так як не враховує специфіку, індивідуальні особливості та наявний потенціал України та її регіонів;

5) доцільним є глибоке науково-практичне дослідження світового й українського досвіду, розробка і впровадження науково обґрунтованої власної системи децентралізації влади з урахуванням історичних, ідеологічних, культурних, соціальних, економічних, географічних та інших особливостей країни, при цьому, враховуючи кращі світові практики, які результативно можна використовувати.

**Загурський П.В., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-18-5м, ФПУП  
Науковий керівник – Широкопояс О.Ю., викл.  
Житомирський державний технологічний університет**

### **ОБМЕЖЕННЯ ЩОДО СПІЛЬНОЇ РОБОТИ БЛИЗЬКИХ ОСІБ**

Відповідно до статті 27 Закону України «Про запобігання корупції» (далі по тексту – Закон) особи, зазначені у підпунктах "а", "в" – "з" пункту 1 частини першої статті 3 Закону, не можуть: мати у прямому підпорядкуванні близьких їм осіб або бути прямо підпорядкованими у зв'язку з виконанням повноважень близьким їм особам.

Пряме підпорядкування – відносини прямої організаційної або правової залежності підлеглої особи від її керівника, в тому числі через вирішення (участь у вирішенні) питань прийняття на роботу, звільнення з роботи, застосування заохочень, дисциплінарних стягнень, надання вказівок, доручень тощо, контролю за їх виконанням.

Такі відносини між підлеглою особою та її керівником з огляду на визначення, що у ст. 1 зазначеного вище Закону розкривають зміст поняття "потенційний конфлікт інтересів", зумовлюють виникнення потенційного конфлікту інтересів у особи, яка має у прямому підпорядкуванні близьку особу, та може призвести надалі до виникнення реального конфлікту інтересів. При цьому у разі невиконання обмежень та зобов'язань, передбачених п.п. 2, 4 ч. 1, ч.ч. 2, 5 ст. 28, ч. 2 ст 27 Закону особа, яка має у прямому підпорядкуванні близьку особу, порушує вимоги діючого Закону.

Згадані обмеження не поширюються на: народних засідателів і присяжних; близьких осіб, які прямо підпорядковані один одному у зв'язку з набуттям одним з них статусу виборної особи; осіб, які працюють у сільських населених пунктах (крім тих, що є районними центрами), а також гірських населених пунктах.

У контексті наведених виключень слід зауважити, що не зважаючи на те, що вказані у них суб'єкти не підпадають під дію обмеження щодо спільної роботи близьких осіб, це не означає, що на них не поширюються загальні вимоги щодо врегулювання конфлікту інтересів з урахуванням особливостей їх статусу. Відтак, вказаним особам варто вживати заходів, передбачених Законом для його врегулювання. Отже, до них в залежності від конкретної ситуації може бути застосований будь-який із передбачених Законом захід врегулювання конфлікту інтересів.

Так, особи, які претендують на зайняття посад, зазначених у пп. "а", "в"–"з" п. 1 ч. 1 ст. 3 Закону, зобов'язані повідомити керівництво органу, на посаду в якому вони претендують, про близьких їм осіб які вже працюють у цьому органі. При цьому таке повідомлення має здійснюється стосовно всіх близьких осіб, які працюють в органі, незалежно від того, яку посаду вони займають (у т.ч. якщо призначення на посаду не призведе до відносин безпосереднього підпорядкування).

Водночас, оскільки поняття "пряме підпорядкування" охоплює повноваження щодо прийняття на роботу, звільнення з роботи, застосування заохочень, дисциплінарних стягнень (у т.ч. участь у вирішенні таких питань) тощо, у повідомленні рекомендується зазначати також про близьких осіб, які працюють в органі вищого (нижчого) рівня до органу, в який працевлаштовується особа. У випадку виникнення відносин прямого підпорядкування, коли обидва працівники вже працюють в органі (наприклад, у випадку призначення однієї з близьких осіб на вищу посаду або у випадку обрання однієї з близьких осіб на виборну керівну посаду, в той час як інша близька особа вже працює на іншій невиборній посаді в цьому ж органі) Законом близьким особам надається п'ятнадцятиденний строк для самостійного усунення відносин прямого підпорядкування.

Якщо в зазначений строк ці обставини добровільно не усунуто, відповідні особи або близькі їм особи в місячний строк з моменту виникнення обставин підлягають переведенню в установленому порядку на іншу посаду, що виключає пряме підпорядкування. У разі неможливості такого переведення особа, яка перебуває у підпорядкуванні, підлягає звільненню із займаної посади.

Відповідна підстава звільнення окремо передбачена в Кодексі законів про працю України, а також окремих законах, якими врегульована діяльність органів чи служб ( Законами України: "Про прокуратуру", "Про Державну службу спеціального зв'язку та захисту інформації України", "Про Державну кримінально-виконавчу службу України").

Слід зауважити, що при врегулюванні ситуації прямого підпорядкування близьких осіб, переведення може бути застосоване як до тієї особи, яка перебуває у прямому підпорядкуванні, так і до тієї особи, у якої в прямому підпорядкуванні перебуває близька особа. Натомість у разі неможливості переведення звільненню підлягає особа, яка перебуває в підпорядкуванні. У разі ж, якщо пряме підпорядкування утворює потенційний або реальний конфлікт інтересів (у т.ч. у осіб, на яких не поширюються вимоги статті 27 Закону), який має постійний характер, і такий конфлікт інтересів не може бути врегульований в один зі способів, визначених частиною другою статті 29, статтями 30 – 32 Закону, врегулювання ситуації прямого підпорядкування має бути здійснено на підставі частини першої статті 34 Закону шляхом переведення на іншу посади особи, в діях якої наявний конфлікт інтересів (тобто, особи, яка займає вищу посаду).

УДК 368.914(477)

**Заєць О.М., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-17-2м, ФПУП  
Науковий керівник – Литвак О.М., д.юр.н., проф.  
Житомирський державний технологічний університет**

## **СУЧАСНИЙ СТАН І ПРОБЛЕМИ РЕФОРМУВАННЯ ПЕНСІЙНОЇ СИСТЕМИ УКРАЇНИ**

Весь час зі здобуття незалежності нашою країною тривають спроби влади здійснити реформування пенсійної системи. Проте, ситуація, на жаль, до цього часу не покращилась.

Україна успадкувала солідарну систему загальнообов'язкового державного пенсійного страхування з радянського минулого. Ця система базується на засадах солідарності і субсидування та здійснення виплати пенсій і надання соціальних послуг за рахунок коштів Пенсійного фонду на умовах і в порядку передбачених законом України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування». Проте даний вид пенсійного забезпечення є неактуальним і вичерпав себе, тому що з кожним роком дефіцит бюджету Пенсійного фонду росте в геометричній прогресії.

Тому перед державою постало гостре питання проведення реформи пенсійної системи.

Складна демографічна ситуація в державі значно ускладнює розробку та реалізацію пенсійної реформи в країні. Однією з головних демографічних проблем нашої держави є висока передчасна смертність населення і, як наслідок, – одна з найнижчих у Європі тривалість життя, особливо серед чоловіків. Також проблемним є питання відтоку реальної робочої сили закордон. Велика маса працездатного населення України виїхала на «заробітки», що в свою чергу призводить до зменшення сплати внесків до Пенсійного фонду України і в майбутньому призведе до невиконання пенсій для населення, яке працювало закордоном. Така ж проблема постає і для тих осіб, які працюють без офіційного працевлаштування.

Першим етапом впровадження пенсійної реформи було прийняття урядом Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» в 2003 році, який вступив в дію з 01.01.2004 року. Даним Законом було змінено структуру пенсійного забезпечення і введено трирівневу пенсійну систему: солідарна; накопичувальна; система недержавного пенсійного забезпечення.

Перші два рівні складають систему загальнообов'язкового державного пенсійного страхування, другий та третій рівень – накопичувальну систему пенсійного страхування.

Також даним Законом було введено поняття страхового стажу, який обчислюється залежно від внесків, які сплачує особа під час трудової діяльності. Та багато чого іншого, що на жаль не було реалізовано навіть після введення в дію Закону.

Наступну спробу реформування пенсійної системи було проведено в жовтні 2011 року. З 01.10.2011 року набув чинності Закон України «Про заходи щодо законодавчого забезпечення реформування пенсійної системи».

Даним Законом було збільшено вік виходу на пенсій жінок поступово до 60 років; вік виходу на «спеціальну» пенсію для чоловіків до 62 років та збільшено необхідний стаж для виходу на пенсію з 5 років до 15 років страхового стажу. Але і ці нововведення не призвели до відсутнього соціально-економічного покращення, а лише до негативного ставлення населення до влади та органів Пенсійного фонду.

Наступним етапом реформування було прийняття Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо підвищення пенсій», який вступив в дію в жовтні 2017 року.

Даним Законом було проведено осучаснення розмірів раніше призначених пенсій до реальній економічного стану в Україні. Також було введено поетапне підвищення необхідного стажу для призначення пенсій до 35 років. Було відмінено призначення ряду пенсій, які призначались на пільгових умовах (пенсії за вислугу років для працівників освіти, сфери охорони здоров'я, соціального захисту та інших категорій). Внесено зміни в саму формулу обчислення пенсії.

В цілому нововведення були спрямовані на скорочення дефіциту Пенсійного фонду, модернізації та підвищення ефективності діючої солідарної системи пенсійного забезпечення. Та, як результат, покращення стану найбільш соціально незахищених верств населення – пенсіонерів, інвалідів та інших осіб.

Але за довгі роки спроб проведення реформування від прийняття та вступу в дію Закону в 2004 року і дотепер, нічого майже не змінилось в системі пенсійного забезпечення. Ці Закони передбачали системні зміни в пенсійному забезпеченні, які за умов виконання мали б прогресивні наслідки для життя людей та економічної стабільності держави.

Дані Закони не призвели до реальних діючих реформ, не розв'язали проблему постійно зростаючого дефіциту Пенсійного фонду, не забезпечили впровадження державної накопичувальної системи пенсійного забезпечення і не змогли гарантувати гідний рівень пенсійного забезпечення для громадян України.

Закусило Д.М., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-18-8м, ФПУП  
Науковий керівник – Іщук Д.О.  
Житомирський державний технологічний університет

## СИСТЕМА ОСВІТИ УКРАЇНИ, ЇЇ СТРУКТУРА

Освіта є найважливішим конструктом цивілізації, визначальним чинником соціально-економічного поступу суспільства. Кожна країна відповідно до свого історичного розвитку, національних традицій, умов, перспектив формує свою систему освіти.

*Система освіти* — це сукупність навчально-виховних і культурно-освітніх закладів, наукових, науково-методичних і методичних установ, науково-виробничих підприємств, державних і місцевих органів управління освітою та самоврядування в галузі освіти, які згідно з Конституцією та іншими законами України здійснюють освіту і виховання громадян. Функціонування системи освіти забезпечується державою. У статті 53 Конституції України визначено: "Держава забезпечує доступність і безоплатність дошкільної, повної загальної середньої, професійно-технічної, вищої освіти в державних і комунальних навчальних закладах; розвиток дошкільної, повної загальної середньої, позашкільної, професійно-технічної, вищої і післядипломної освіти, різних форм навчання; надання державних стипендій та пільг учням і студентам".

Структура й доцільність створеної в державі системи освіти характеризують її ефективність і перспективність розвитку. На початку ХХІ ст. структура освіти в Україні така.

1. *Дошкільна освіта.* Її здійснюють дошкільні навчальні заклади: ясла, ясла-садки, дитячі садки, ясла-садки компенсуючого типу, будинки дитини, дитячі будинки інтернатного типу, ясла-садки сімейного типу, ясла-садки комбінованого типу, центри розвитку дитини, дитячі будинки сімейного типу.

2. *Загальна середня освіта.* Основним видом закладів, у яких здобувається загальна середня освіта, є середня загальноосвітня школа трьох ступенів: перший — початкова школа, що забезпечує початкову загальну освіту, другий — основна школа, що забезпечує базову загальну середню освіту, третій — старша школа, що забезпечує повну загальну середню освіту. Для розвитку здібностей, обдарувань і талантів дітей створюються профільні класи, спеціалізовані школи, гімназії, ліцеї, колегіуми, а також різні типи навчально-виховних комплексів, об'єднань. Для здобуття загальної середньої освіти можуть створюватися вечірні (змінні) школи, а також класи, групи з очною, заочною формами навчання при загальноосвітніх школах.

3. *Позашкільна освіта.* До позашкільних закладів освіти належать палаци, будинки, центри, станції дитячої та юнацької творчості, школи мистецтв, студії, початкові спеціалізовані мистецькі заклади освіти, бібліотеки, дитячі театри, парки, оздоровчі центри та інші заклади.

4. *Професійно-технічна освіта.* Професійно-технічними закладами освіти є: професійно-технічне училище, професійно-художнє училище, професійне училище соціальної реабілітації, училище-агрофірма, училище-завод, вище професійне училище, навчально-виробничий центр, центр підготовки і пере підготовки робітничих кадрів, навчально-курсний комбінат, інші типи закладів, що надають робітничу професію.

5. *Вища освіта.* Вищими закладами освіти є: технікум (училище), коледж, інститут, консерваторія, академія, університет.

*Післядипломна освіта.* До закладів післядипломної освіти належать: академії, інститути (центри) підвищення кваліфікації, перепідготовки, вдосконалення; навчально-курсний комбінат; підрозділи вищих закладів освіти (філії, факультети, відділення та ін.); професійно-технічні заклади освіти; відповідні підрозділи в організаціях та на підприємствах.

7. *Аспірантура.*

8. *Докторантура.*

9. *Самоосвіта.* Для самоосвіти громадян державними органами, підприємствами, установами, організаціями, об'єднаннями громадян, громадянами створюються відкриті та народні університети, лекторії, бібліотеки, центри, клуби, теле-, радіонавчальні програми тощо.

Виходячи зі структури освіти, в Україні встановлено відповідні освітні рівні:

початкова загальна освіта; базова загальна середня освіта; повна загальна середня освіта; професійно-технічна освіта; базова вища освіта; повна вища освіта.

Законом України "Про освіту" встановлено також освітньо-кваліфікаційні рівні:

- 1) кваліфікований робітник;
- 2) молодший спеціаліст;
- 3) бакалавр;
- 4) спеціаліст, магістр.

**Затилюк-Рудницька О.В., магістрант, II курс, гр. ЗДУМ-17-2м, ФПУП  
Науковий керівник – Самчук К.І., к.е.н.  
Житомирський державний технологічний університет**

## **ФОРМУВАННЯ ПОЗИТИВНОГО ІМІДЖУ ДЕРЖАВНОГО СЛУЖБОВЦЯ**

Сучасний етап становлення державності в Україні характеризується цілою низкою невирішених проблем та негативних явищ. Окремо в цьому списку стоїть поширена до загрозливих розмірів бюрократія. У повсякденній мові слова "бюрократія" мають негативне забарвлення і використовуються для позначення неефективної роботи установ, паперової тяганини, безвідповідальності чиновників, зосереджених на формальних правилах, застарілих нормах, що перешкоджають продуктивному вирішенню нагальних справ. Така поведінка державних службовців формує в населення уявлення про державу як про неспроможну, нікому непотрібну структуру, яка робить людей безправними, формує відчуття приреченості та в окремих випадках може призвести до неконтрольованого соціального спротиву. Тому недопустимість «бюрократизму» на сучасному етапі розвитку нашої держави відіграє неперебільшену роль у становленні позитивного іміджу державного службовця і в кінцевому результаті довіри суспільства до держави.

Недостатній соціально-економічний захист, відсутність стимулюючих факторів спонукають одних державних службовців до зміни місця роботи, інших – до протизаконних дій: зловживання службовими обов'язками на власну користь, хабарництва тощо. Це, в свою чергу, спонукає державні органи до збільшення контролюючих установ, працівники яких також не мають відповідних соціально-економічних умов існування. Виникає замкнуте коло, дія якого приводить, з одного боку, до втрати кадрових службовців, які пішли в приватний бізнес, з другого – до втрати культури, професіоналізму державного управління, надмірного розростання бюрократичного апарату. Вирішення соціально-побутових проблем пересічного громадянина в державних установах по цій причині стає для людини «ходінням по муках». Поступово державна служба втрачає свою привабливість, а державні службовці – повагу і довіру.

Такий підхід до державного управління не сприяє його розвитку та розбудові демократичного суспільства. Велика кількість бюрократів гальмує здійснення реформ в Україні. Відбувається падіння професіоналізму та зменшення ефективності державного управління, зниження культури державного службовця. В цілому – падіння авторитету державних та владних структур.

Звідси випливає завдання: зменшення бюрократичної тяганини, як одного з напрямків формування позитивного іміджу державного службовця та державної установи. Цього можна досягти цілим рядом заходів, серед яких чільне місце займають:

1. Організація ефективної роботи шляхом: вдосконалення законодавчої бази; прийняття постанов Кабінетом Міністрів України; видання наказів та відповідних інструкцій, що врегульовують організаційно-правові аспекти роботи державного службовця.

2. Підвищення професійного рівня державних службовців шляхом: ефективного фінансового стимулювання досвідчених працівників; регулярного проведення курсів підвищення кваліфікації; спонукання до самоосвіти та навчання в вищих навчальних закладах без відриву від роботи; своєчасним забезпеченням державних службовців нормативно-правовою літературою.

3. Вивчення передового досвіду в організації роботи державних установ України та інших країн, насамперед з розвинутою демократією.

4. Підвищення значення особистих якостей державних службовців. Виховання у державних службовців високих морально-ділових якостей, вміння гнучкого та індивідуального підходу в роботі з громадянами, стимулювання досконалого знання ділової української мови, ввічливого та терпеливого відношення до громадян, особливо в роботі з громадянами похилого віку, громадянами з інвалідністю, громадянами, що мешкають в іншому населеному пункті або мають інші незручності в транспортному сполученні.

5. Перехід від, характерних для соціалістичного минулого, командно-авторитарного стилю спілкування з громадянами та адміністративного характеру поведінки державних службовців до стилю індивідуального доброзичливого неформального спілкування, коли насамперед стоять інтереси людини.

Новим, що необхідно виділити в боротьбі з бюрократичною тяганиною в державних установах, як методі суттєвого підвищення іміджу державного службовця це зростаюча роль фінансового стимулювання державних службовців в досягненні ними певного рівня морально-ділових, професійних та особистих якостей, що не було характерним для України часів СРСР де основним стимулом в цьому питанні була суспільна позитивна чи негативна думка, в основному визначена партійними органами.

Умови нинішнього соціально-економічного спаду і правовий нігілізм в українському суспільстві призвели до засилля корумпованого чиновництва. Свавілья і корупція на всіх рівнях та в усіх сферах державної влади досягли величезних масштабів, підриваючи тим самим підвалини української державності, позбавляючи її довіри й поваги з боку народу.



Захарчук Н.О., магістрант, II курс, гр. ЗДУМ-17-2м, ФПУП  
Науковий керівник – Дика О.С., к.е.н.  
Житомирський державний технологічний університет

## КОРУПЦІЯ В УКРАЇНІ ЯК ВИКЛИК СУЧАСНОСТІ

Згідно ст. 1 Закону України «Про запобігання корупції» корупція – використання особою, наданих їй службових повноважень чи пов'язаних з ними можливостей з метою одержання неправомірної вигоди або прийняття такої вигоди чи прийняття обіцянки/пропозиції такої вигоди для себе чи інших осіб або відповідно обіцянка/пропозиція чи надання неправомірної вигоди особі, або на її вимогу іншим фізичним чи юридичним особам з метою схилити цю особу до протиправного використання наданих їй службових повноважень чи пов'язаних з ними можливостей

На сьогодні корупція є одним з головних викликів для соціально-економічного розвитку України. Вона підриває верховенство права і руйнує демократичні інститути.

Проблему корупції відображено на найвищому рівні комунікації державних інститутів в Україні, зокрема у Коаліційній угоді більшості депутатів Парламенту, а також у затвердженій Парламентом програми діяльності Уряду України. Стратегією національної безпеки України від 6 травня 2015 р. корупцію разом з неефективною системою державного управління визначено однією з дев'яти актуальних загроз національній безпеці України.

Про надмірне поширення корупції у всіх сферах державного управління та приватного сектору в Україні свідчать дані багатьох проведених опитувань. Так, загальнонаціональне опитування населення України було проведене з 18 вересня по 3 жовтня 2017 року Фондом «Демократичні ініціативи» імені Ілька Кучеріва та фірмою «Юкрейніан соціолоджі сервіс». Усього було опитано 2000 респондентів за вибіркою, яка репрезентує доросле населення України. Похибка вибірки не перевищує 2,3%.

Опитування показало, що 44 % респондентів вважає, що корупція є серйозною проблемою України, 36 % вважає, що існують й більш актуальні проблеми, не заперечуючи при цьому наявність корупції, 12 % рахує, що проблема корупції не надто серйозна, 2 % – що взагалі надумана, 6 % опитаних мали складнощі з відповідями. На думку населення, основними сферами, де найбільш поширена корупція, є: медичні установи (82 %), ВРУ (82 %), суди (81 %), уряд (75 %), політичні партії (75 %), прокуратура (74 %).

Протягом останнього року 25 % громадян особисто давали хабарі (найбільше – 46 % – в медичних установах, 22 % – у вищих чи середніх навчальних закладах, 14 % – у місцевих органах влади; 10 % – у школах, 9 % – патрульній поліції).

Відмітимо, що 41 % вважає корупцію ганебним явищем, яке не має об'єктивних підстав. А серед причин надання хабарів першочерговим вважають швидке вирішення проблеми.

Негативним виявився той факт, що 39 % опитуваних вважають, що розв'язати проблему корупції неможливо в Україні.

На серйозність проблем, пов'язаних з корупцією, вказує й *Transparency International*, який публікує щорічний звіт, що містить оцінку Індексу сприйняття корупції в кожній країні (оцінка коливається від 100 (дуже чисто) до 0 (дуже високий рівень корупції)). За даними рейтингу «Індекс сприйняття корупції» за 2017 р., Україна отримала 30 балів із 100 можливих (у 2016 р. – 29, 2015 р. – 27, 2014 р. – 26, 2013 р. – 25 балів), займаючи 130 місце у глобальному рейтингу із 180 країн. Такий результат є незадовільним для України, особливо з огляду на те, що боротьба з корупцією є пріоритетним пунктом програми дій всіх політичних партій.

Україна взяла на себе зобов'язання протидіяти корупції, приєднавшись до основних міжнародно-правових актів: Конвенції ООН проти корупції та антикорупційних конвенцій Ради Європи. Міжнародні механізми антикорупційного моніторингу (GRECO, Антикорупційна мережа ОЕСР для країн Східної Європи та Центральної Азії, Механізм моніторингу виконання Конвенції ООН проти корупції) надали Україні рекомендації стосовно заходів з протидії корупції. Україна зобов'язалася регулярно оновлювати і впроваджувати національні плани дій в рамках Ініціативи "Партнерство «Відкритий Уряд»». Заходи щодо запобігання та протидії корупції є ключовими умовами для співпраці України з МВФ, ЄС (особливо в рамках Плану дій щодо лібералізації візового режиму), США та іншими міжнародними партнерами.

Антикорупційна політика України міститься в наступних нормативно-правових актах:

- Закон України «Про запобігання корупції» від 14.10.2014 № 1700-VI;
- Антикорупційна стратегія;
- Стратегія розвитку національного агентства з питань запобігання корупції на 2017 – 2020 роки та плани з її реалізації;
- Антикорупційні програми Міністерства освіти і науки України на 2018-2020 роки від 25.06.2018 № 675; Укрдержархіву на 2017 р., тощо.

Процес перегляду та розробки нової національної стратегії розпочався у 2017 році, відповідальність за цей процес покладено на Національне агентство з питань запобігання корупції (НАЗК).

Зірченко Л.Г., магістрант, II курс, гр. ЗДУМ-17-3м, ФПУП  
Науковий керівник – Павліченко А.П., к.псих.н.  
Житомирський державний технологічний університет

## РОЗВИТОК ВЗАЄМОДІЇ ОРГАНІВ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ З ГРОМАДСЬКИМИ ОРГАНІЗАЦІЯМИ ПО НАДАННЮ ПОСЛУГ ЧЛЕНАМ ГРОМАД

Так, частина перша статті 36 Конституції України гарантує громадянам право на свободу об'єднання, в тому числі у громадські організації, для здійснення і захисту своїх прав і свобод та задоволення політичних, економічних, соціальних, культурних та інших інтересів. Свобода об'єднання означає, зокрема, правову (де-юре) і фактичну (де-факто) можливість добровільно, без примусу чи попереднього дозволу, утворювати об'єднання громадян або вступати до них. Згідно з частиною четвертою статті 36 Конституції України, ніхто не може бути примушений до вступу в будь-яке об'єднання громадян.

Вважається, що в основі розвинутого громадянського суспільства лежить активна діяльність інститутів громадянського суспільства. Відповідно до абзацу другого пункту 2 Порядку сприяння проведенню громадської експертизи діяльності органів виконавчої влади, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 5 листопада 2008 р. № 976, до інститутів громадянського суспільства віднесено: громадські організації, професійні та творчі спілки, організації роботодавців, благодійні і релігійні організації, органи самоорганізації населення, недержавні засоби масової інформації та інші невідприємницькі товариства і установи, легалізовані відповідно до законодавства/

Одним з її негативних проявів дослідники визначають соціальну пасивність громадян, сподівання на державу, як на вищу інстанцію у вирішенні соціальних проблем

Члени територіальної громади мають право на місцеву (громадську) ініціативу для безпосередньої участі в ухваленні рішень міською радою з питань, віднесених до компетенції органів місцевого самоврядування. Місцева ініціатива як форма безпосередньої демократії є одним із способів реалізації принципу народовладдя і права на суверенне забезпечення територіальної громадою конституційного ладу у сфері місцевого самоврядування.

Громадська експертиза здійснюється шляхом зіставлення проектів актів або чинних актів органів та посадових осіб із певними еталонними нормами, на підставі чого робиться висновок щодо відповідності цих актів встановленим вимогам безпеки, екологічної чистоти, а також про можливі соціально-економічні наслідки реалізації створюваних програм і проектів.

Фактори, що справляють вплив на політичну систему суспільства досить багатопланові. Серед них не лише організація державної влади, не тільки власне політичні утворення (партії, політичні рухи й інші громадські організації), їх боротьба за владу, за використання у своїх інтересах інститутів держави, у тому числі армії, поліції, органів управління, засобів масової інформації тощо, а й інші, більш глибокі структури цих факторів.

Підписання Угоди про асоціацію між Україною та Європейським Союзом виводить на новий, більш високий рівень взаємодію між її сторонами як безпосередньо у сфері розвитку громадянського суспільства, так і (враховуючи системний характер цього акту) стосовно активізації громадської участі в інших галузях співробітництва та досягнення основних цілей угоди. Важливими напрямками реалізації завдань угоди та імплементації її положень є співробітництво безпосередньо між організаціями громадянського суспільства України та ЄС, участь незалежних громадських експертів та їх об'єднань у діяльності всіх двосторонніх органів, що утворюються для інституціонального забезпечення дієвості угоди, подальше наближення вітчизняного законодавства (як в цілому, так і щодо громадянського суспільства) до відповідних європейських стандартів

Взаємовідносини Асоціації з органами державної влади, органами місцевого самоврядування та їх асоціаціями, підприємствами, організаціями та установами, політичними партіями, громадськими організаціями України будуються на принципах рівноправності і взаємоповаги відповідно до вимог Закону України «Про асоціації органів місцевого самоврядування» та на підставі угод про співпрацю, які не суперечать чинному законодавству.

Орган місцевого самоврядування організовує або бере участь в організації та проведенні загальнонаціональних конкурсів на кращий проект чи програму місцевого і регіонального розвитку нового досвіду та додаткового фінансування від міжнародних організацій.

З допомогою громадських інститутів органи місцевого самоврядування можуть активно сприяти самоорганізації членів територіальної громади, веденню роз'яснювальної та інформаційної роботи. Це своєрідна інституціоналізація роботи органу самоврядування, створення режиму адресної роботи в діяльності органів влади з громадськістю. Зі свого боку ОГС можуть отримати в особі органів самоврядування і посадових осіб підтримку у виконанні проектів, програм або проходженні адміністративних процедур.

**Зубченко О.В., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-18-4м, ФПУП  
Науковий керівник – Ахромкін Є.М., д.е.н., проф.  
Житомирський державний технологічний університет**

## **УДОСКОНАЛЕННЯ СУДОВОГО ЗАХИСТУ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИХ ПРАВ ЛЮДИНИ І ГРОМАДЯНИНА**

Соціально-економічні права — це можливості людини брати участь у виробництві матеріальних та інших благ. Ці права належать кожному громадянину. Вони визначають місце людини в економічному і соціальному житті та складають основу правового статусу громадянина як трудівника.

Європейським стандартом економічних і соціальних прав людини може вважатись закріплена у відповідному регіональному міжнародному договорі можливість людини задовольняти її потреби в економічній та соціальній сферах життєдіяльності. Ознаками таких стандартів є їхня взірцевість, установлення мінімальної межі стандарту, його нормативна фіксація, достатня свобода національного розсуду в їх застосуванні.

Соціально-економічні права людини і громадянина закріплені в основному законі – Конституції України, до них належать:

Економічні права – це права у сфері економічних і насамперед майнових відносин, а саме:

- 1) право власності як непорушне (ст. 41);
- 2) право на підприємницьку діяльність (ст. 42);
- 3) право на працю (ст. 43);
- 4) право на страйк (ст. 44);

Соціальні права– забезпечують людині гідний рівень життя і соціальну захищеність, а тому вони є завжди пріоритетними, а саме:

- 5) право на житло (ст. 47);
- 6) право на достатній життєвий рівень (ст. 48);
- 7) право на охорону здоров'я (ст. 49);
- 8) право на забезпечене життя та здорове довкілля (ст., 50);
- 9) право на відпочинок (ст. 45);
- 10) право на соціальний захист (ст. 46);

Культурні права- це можливості доступу людини до духовних цінностей свого народу чи нації та усього людства, а саме:

- 11) право на освіту (ст. 53);
- 12) право на свободу творчої діяльності (ст. 54).

Відповідно до ст. 3 Конституції України людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю. Права і свободи людини та їх гарантії визначають зміст і спрямованість діяльності держави. Держава відповідає перед людиною за свою діяльність. Утвердження і забезпечення прав і свобод людини є головним обов'язком держави.

Слід зазначити, що захист людини, її прав і свобод вимагає від держави активних дій і надання їй відповідних прав на випадок можливих порушень прав і свобод людини в повсякденному житті. Кожен громадянин, у разі порушення його прав може звернутися за їх захистом до суду. При цьому під захистом розуміється діяльність по усуненню перешкод на шляху реалізації прав.

З проголошенням України незалежною державою право кожного на судовий захист стало одним із фундаментальних прав людини, гарантованих у конституційному порядку. Закріплене в конституціях більшості розвинутих держав, воно посідає чільне місце в структурі конституційно-правового статусу людини та є необхідним фактором. Право на правосуддя відображається в основних засадах судочинства. Тому зміст цього права складається з наступних елементів: доступність правосуддя; право на апеляційне та касаційне оскарження судового рішення; незалежність і неупередженість суду; рівність усіх учасників судового процесу перед законом і судом; право на захист; публічність судового розгляду; розгляд справи в найкоротший строк, що передбачений законом.

Зокрема, Конституцією України передбачається низка гарантій, однією із яких є право судового захисту, що передбачена статтею 55 Конституції України, згідно з якою права і свободи людини і громадянина захищаються судом. Це означає, що кожному гарантується захист прав і свобод у судовому порядку. Суд не може відмовити у правосудді, якщо громадянин України, іноземець, особа без громадянства вважають, що їх права і свободи порушені або порушуються, створено або створюються перешкоди для їх реалізації або мають місце інші ущемлення прав та свобод. Відмова суду у прийнятті позовних та інших заяв, скарг, оформлених відповідно до чинного законодавства, є порушенням права на судовий захист, яке згідно зі статтею 64 Конституції України не може бути обмежене. Також зазначеною статтею кожному гарантується право на оскарження в суді рішень, дій чи бездіяльності органів державної влади, органів місцевого самоврядування, посадових і службових осіб. Це означає, що кожен, тобто громадянин України, іноземець, особа без

громадянства, має гарантоване державою право оскаржити в суді загальної юрисдикції рішення, дії чи бездіяльність будь-якого органу державної влади, органу місцевого самоврядування, посадових і службових осіб, якщо їх рішення, дія чи бездіяльність порушують або ущемляють права і свободи зазначених осіб чи перешкоджають їх здійсненню, а тому потребують правового захисту в суді. Такі скарги підлягають безпосередньому розгляду в судах незалежно від того, що прийнятим раніше законом міг бути встановлений інший порядок їх розгляду (оскарження до органу, посадової особи вищого рівня по відношенню до того органу і посадової особи, що прийняли рішення, вчинили дії або допустили бездіяльність). Подання скарги до органу, посадової особи вищого рівня не перешкоджає оскарженню цих рішень, дій чи бездіяльності до суду.

Для реалізації права людини і громадянина на судовий захист необхідно, щоб особа, по-перше, мала певний рівень правового виховання і правової культури, і, по-друге, сама бажала свого захисту. На жаль, громадяни України не знають всіх своїх прав та не знають як захистити їх, вони не звикли до можливості судового захисту своїх прав і свобод і не використовують цей засіб в повній мірі. Це обумовлено тим, що існує велика кількість колізій в українському законодавстві, нестабільне, часто змінюване законодавство. Судова система страждає від надмірного навантаження, недофінансування, що породжує її корумпованість.

Останнім часом проблеми судового захисту прав людини ще більше загострилися.

По-перше, при зверненні до суду, як і до інших державних та громадських інституцій, за захистом своїх порушених прав нерідко бракує належного документального підтвердження порушень; належної і своєчасної фіксації фактів, подій, явищ; відповідної нормативно-правової бази з цих питань. Наприклад, звернення громадянином до суду за відшкодуванням моральної шкоди. В поняття моральної шкоди входять – втрати немайнового характеру внаслідок моральних чи фізичних страждань, або інших негативних явищ, заподіяних фізичній чи юридичній особі незаконними діями або бездіяльністю інших осіб. Відповідно до Постанови Пленуму Верховного Суду України від 31 березня 1995 року № 4 „Про судову практику в справах про відшкодування моральної (немайнової) шкоди" моральна шкода може полягати, зокрема: у приниженні честі, гідності, престижу або ділової репутації, моральних переживаннях у зв'язку з ушкодженням здоров'я, у порушенні права власності (в тому числі інтелектуальної), прав, наданих споживачам, інших цивільних прав, у зв'язку з незаконним перебуванням під слідством і судом, у порушенні нормальних життєвих зв'язків через неможливість продовження активного громадського життя, порушенні стосунків з оточуючими людьми, при настанні інших негативних наслідків. В даному випадку, при зверненні до суду за захистом свого порушеного права, особа повинна знати нормативно-правові акти, які регулюють питання відшкодування моральної шкоди, мати бажання відстояти свою честь та гідність, а також забезпечити документальне підтвердження (наявність довідки від лікаря про ушкодження здоров'я, товарного чеку про придбання ліків, офіційного документу з роботи про відсутність на роботі з причин, що виникли внаслідок порушення прав та ін.).

По-друге, строк розгляду справ законодавчо чітко не встановлений, внаслідок чого громадяни роками не можуть захистити свої права. Це породжує недовіру, непошану громадян до суддів та судової системи загалом.

По-третє, через неспроможність більшості громадян сплатити державне мито та скористатися послугами адвоката.

Важливе значення у ефективному здійсненні правосуддя відіграє незалежність та самодостатність суддів. Тільки незалежний суд може ефективно здійснювати покладені на нього завдання, справедливо вирішувати судові справи. Незалежність і недоторканність суддів гарантуються Конституцією і законами України. Вплив на суддів у будь-який спосіб забороняється. Судді при здійсненні правосуддя незалежні і підкоряються лише закону. Це означає, що незалежність суддів є невід'ємною складовою їхнього статусу. Вона є конституційним принципом організації та функціонування судів, а також професійної діяльності суддів, які при здійсненні правосуддя підкоряються лише закону. Незалежність суддів забезпечується, насамперед, особливим порядком їх обрання або призначення на посаду та звільнення з посади; заборонаю будь-якого впливу на суддів; захистом їх професійних інтересів; особливим порядком притягнення суддів до дисциплінарної відповідальності; забезпеченням державою особистої безпеки суддів та їхніх сімей; гарантуванням фінансування та належних умов для функціонування судів і діяльності суддів; заборонаю суддям належати до політичних партій та профспілок, брати участь у будь-якій політичній діяльності, мати представницький мандат, займатися за сумісництвом певними видами діяльності; притягненням до юридичної відповідальності винних осіб за неповагу до суддів і суду; суддівським самоврядуванням; заборонаю щодо суддів будь-яких дій незалежно від форми їх прояву з боку державних органів, установ та організацій, органів місцевого самоврядування, їх посадових і службових осіб, фізичних та юридичних осіб з метою перешкодити виконанню суддями професійних обов'язків або схилити їх до винесення неправосудного рішення тощо.

За допомогою правової реформи, що сьогодні крокує вперед, необхідно серед громадян України втілити пошану та довіру до судової гілки влади. Щоб громадянин, при порушенні його законних прав та інтересів, з впевненістю звертався до судового органу за своїм захистом. І щоб судовий захист в Україні стояв на стороні громадянина права якого порушено.

Зятікова Т.Л., магістрант, II курс, гр. ЗДУМ-17-3м, ФПУП  
Науковий керівник – Шпак Ю.В., д.н. держ. упр., проф.  
Житомирський державний технологічний університет

## ОПТИМІЗАЦІЯ ПРОЦЕСУ ПЛАНУВАННЯ ТА ВИКОНАННЯ ВИДАТКОВОЇ ЧАСТИНИ МІСЦЕВИХ БЮДЖЕТІВ НА ПРИКЛАДІ ПЛАНУВАННЯ ВИТРАТ НА ОПЛАТУ ЕНЕРГЕТИЧНИХ РЕСУРСІВ

Планування та виконання видаткової частини місцевих бюджетів є надзвичайно важливим питанням та визначає на скільки ефективно органи місцевого самоврядування здійснюють покладені на них функції та повноваження. Особливо актуальним питання стає в умовах обмеженості фінансових ресурсів, особливо спроможність виконавчих органів ради раціонально розподілити бюджетні кошти враховуючи пріоритети стратегічного розвитку території громади та максимально ефективно використати ресурси місцевих бюджетів.

Сутність видатків бюджету досліджували Ш. Бланкарт, Дж. Б'юкенен, Л. Дробозіна, Дж. Стігліц та ін. Планування та виконання видаткової частини місцевих бюджетів розвитку та важливість вдосконалення системи планування місцевих бюджетів в Україні, врахуванням досвід інших країн, відображені у роботах, С. Буковинський, А. Буряченко, О. Кириленко, І. Лук'яненко, І. Лютий, В. Опарін, В. Федосов та інших.

Звісно актуальною залишається проблематика недостатності фінансових ресурсів для забезпечення видатків місцевих бюджетів, але ще більшим викликом у громадах постає необхідність підвищення ефективності та прозорості використання бюджетних коштів, оптимізації процесу планування та виконання видаткової частини місцевих бюджетів, у тому числі шляхом планування витрат на оплату енергоносіїв через запровадження механізму стимулювання впровадження заходів з енергозбереження у муніципальному секторі.

Ефективний процес розподілу бюджетних ресурсів відповідно до видаткових зобов'язань місцевої влади регламентується законодавчими та нормативно – правовими актами: Конституцією України, Бюджетним кодексом України, щорічними законами «Про Державний бюджет України», щорічними рішеннями про місцеві бюджети, іншими законами України, указами Президента України, та відповідними постановами Кабінету Міністрів України. Згідно Бюджетного кодексу України, видатки бюджету – кошти, спрямовані на здійснення програм та заходів, передбачених відповідним бюджетом. Видатки місцевих бюджетів — це економічні відносини, які виникають у зв'язку з фінансуванням власних і делегованих повноважень місцевих органів влади.

В сучасних умовах основними проблемами видаткової частини бюджетів є:

- низька ефективність використання бюджетних коштів;
- відсутність чітких правил формування витрат на енергію;
- невідповідність цільових та бюджетних програм пріоритетам розвитку громад

Розв'язання цих проблем може здійснюватися абсолютно різними методами, інструментами. Звісно, варіанти стимулювання можуть бути теж досить гнучкими, як наприклад:

- запровадження інструментів періодичного преміювання закладу;
- започаткування механізмів спрямування коштів економії на додаткові заходи;
- запровадження заходів виявлення підстав та притягнення до відповідальності осіб;
- проведення навчання, роз'яснювальна робота;
- розроблення чітких інструкцій для персоналу, розмежування функцій;
- супровід та контроль усього процесу органом управління закладу;

Сьогодні, все ж таки, одним з ефективних інструментів планування та прогнозування результативності бюджетних витрат на оплату енергії є запровадження механізму стимулювання впровадження заходів енергозбереження у муніципальному секторі. Запровадження такого інструменту управління сприятиме раціональному та оптимальному використанню бюджетних коштів за умов їх обмеженості, а також підвищенню результативності видатків державного та місцевих бюджетів, стимулюватиме впровадження заходів з енергозбереження та раціонально використовувати коштів бюджетів всіх рівнів тощо. Разом з тим, планування видатків на оплату енергоносіїв повинно ґрунтуватися на нормативному споживанні кожною будівлею енергетичних ресурсів.

Підвищення ефективності видатків місцевих бюджетів через їх вагу для розвитку громад посідає сьогодні критично важливе місце. А використання ефективних інструментів планування та прогнозування бюджетних витрат на оплату енергії може бути одним із кращих прикладів управління фінансами в муніципальній сфері.

**Іваненко Н.В., магістрант, II курс, гр. ЗДУМ-17-3м, ФПУП  
Науковий керівник – Самчик М.Ю., к.е.н.  
Житомирський державний технологічний університет**

## **ПРОБЛЕМИ ЗАСТОСУВАННЯ ЗАКОНУ ЗА АНАЛОГІЄЮ ПРИ ВИРІШЕННІ КОРПОРАТИВНИХ СПОРІВ**

Значну роль у сфері корпоративних відносин на сьогоднішній день відіграє той факт, що у сфері права наявні прогалини сучасного українського законодавства наслідком чого наявна перешкода здійсненню ефективного регулювання тих чи інших відносин. Під прогалиною в законодавстві слід розуміти відсутність у ньому необхідної правової норми або сукупності правових норм, спрямованих на регулювання певних відносин. Якщо в галузях публічного права проблема прогалин у регулюванні може бути вирішена лише на законодавчому рівні (тобто шляхом прийняття правових норм, яких не вистачає), то в приватному праі вона може бути подолана і на рівні правозастосування. Для цього чинне законодавство запроваджує інститут аналогії. Так, згідно зі ст. 8 ЦК України існує два види аналогії: аналогія закону, яка передбачає регулювання відносин, що не врегульовані на законодавчому рівні, тими правовими нормами ЦК та інших актів цивільного законодавства, що регулюють подібні за змістом цивільні відносини, та аналогія права, яка застосовується у разі неможливості використати аналогію закону і полягає врегулюванні цивільних відносин відповідно до загальних засад цивільного законодавства.

На сучасному етапі актуальність прогалин у правовому регулюванні особливо проявляється у сфері корпоративних правовідносин. З урахуванням того факту, що останнім часом корпоративне законодавство постійно оновлюється і доповнюється новими законами (прикладом є нещодавно прийнятий Закон України «Про товариства з обмеженою та додатковою відповідальністю»), великий масив відносин, які виникають у зв'язку з реалізацією корпоративних прав у тих чи інших видах товариств, залишається майже не врегульованим. Така ситуація призвела до виникнення численних судових спорів, які стали предметом розгляду не лише судів першої чи апеляційної інстанції, а й Верховного Суду. Практика останнього в цьому контексті викликає особливу цікавість, адже, як відомо, висновки щодо застосування норм права, викладені у постановках Верховного Суду, враховуються іншими судами при застосуванні таких норм права (ч. 6 ст. 13 Закону України «Про судоустрій і статус суддів»). Зокрема, Верховним Судом було розглянуто проблему регулювання відносин між приватними підприємствами і їх учасниками, яка уже давно існує в практиці.

Варто відзначити, що приватні підприємства є достатньо своєрідною організаційно – правовою формою юридичної особи, яка передбачена лише положеннями Господарського кодексу України. В останньому ж цій організаційно-правовій формі присвячена аж одна стаття (ст. 113 ГКУ), згідно з якою приватним підприємством визнається підприємство, що діє на основі приватної власності одного або кількох громадян, іноземців, осіб без громадянства та його (їх) праці чи з використанням найманої праці. Приватним є також підприємство, що діє на основі приватної власності суб'єкта господарювання – юридичної особи. В одній зі справ, яка розглядалася Верховним Судом, ставилося питання про визнання недійсним рішення загальних зборів приватного підприємства у зв'язку з порушенням процедури їх скликання.

Проаналізувавши статут підприємства та проаналізувавши законодавство, яким регулюється діяльність приватних підприємств, Верховний Суд зауважив, що порядок створення та діяльності органів управління приватним підприємством не врегульований ні ЦК України, ні ГК України. Зокрема, наведеними нормативно-правовими актами не передбачений порядок скликання та проведення загальних зборів учасників приватного підприємства. Саме тому, пославшись на ч. 1 ст.8 ЦК України, Верховний Суд дійшов висновку, що оскільки згідно з встановленими обставинами справи підприємство засноване на приватній власності двох осіб (засновників), а його статутний капітал поділений між учасниками на частки, до спірних у справі правовідносин можуть бути застосовані за аналогією положення ЦК України, ГК України, Закону України «Про господарські товариства», які регулюють правовідносини щодо порядку скликання та проведення загальних зборів товариства з обмеженою відповідальністю. Це дозволило застосувати до спірних правовідносин положення законодавства, яке регулює порядок скликання загальних зборів товариств з обмеженою відповідальністю, і встановити порушення цих положень під час скликання загальних зборів. З урахуванням вищевикладеного, Верховний Суд дійшов висновку, що надання можливості одному із учасників товариства з обмеженою відповідальністю, який володіє часткою, що має вирішальний вплив при прийнятті рішень на загальних зборах товариства, права самостійно збільшувати статутний капітал товариства без врахування на засадах пропорційності часток інших учасників, що фактично призводить до їх зменшення, свідчить про невідповідність таких рішень загальних зборів законодавству та принципу верховенства права (Постанова ВС у справі № 918/92/17 від 27.02.2018). На цій підставі відповідне рішення загальних зборів було визнане недійсним.

Отже можна дійти логічного висновку, що застосування закону за аналогією в багатьох випадках є спірним інструментом правозастосування. А тому його використання повинно бути зваженим і детально обґрунтованим.

УДК 351.756.4+314.7

**Іваницька Л.В., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-18-1м, ФПУП  
Науковий керівник – Дика О.С., к.е.н.  
Житомирський державний технологічний університет**

## **СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ ТА ШЛЯХИ ЇХ ВИРІШЕННЯ У СФЕРІ НЕЛЕГАЛЬНОЇ МІГРАЦІЇ В УКРАЇНІ**

Останніми роками проблема нелегальної міграції вийшла за межі окремих держав і має транснаціональний характер. Жодна країна не в змозі справитися з викликами міграції самотужки, в ізоляції від своїх сусідів. Її наслідки та зростання обсягів у світі часто дискредитують усі можливі переваги руху міграційних потоків. На сьогоднішній день вона є реальною загрозою для національної та громадської безпеки, сприяє зростанню злочинності, поширенню небезпечних захворювань, зумовлює створення підпільного ринку праці, а отже постає питання її всебічного дослідження.

Проблема незаконної міграції має два основних аспекти: кримінальний та соціально-психологічний. Кримінальний аспект незаконної міграції складає супутня нелегальної міграції злочинність. Концентрація незаконних мігрантів негативно впливає на криміногенну ситуацію як в Україні, так і в регіоні в цілому, і в остаточному підсумку, являє загрозу національній безпеці України. Соціально-психологічний аспект незаконної міграції виражається в тому, що ситуація незаконного проживання є найтяжчим стресовим станом для людей. Незаконна міграція відрізає їм шляхи для нормальної інтеграції в нове суспільство, робить їх легкою жертвою несумлінних роботодавців. Для протидії незаконній міграції та її попередження в Україні необхідна консолідація зусиль всіх державних органів та правоохоронних структур усіх рівнів.

Нелегальна імміграція створює реальні та потенційні загрози фактично будь-якому аспекту безпеки приймаючої сторони. Вона спотворює соціальну, демографічну, територіальну структуру, загострює конкуренцію на місцевих ринках праці та житла, створює цілі сектори зайнятості, які не мають законодавчого регулювання, викликає соціальну напругу, ріст ксенофобії та екстремізму.

У міжнародних документах найбільш популярним є визначення, прийняте на Міжнародній конференції з питань народонаселення і розвитку (1994) і використане в Програмі дій Женевської конференції з питань міграції на просторах СНД 1996 р. Згідно з цим визначенням незаконні мігранти – особи, які перебувають у невизначеному стані і не дотримуються вимог щодо в'їзду, перебування чи здійснення економічної діяльності, встановлених державою, в якій вони перебувають. Термін «незаконні мігранти» використовується без шкоди для визначення статусу біженця. Приблизно третина потоку міжнародної міграції у світі зараз не контролюється. Причиною цього є наростання суперечностей між залученням постійно зростаючої кількості людей у міграційні переміщення, природним збільшенням мобільності населення, глобалізацією світу та жорсткістю імміграційних режимів у країнах, що приймають, найпривабливіших для мігрантів. Нелегальна міграція з'являлася і поширювалася у великих масштабах саме там, де ставилися обмеження та заборони на шляху легальних форм міграції. Найбільш яскравим прикладом цього є США, де перші закони обмеження міграції в 20-ті роки ХХ ст. зумовили появу нелегальної міграції. Створена в 1934 р. служба прикордонного контролю була спрямована, в першу чергу, на припинення нелегальної міграції з Канади й Мексики. Однак масовий потік нелегальної міграції переповнив Сполучені Штати Америки в другій половині 60-х років ХХ ст., коли під тиском американських профспілок була скасована двостороння угода між США і Мексикою про залучення мексиканської робочої сили. Нині у США кількість нелегальних мігрантів становить понад 5 млн. осіб. Ця цифра залишається стабільною, незважаючи на досить твердий прикордонний контроль, суворі заходи щодо роботодавців, які наймають нелегальних робітників, проведені кампанії з легалізації незаконних мігрантів тощо.

Вище керівництво державних інститутів України, які відповідають за міграційну політику, продовжують акцентувати, що проблема нерегульованої міграції загрожує державній безпеці. 15 серпня 2018 року на Чернігівщині перший заступник Міністра внутрішніх справ С.Яровий зазначив: «Результати профілактичного відпрацювання «Мігрант» показали, що проблема нелегалів нині дуже гостра у державі. Масовий приток нелегальних мігрантів є критичним, незабаром він становитиме загрозу державній безпеці». Перший заступник Голови Державної прикордонної служби В.Серватюк повідомив, що російська сторона порушує міжнародні договори про реадмісію, оскільки не приймає «нелегальних» мігрантів, що прибувають з їхньої країни. Одна з головних причин таких тенденцій, на думку чиновників, – посилення Євросоюзом загалом та окремими країнами обмежувальної політики щодо мігрантів, які розглядають й інші напрямки, зокрема Україну.

Справжню кількість нелегальних мігрантів визначити неможливо. Для формування оцінок використовуються дані щодо затриманих або не пропущених через кордон іноземців, осіб без

належних дозволів, виявлених усередині країни, або тих, кого піддано процедурі депортації. Експерти Міжнародної організації з міграції вважають, що нелегальна міграція становить 10–15 % міграційних потоків. Огляд динаміки та особливостей сучасних міграційних процесів дає підстави стверджувати, що міжнародна міграція не лише інтенсифікується, а й набуває нових якісних рис. Тому вимоги до міграційної політики і на національному, і на міжнародному рівні значно зростають, а завдання її формування ускладнюється.

На часі – негайне вжиття заходів щодо попередження нелегальної міграції та торгівлі людьми, виправлення загрозливої ситуації, зокрема врахування специфічних потреб таких вразливих груп, як жінки – глави сім'ї, безпритульні діти, жертви катувань, люди похилого віку та інваліди. Чи не найголовнішим є втілення в життя принципу міжнародного співробітництва – солідарності та поділу значних потоків біженців й переміщених осіб, які потребують міжнародного захисту та допомоги.

Саме тому міграційна політика України щодо подолання нелегальної міграції, у цілому, має спиратися на визнання права на розвиток та взаємозв'язок між розвитком, демократією та правами людини, на розробку нових і всеохоплюючих стратегій в галузі міграції, щоб розв'язати проблеми безробіття та соціальної дезінтеграції, використати міграційні процеси як благо для розвитку країн, як важливу умову для досягнення прогресу в прагненні до справедливості, розвитку та миру.

На мою думку немає універсальних засобів вирішення зазначеної проблеми, але можна окреслити ключові заходи шляхом:

- всебічного сприяння діяльності міжнародних, регіональних та національних неурядових організацій, що займаються проблемами нелегальної міграції (наприклад, участі в реалізації проекту «Підтримка управління міграцією та притулком в Україні» (строк реалізації – до 15.12.2019), що здійснюються МОМ (міжнародна організація з міграції));

- розроблення плану надзвичайних дій на випадок масового входу в Україну нелегальних мігрантів;

- залучення до практичного використання політичних рішень, міжурядових механізмів, розроблених Міжнародною конференцією з питань боротьби з неконтрольованою нелегальною міграцією та спрямованих на стримування напливу іммігрантів до Східної та Центральної Європи;

- максимального використання набутих Будапештської групи, особливо щодо міжнародної криміналізації незаконного переправлення людей, виконання угод стосовно зворотного допуску, проблеми міжнародного обміну інформацією у сфері нелегальної міграції та незаконного переправлення людей, розробки проектів, спрямованих на сприяння країнам Центральної та Східної Європи, міжнародної співпраці стосовно повернення нелегальних мігрантів на Батьківщину;

- розробки для державних службовців та міграційних чиновників лекційних курсів з актуальних проблем міграції, включаючи нелегальну міграцію та торгівлю людьми;

- поглиблення вивчення та дослідження міграційних процесів, науково-дослідницького обґрунтування міграційних засад, наукового забезпечення державного управління;

- забезпечення оперативного обміну наявною інформацією з проблем нелегальної міграції та торгівлі людьми, впровадження практики багатостороннього обміну досвідом роботи з метою вивчення та вдосконалення навичок, які використовуються в боротьбі з такими злочинами;

- посилення відповідальності за правопорушення, пов'язані з нелегальною міграцією, та внесення в установленому порядку відповідних законодавчих пропозицій;

- активізацію переговорного процесу з питань укладення міжнародних договорів з державами міграційного ризику про реадмісію осіб;

- продовження роботи зі створення і забезпечення відповідно до міжнародних стандартів діяльності мережі пунктів тимчасового перебування іноземців та осіб без громадянства, які незаконно перебувають в Україні;

- вирішення питання щодо забезпечення, зокрема фінансового та інституційного, належного функціонування системи виявлення нелегальних мігрантів (надати транспортні засоби, мобільні прилади для оперативної ідентифікації особи тощо для підвищення ефективності здійснення контролю за дотриманням міграційного законодавства);

- запровадження належного механізму та програми регуляції нелегальних мігрантів (легалізація, міграційна амністія тощо);

- залучення коштів міжнародних організацій для вирішення питань, пов'язаних із незаконною міграцією.

Реалізація наведених вище заходів (а також продумане розроблення спільних з сусідніми країнами комплексних програм протидії нелегальній міграції та удосконалення законодавчої бази) сприятиме зближенню міграційного законодавства України та країн-членів ЄС. Європейський вибір України потребує правового та інституціонального забезпечення її державної міграційної політики відповідно до стандартів ЄС та практик країн-членів як найшвидше.



Гумнова В.П., магістрант, II курс, гр. ЗДУМ-17-3м, ФПУП  
Науковий керівник – Драган І.О., д.н.держ.упр., проф.  
Житомирський державний технологічний університет

## СТРАТЕГІЧНЕ ПЛАНУВАННЯ ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ РЕГІОНУ ЯК ІНСТРУМЕНТ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ЙОГО УПРАВЛІННЯ

Реалізація в Україні реформи місцевого самоврядування та децентралізації влади передбачає передачу значної частини повноважень та ресурсів державних органів влади на рівні територіальних громад. Важливою запорукою успішності реалізації цієї реформи є формування спроможних громад, в тому числі через їх об'єднання.

Владі на місцях доводиться вирішувати безліч проблем: економічних, соціальних, екологічних тощо, що часто потребує інтегрованого підходу. Інколи, додаткові повноваження територіальним громадам передаються без достатнього фінансування з державного бюджету. Відповідно, коштів в місцевих бюджетах, що можна спрямувати на розвиток громад, залишається небагато.

В умовах гострої нестачі ресурсів органи місцевого самоврядування шукають альтернативні бюджетним джерела фінансування, співпрацюють з міжнародними фондами та організаціями з метою залучення грантів та допомог на реалізацію проектів. В той же час, міжнародні донори вимагають наявності стратегії розвитку території, куди можна потенційно спрямувати ресурси і бути впевненими, що профінансовані проекти будуть життєздатними. Фінансову підтримку на реалізацію проектів регіонального розвитку при наявності планів розвитку територіальних громад щорічно надає Державний фонд регіонального розвитку (у 2018 році на реалізацію проектів було спрямовано 5,8 млрд. грн.).

Стратегічне планування вже тривалий час застосовується в Україні, проте позитивними результатами від реалізації стратегій поділитися можуть далеко не всі громади. Як правило, це міста, що мали відповідні людські, фінансові та матеріальні ресурси для їх реалізації. Більшість громад розробляли короткострокові програми соціально-економічного розвитку та/або регіональні (міські) цільові програми, спрямовані на вирішення нагальних завдань та проблем, а не на довгострокові цілі розвитку території.

Сьогодні громади мають можливість об'єднувати свої зусилля для вирішення спільних проблемних питань та покращення якості життя мешканців, проте, часто не мають довгострокових планів розвитку. Це стримує розвиток територій, тому що відсутнє їх майбутнє бачення «в цілому», відбувається «латання дірок» у різних сферах життєдіяльності, нераціональне використання ресурсів через відсутність зосередженості на пріоритетних напрямках розвитку, використання наявного потенціалу не в повному обсязі.

Подальший розвиток територій стає неможливий без обґрунтованих стратегічних планів, що є невід'ємною частиною стратегічного управління. Стратегічне планування дає можливість органам місцевого самоврядування поєднувати аналіз поточних подій, прогнози соціально-економічного розвитку і сценарії можливого майбутнього, що є запорукою прийняття ефективних управлінських рішень.

Перевагами стратегічного планування є менша залежність від зміни керівництва територіальною громадою, так як стратегія розробляється на довгострокову перспективу; підвищення наукової і практичної обґрунтованості впровадження необхідних заходів; згуртування громади навколо цілей її розвитку; використання наявних ресурсів виключно на заплановані цілі; зміна шаблонного мислення працівників органів місцевого самоврядування та стимулювання новаторських підходів; забезпечення умов для доступу громади до позичкових ресурсів та грантів.

Успішна реалізація стратегії залежить від багатьох факторів: дотримання методології розробки стратегічних документів, врахування інтересів та ідей основних верств територіальної громади, унікальних особливостей громади та території її розміщення, наявності ресурсів, змін в законодавстві тощо, але одним із головних факторів є бажання та воля міської влади реалізовувати стратегічний план та приймати рішення щодо життєдіяльності громади згідно з пріоритетами та цілями, визначеними у цьому документі.

Таким чином, стратегічне планування є основою для прийняття ефективних управлінських рішень, так як дає змогу покращити процес управління територіальною громадою, залучати додаткові ресурси для її розвитку, оптимізувати доходи і видатки та уникнути хаотичного розподілу коштів, нівелювати лобювання певними групами своїх інтересів, всупереч інтересам громади, враховувати інтереси та потреби всіх верств населення, спрямовувати спільні зусилля громади на розв'язання економічних, соціальних, екологічних проблем, підвищити її конкурентоспроможність, забезпечити європейські стандарти надання якісних послуг населенню та покращити рівень його життя.

Гляшенко Н.А., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-18-8м, ФПУП  
Науковий керівник – Кучменко В.О., ст. викл.  
Житомирський державний технологічний університет

## ПРАВОВІ ТА ОРГАНІЗАЦІЙНІ ЗАСАДИ ЗАПОБІГАННЯ КОРУПЦІЇ

Одним із деструктивних явищ, що гальмує соціально-економічний та політичний розвиток сучасної України, є корупція, якою уражені всі сфери діяльності суспільства.

Вплив політичних, економічних, соціальних процесів, які відбуваються в нашій країні останнім часом, спричиняє потребу негайних дій щодо реального втілення новоприйнятого антикорупційного законодавства.

Ефективна боротьба проти корупції в Україні потребує належного законодавчого забезпечення, формування дієвої системи державних органів, забезпечення належного координування формування та реалізації антикорупційної політики, превентивних заходів запобігання корупції.

На сьогоднішній день, в умовах реформування системи запобігання корупції Україна нині сформувала законодавчу базу, яка загалом відповідає міжнародним стандартам і практиці багатьох закордонних держав.

Сучасну правову базу боротьби з корупцією в Україні становить Закон України «Про запобігання корупції», що визначає правові й організаційні засади функціонування системи запобігання корупції в Україні, зміст і порядок застосування превентивних антикорупційних механізмів, правила щодо усунення наслідків корупційних правопорушень.

Необхідно зазначити, що у 2014-2015 роках із прийняттям низки антикорупційних законів в Україні здійснено найбільш масштабне реформування антикорупційного законодавства відповідно до вимог міжнародних стандартів. Ця реформа є системною, оскільки включає в себе, по-перше, ухвалення нової антикорупційної стратегії та на її основі законів, що повністю регулюють ключові сектори антикорупційної діяльності в державі: формування та моніторинг реалізації державної антикорупційної політики, превентивну антикорупційну діяльність, переслідування за корупційні дії. По-друге, створення нових спеціальних антикорупційних органів відповідальних: 1) за антикорупційну політику та запобігання корупції – Національне агентство з питань запобігання корупції; 2) за розслідування корупційних злочинів високопосадовців та підтримання державного обвинувачення – Національне антикорупційне бюро України та Спеціалізована антикорупційна прокуратура; 3) за виявлення і управління корупційних активів – Національне агентство України з питань виявлення, розшуку та управління активами, одержаними від корупційних та інших злочинів; 4) у новому Законі України «Про судоустрій і статус суддів» передбачено створення Вищого антикорупційного суду як суду першої інстанції з розгляду окремих категорій справ, відбір суддів до якого здійснюється за особливою процедурою. Таким чином кримінальні провадження, які розслідувалися НАБУ, розглядатимуться окремим спеціально утвореним судом.

Аналіз нормативно-правових актів свідчить, що в Україні боротьба з корупцією базується на основних принципах: а) верховенство права; б) законність; в) комплексне здійснення правових, політичних, соціально-економічних, інформаційних й інших заходів; г) пріоритетність заходів боротьби з корупцією; д) невідворотність відповідальності за вчинення корупційних правопорушень; е) відкритість і прозорість діяльності органів державної влади й органів місцевого самоврядування; ж) участь громадськості в заходах щодо запобігання і протидії корупції, державного захисту осіб, які надають допомогу у здійсненні таких заходів; з) забезпечення відновлення порушених прав і законних інтересів, відшкодування збитків, шкоди, заподіяної корупційними правопорушеннями

Водночас слід урахувати, що основним напрямом боротьби з корупцією має бути її запобігання, тобто вплив на її причини й умови. Відтак антикорупційна політика є частиною державної політики і повинна включати в себе заходи, спрямовані на вирішення таких завдань: організація боротьби з корупцією на всіх її рівнях; звуження поля умов і обставин, що сприяють корупції; збільшення ймовірності виявлення корупційних дій і покарання за них; вплив на мотиви поведінки посадової особи; створення атмосфери суспільного неприйняття корупції у всіх її проявах.

Отже, загальносоціальне запобігання корупції – це система науково обґрунтованих та реалізованих на правовому і практичному рівнях відповідними суб'єктами заходів, спрямованих на усунення причин і умов, а також на стабілізацію, щонайперше, політичної обстановки в Україні, реформування економічних відносин, вирішення інших соціальних проблем населення, які негативно впливають на ефективність забезпечення та реалізації конституційних прав та свобод людини і громадянина.

Льницька Т.І., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-18-9м, ФПУП  
Науковий керівник – Ахромкін Є.М., д.е.н., проф.  
Житомирський державний технологічний університет

## ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ ДІЯЛЬНОСТІ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ ТА ПРАВОВИЙ СТАТУС ПРАЦІВНИКА ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ

Державна служба – це професійна діяльність осіб, які займають посади в державних органах та їх апараті для практичного виконання завдань і функцій держави, заробітну плату вони одержують за рахунок державних коштів.

На сьогоднішній день державна служба повинна будуватися на більш наукових засадах, які враховують суб'єктивних та об'єктивних факторів. В першу чергу це може бути пов'язано з встановленням цілісної української держави. Якщо розглядати, то з одного боку, сила держави визначається її спроможністю вирішувати зовнішні і внутрішні проблеми, а з другої – вона повинна бути правовою, демократичною, соціально орієнтованою, підконтрольною народіві України. Наразі застосовувати його потрібно на практиці втілювати ці завдання державності покликана державна служба.

Державна служба має бути ефективною, організованою, мати шляхи для міцного поєднання держави та громадянського суспільства. Адже від удосконалення державної служби залежить майбутнє країни, як головного правового інституту сучасної держави.

Хоча при цьому простежується загальна тенденція до правового статусу державного службовця як до суб'єкта, який виконує повноваження державних органів влади та створює державним службовцям умови для творчої та ініціативної праці в процесі якого підвищується відповідальність за авторитет держави. На даний час спостерігається зниження довіри, недооцінка можливостей до адміністративно-управлінського апарату, хоча саме державні службовці повинні бути високоосвіченим прошарком суспільства.

Сьогоднішня нормативно-правова база діяльності державної служби України вже себе вичерпала та стримує свій подальший розвиток інституту державної служби України як системи державного управління. Наразі у системі державної служби є певні проблеми, які стоять на перешкоді для адаптації до умов Європейського співтовариства та які потребують швидкого вирішення. Необхідно застосувати наступні шляхи удосконалення діяльності державної служби та правового статусу працівника державної служби:

1) редагувати та корегувати законодавче розмежування політичних та адміністративних функцій в системі державного управління, які призведе до зменшення плінності кадрів на державній службі і залежності від політичних змін;

2) створити законодавчі закріплені критерії які відноситимуться до правового статусу працівника державної служби, які реалізуватимуть відповідні державно-владні повноваження та чітко визначатимуть коло осіб на які поширюватиметься законодавство про державну службу;

3) удосконалити систему оплати праці для державних службовців 7-9 групи відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 18 січня 2017 р. №15 «Питання оплати праці працівників державних органів»;

4) необхідно покращити якість управлінських послуг, які надаються державними службовцями, створити чіткі регламентовані процедури та національні стандарти надання послуг;

5) удосконалити систему проходження державної служби, а саме систему відбору кадрів його призначення на посаду та просування його по службі;

6) врегулювати питання для запобігань конфлікту на державній службі та розмежувати його відповідно до державного і приватного сектору. Внаслідок цього та інших додаткових факторів підвищиться ефективність державної служби, посиляться довіра людини до держави та значно зросте повага до державних органів управління.

На основі вище наведеного можна сказати, державний службовець має право діяти в межах своїх повноважень. Якщо ж у разі отримання доручення, яке суперечитиме чинному законодавству працівник державної служби просто зобов'язаний швидко зреагувати та невідкладно в письмовій формі доповісти це посадовій особі від якої отримала це доручення, а в разі наполягання на його виконанні – повідомити про дану ситуацію вищий орган.

Таким чином, удосконалення діяльності державної служби та правового статусу працівника державної служби проявляється в реальному житті через діяльність його повноважних представників, які сумлінно відносяться до своєї праці та не порушують нормативно-правове регулювання. Підвищення ефективності роботи державних службовців сприяє підвищенню ефективності всієї державної служби і кожного державного органу зокрема.

Искоростенська Т.В., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-18-9м, ФПУП  
Науковий керівник – Самчук К.І., к.е.н.  
Житомирський державний технологічний університет

## ВДОСКОНАЛЕННЯ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ОРГАНІВ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ

Держава може бути міцною тільки за наявності сильних регіонів, а як свідчить світовий і вітчизняний досвід державотворення, системні форми можуть бути ефективними лише за умови залучення до них громадян, громадських інститутів та органів місцевого самоврядування. Ефективність державного та муніципального управління залежить від їх кадрового забезпечення, що потребує відповідної системи роботи з кадрами, яка являє собою планований і контролюючий процес, спрямований на підвищення кваліфікаційного рівня державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування.

Актуальність проблеми обумовлена й тим, що прагнення України до інтеграції у світові та європейські структури потребує не лише відповідного узгодження суспільно-політичних, правових і соціально-економічних засад, але й запровадження відповідних стандартів життя, в тому числі й у сфері організації та практичної реалізації місцевого самоврядування. Тому при організації цільової підготовки кадрів майбутніх керівників та спеціалістів місцевого самоврядування та самим органам цієї системи, та вищим навчальним закладам необхідно виходити з чітких принципів та положень ефективної, науково аргументованої муніципальної кадрової політики. Проблеми в кадровому забезпеченні органів місцевого самоврядування зумовлені тривалим пануванням парадигми розгляду кадрової політики як засобу боротьби за владу, слабкістю механізмів затребуваності професійного досвіду особи. Усе це обумовило необхідність розробки теоретико-методологічних і практичних засад сутності кадрового забезпечення в органах місцевого самоврядування.

Значними проблемами залишаються забезпечення високої ефективності управління життєзабезпеченням територіальних громад, відчутний дефіцит висококваліфікованих управлінських кадрів для органів місцевого самоврядування, насамперед, для сільських та селищних рад. У той же час якісна підготовка посадовців у сучасних умовах не уявляється можливим у рамках застарілих підходів до проектування та реалізації діяльності системи управління функціонуванням органів місцевого самоврядування та територіальних громад в цілому, забезпечення належного рівня професійної компетентності та особистісних якостей управлінських кадрів. Демократизація суспільного життя та розвиток ринкових відносин зумовлює збільшення та постійне ускладнення змісту та характеру управлінських функцій посадових осіб місцевого самоврядування, відповідні зміни до вимог їх професійної підготовки. Оптимальність функціонування системи державного управління та місцевого самоврядування знаходиться у прямій залежності від того, наскільки ефективно, з урахуванням перспектив розвитку, здійснюється кадрове забезпечення її органів

Зміст та специфіка діяльності щодо управління персоналом значною мірою визначаються завданнями, які вирішуються органом місцевого самоврядування. Тому, організаційні, технологічні та інші процеси, які відбуваються в органі влади, потребують відповідного кадрового забезпечення. Громадяни сьогодні йдуть за порадою чи допомогою до своїх обранців, до тих, кого вони знають в обличчя, до тих, хто протягом багатьох років живе і працює поряд з ними – до посадових осіб місцевого самоврядування. В умовах демократичної децентралізації влади шляхом удосконалення і розвитку місцевого самоврядування головними ризиками, які можуть загрожувати сталому розвитку територіальних громад є недостатній рівень професійної компетентності окремих посадових осіб місцевого самоврядування. Невірні кадрові рішення негативно позначаються на стані всього суспільства і в першу чергу це призвело до того, що населення все менше довіряє владі. Це свідчить про те, що прийшов час, коли потрібно звернути особливу увагу на кадрове забезпечення саме органів місцевого самоврядування, оскільки воно є основою народовладдя будь-якої держави. Життєві потреби громади значною мірою покладаються на компетентність органів місцевого самоврядування. Саме посадові особи місцевого самоврядування мають вирішувати проблеми, які виникають у мешканців села, селища або міста.

При цьому професіоналізм людей, які працюють в органах місцевого самоврядування, передбачає не тільки галузеві знання, а й насамперед знання, вміння, навички і розуміння механізмів взаємодії держави, суспільства та окремих громадян та вміння ефективно використовувати ці знання на практиці. Тому професійне навчання посадових осіб місцевого самоврядування має свою специфіку порівняно з організацією навчання державних службовців. Кадрове забезпечення органу влади обумовлює складність і відповідну організаційну побудову, має власну мету та виконує притаманні їй функції.

Мету системи управління персоналом можна визначити як забезпечення кадрами, організацію їх ефективного використання, професійного та соціального розвитку, а також досягнення раціонального ступеня мобільності персоналу. Кадрове забезпечення має власну структуру, що певним чином вирізняє цей вид діяльності з-поміж інших державних видів діяльності, що пов'язані з управлінням. Робота з кадрами охоплює значне коло питань, що пов'язані з різними аспектами добору, розстановки, підвищення рівня професійної компетентності персоналу органів влади.

Система роботи з кадрами спрямована на формування й організацію кадрового забезпечення завдань органу влади і раціонального використання його персоналу, оскільки тут розв'язується весь комплекс питань, пов'язаних з відбором, розстановкою кадрів, службовим просуванням співробітника, проведенням атестації та щорічного оцінювання професійних і особистих якостей посадовців, з проходженням служби, професійною перепідготовкою та підвищення кваліфікації, визначенням потреб у фахівцях для органів влади, тощо. Таким чином, має місце органічне поєднання як мети системи кадрового забезпечення (формування й організація), так і функцій, які виконуються в межах цієї діяльності зокрема і в межах публічного управління взагалі (відбір, розстановка, просування посадовця, його атестація). Аналіз компонентів, елементів публічного управління та їх взаємозв'язки має важливе теоретико-методологічне значення. Кадрове забезпечення місцевого самоврядування як частина управлінської діяльності має функціональну та організаційну структуру.

Сутність функціональної структури полягає у наданні підсистеми органів публічної влади відповідних управлінських функцій, організаційної структури – у розподілі загального об'єму організаційного потенціалу по вертикалі та по горизонталі. До складових функціональної структури кадрового забезпечення можна віднести такі поняття, як функції, напрямки діяльності, елементи роботи з кадрами тощо. У кадровому забезпеченні здійснюються функції планування, залучення, добору, соціалізації професійного розвитку, оцінювання показників діяльності, оплати праці, мотивації. Так, планування роботи з кадрами допомагає вирішувати питання відбору, розстановки та переміщення кадрів, стажування, роботи з резервом, підвищення рівня професійної компетентності посадовців. До функцій кадрового забезпечення Т. Кагановська пропонує додати: комплектування органів влади висококваліфікованими, морально сталими кадрами; вивчення та аналіз положення про відбір, розстановку, зміцнення та збереження професійних кадрів, професійній підготовці та підвищенню кваліфікації посадовців, розробку заходів з удосконалення цієї діяльності; запровадження сучасних методів та форм роботи з кадрами; вивчення ділових та моральних якостей посадовців, створення резерву персоналу; планування потреб органів влади; вирішення соціально-побутових проблем посадовців, питань надання встановлених законодавством пільг та допомоги.

Головною функцією кадрового забезпечення місцевого самоврядування являється залучення кадрів, здійснення повною мірою якої, дає можливість підібрати найбільш професійно підготовлених висококваліфікованих спеціалістів. У процесі роботи з кадрами виникають різні завдання, пов'язані з їх оцінкою, що потребують специфічного підходу до їх вирішення. До елементів роботи з кадрами органів місцевого самоврядування можна віднести: виявлення кількісних та якісних потреб у кадрах; визначення ступеня підготовки посадовців; відбір, розстановка, визначення способів зайняття посад; забезпечення просування по службі, роботу з кадровим резервом; стимулювання трудової активності; професійна підготовка та підвищення кваліфікації посадовців; визначення засад перевірки виконання службовцями покладених на них завдань. Одним з основних елементів роботи з кадрами є формування кадрового резерву, тобто пошук і підготовка талановитих посадовців, забезпечення умов для постійного зростання рівня їх професійної компетентності та максимального використання їх можливостей.

Управлінська діяльність постійно поєднана із нестандартними ситуаціями, які потребують від посадовців неформального підходу для їх вирішення. Зазначене зумовлює формування в органах місцевого самоврядування кваліфікованої команди. Зростання потреби у професіоналізації муніципального управління та відповідні зміни суспільних вимог до його кадрового забезпечення потребують, насамперед, розробки та наукового усвідомлення характеру, змісту та призначення їх професійної діяльності. Задля підвищення якості муніципального менеджменту, поступового оновлення управлінської еліти необхідно здійснювати відбір майбутніх управлінців, які повинні відповідати низці вимог, зумовлених характером та мірою складності завдань у місцевому самоврядуванні, а саме: лідерство, наявність системного підходу, здатність стратегічно мислити, вміння приймати нестандартні рішення, ефективно діяти в умовах невизначеності та ризику. Вимоги до рівня професійної компетентності посадовців зумовлені складним та багатогалузевим характером сучасного міського господарства та необхідністю чіткого бачення та розуміння його проблем, вміння знаходити шляхи та засоби їх ефективного вирішення, розробляти та реалізовувати стратегії такого рішення. Надзвичайно важливі вміння, по-перше, правильно діяти в умовах діючих ресурсних обмежень, по-друге, ефективно використовувати ринкові механізми функціонування систем життєзабезпечення та управління ними, по-третє, поєднувати поточні та стратегічні потреби та інтереси територіальної громади, бачення перспектив розвитку міст в цілому та сфери своєї професійної діяльності, зокрема.

Діяльність органів місцевого самоврядування спрямована на забезпечення потреб та інтересів територіальної громади та кожного громадянина, що потребує не тільки відповідного професіоналізму посадовців, але й високої культури та належного рівня розвитку навичок міжособистісного спілкування. Підвищення рівня професійної компетенції посадовців здійснюють Національна академія державного управління при Президенті України, її регіональні інститути, місцеві центри підвищення кваліфікації, інші вищі навчальні заклади, які мають відповідні ліцензії.

Можна зробити висновок, що посадовці повинні володіти відповідними якостями, знаннями та навичками, які відповідають завданням, характеру та змісту служби в органах місцевого самоврядування. Важлива роль в управлінській діяльності відводиться формуванню та реалізації державної кадрової політики.

Іщук Ж.В., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-18-4м, ФПУП  
Науковий керівник – Супрунова І.В., к.е.н., доц.  
Житомирський державний технологічний університет

### ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ТА УДОСКОНАЛЕННЯ РОБОТИ З ПЕРСОНАЛОМ В ОРГАНАХ ВИКОНАВЧОЇ ВЛАДИ

Формування системи кадрового забезпечення та застосування основних механізмів роботи з персоналом в органах виконавчої влади здійснюється на основі Стратегії державної кадрової політики (на 2012 – 2020 рр.). Основною метою якої є забезпечення всіх сфер життєдіяльності держави кваліфікованими кадрами, необхідними для реалізації національних інтересів у контексті розвитку України як демократичної, соціальної держави з розвинутою ринковою економікою. Проте існує ряд проблемних питань, пов'язаних із формуванням системи кадрового забезпечення. Назвемо деякі із них.

Так, реалізація етапів адміністративної реформи, першим етапом якої була оптимізація державних владних структур, впровадила практику скорочення чисельності штату держслужбовців. Як результат, з 2013р. по 2018 р. кількість спеціалістів в органах державної влади зменшилась на 3,5 %, керівників – на 1,78 %. Протягом 2017-2018 рр. скорочення збільшилися для спеціалістів на 3,79 %, керівників – на 1,74 %. Зауважимо, що за умови скорочення штату державних органів влади (особливо на місцевому рівні) відбувається процес зростання обсягів функціональних обов'язків службовців при неврегульованості матеріально-економічних стимулів заохочення до праці, що безперечно негативно позначається на якості послуг населенню.

Окремою складовою системи кадрового забезпечення є формування на загальнодержавному рівні кадрового резерву. Але практичний досвід свідчить, що даний резерв є номінальним та формується, зазвичай, для “галочки” із випускників ЗВО, яким потрібна відмітка до органів статистики або ж із зареєстрованих осіб Центрів зайнятості, для оцінки роботи останніх. Так, за даними Національного агентства України з питань державної служби, у 2017 році потенціал кадрового резерву був недостатньо задіяним: із 125 призначених на посади, лише 1 особа була призначена з кадрового резерву. Із 169 осіб, призначених на керівні посади місцевих державних адміністрацій, з кадрового резерву в 2017 році було призначено 49 осіб (29 % від загальної кількості призначених). До кадрового резерву на 2018 рік на відповідні посади в місцевих органах виконавчої влади включено 1414 осіб, що на 8,9 % менше у порівнянні з минулим роком, у тому числі на посади голів обласних адміністрацій включено 63 особи (4,5 % від загальної кількості резервістів). За віковим показником у складі кадрового резерву місцевих державних адміністрацій на 2018 рік, найчисельнішою залишається група від 41 до 50 років – 577 осіб, що становить 40,8 % від загальної кількості (у 2017 році – 665 осіб, що становило 43,2 %). Сталою залишається кількість осіб, зарахованих до кадрового резерву у віці до 30 років – 37 осіб, що становить 2,6 % від загальної кількості (у 2017 році – 32 особи або 2,1 %). Водночас чисельність групи віком від 56 до 60 років збільшилася і складає 126 осіб, що становить 8,9 % (у 2017 році – 76 осіб або 4,9 %).

Наступний момент сучасних українських реалій – невиконання статті 6 Європейської хартії місцевого самоврядування, яка передбачає: «Умови служби співробітників органів місцевого самоврядування повинні дозволяти добір висококваліфікованого персоналу з урахуванням особистих якостей та компетентності. Для цього забезпечуються належні можливості професійної підготовки, винагороди та просування по службі».

Таким чином, з метою формування ефективної системи кадрового забезпечення необхідно:

1. Посилити процедуру громадського обговорення і прийняття нових нормативних документів з чітким визначенням комплексу управлінських рішень і забезпеченням економічних механізмів сфер компетенції органів виконавчої влади.
2. Продовжити процедуру громадського обговорення специфіки проходження служби в органах виконавчої влади з урахуванням пропозицій громадських організацій спрямованих на посилення компетентності посадових осіб органів виконавчої влади (щодо норм оплати праці, щодо перевиборів, зміни керівництва або припинення служби у виконавчих органах влади).
3. Встановити чіткі вимоги до спеціалізації освіти при зарахуванні до служби в органах місцевого самоврядування із урахуванням специфічності сфер діяльності цих структур і з врахуванням статусу місцевих рад.
4. Посилити роботу із представниками органів виконавчої влади, щодо залучення на вакантні посади, в першу чергу, кандидатів із кадрового резерву. У свою чергу, з метою активізації громадян до включення у резерв, розробити на державному та регіональних рівнях цільові програми професійно-орієнтаційної та пропагандистської роботи, в першу чергу, серед молоді.
5. Активізувати роботу в напрямі подолання інформаційного вакууму, щодо реалізації адміністративної реформи. Впровадження реформи має супроводжуватись роз'ясненням її цілей, завдань та результатів на місцевому рівні.
6. Закріпити на законодавчому рівні статус та повноваження громадських рад при органах виконавчої влади з метою

посилення громадського контролю. 7. З метою підвищення престижності праці в органах виконавчої влади, передбачити у бюджеті збільшення видатків на утримання цих структур та переглянути систему оплати праці посадових осіб місцевого самоврядування.

Усі наведені пропозиції сприятимуть зростанню ефективності управління персоналом в органах державної влади, на чому зупинимось далі.

Так, управління персоналом у сфері органів виконавчої влади це – система управлінського впливу на працівників цих органів з метою найбільш ефективного використання їх професійно-ділових, морально-етичних і особистісних здібностей. У даному управлінському процесі вирішуються практичні завдання формування і розвитку персоналу у сфері органів виконавчої влади.

Відповідно до Концепції Державної цільової програми розвитку державної служби на період до 2020 року метою даної програми є створення ефективної системи управління людськими ресурсами на державній службі.

Головною проблемою органів виконавчої влади сьогодні є те, що недостатньою мірою застосовуються сучасні технології управління, відсутні єдині управлінські стандарти державної служби в усіх органах виконавчої влади центрального та місцевого рівня. Так, впровадження ефективного управління персоналом в органах виконавчої влади надасть можливість подальшому здійсненню заходів, спрямованих на модернізацію державного управління на основі демократичних цінностей і принципів урядування.

Удосконалення управління ресурсами в органах виконавчої влади можливо здійснити наступним шляхом:

1. Впровадження нового механізму, стандартів та процедур щодо управління персоналом на державній службі (упровадження профілів професійної компетентності посад державної служби та механізму їх використання під час відбору на державну службу, оцінювання службової діяльності та просування по службі державних службовців; забезпечення зв'язку між результатами оцінювання службової діяльності державних службовців та подальшим проходженням державної служби; оновлення змісту діяльності служб персоналу державного органу; наукового забезпечення розвитку системи державної служби, визначення методів і механізму модернізації державної служби відповідно до стандартів і процедур роботи Європейського Союзу; посилення інституціональної спроможності служб персоналу центральних і місцевих органів виконавчої влади; надання правової, консультативної, методичної, організаційної та іншої допомоги органам виконавчої влади з питань модернізації державної служби та нових засад управління персоналом з урахуванням міжнародного досвіду.

2. Необхідними елементами підвищення управління є: (розробка та прийняття необхідних нормативно-правових актів для реалізації цієї мети; створення Президентського кадрового резерву “Нова еліта нації”; посилення державного контролю за дотриманням стандартів щодо охорони та умов праці; запровадження ефективної системи формування державного замовлення на підготовку кваліфікованих робітничих кадрів та фахівців з вищою освітою для задоволення потреб ринку праці; впровадження системи наставництва; здійснення заходів, спрямованих на формування корпоративної культури; розробка заходів щодо недопущення будь-якої можливості виникнення конфлікту інтересів осіб, уповноважених на виконання функцій держави, та врегулювання конфлікту інтересів у разі його виникнення; удосконалення механізмів детінізації ринку праці; розробка та затвердження регіональних і галузевих програм реалізації державної кадрової політики; впровадження електронного урядування; удосконалення системи прогнозування розвитку кадрового потенціалу, врахування результатів прогнозів під час розроблення щорічних планів заходів; впровадження системи моніторингу державної кадрової політики; створення механізму залучення інвестицій у розвиток кадрового потенціалу.

3. Необхідними принципами для підвищення ефективності управління персоналом в органах виконавчої влади мають бути: добір персоналу за професійно-діловими, морально-етичними та особистісними якостями; постійна увага до розвитку кадрів, їх підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації; створення та функціонування ефективної системи резерву керівних кадрів; оновлення і стабільність керівних кадрів, їх наступність, поєднання досвідчених і молодих, перспективних керівників; вивчення керівних кадрів на практичній роботі, оцінка їх діяльності за досягнутими результатами і методами роботи.

Отже, для вирішення завдань підвищення управління персоналом потрібно визначити послідовність стратегічних завдань у роботі з персоналом; залучати до органів виконавчої влади професійно підготовлених, підприємливих людей з новаторськими творчими прагненнями і мотивацією; формувати кадри нової генерації з урахуванням соціального прогресу, у тому числі змін змісту й характеру праці державних службовців; виховувати в кожному працівникові патріотизм, гуманізм, чесність, духовно-матеріальні якості для досягнення цілей управління

**Ішук Д.О., к.юр.н.**  
**Кравчук О.Л., магістрант, II курс, гр. ЗДУМ-17-1м, ФПУП**  
*Житомирський державний технологічний університет*

## **ЕЛЕКТРОННИЙ ЦИФРОВИЙ ПІДПИС У ДЕРЖАВНИХ УСТАНОВАХ ТА НА ПІДПРИЄМСТВАХ**

Відповідно до законодавства України варто розрізняти два поняття — електронний підпис та електронний цифровий підпис. Електронний цифровий підпис (ЕЦП) — вид електронного підпису, отриманого за результатом криптографічного перетворення набору електронних даних, який додається до цього набору або логічно з ним поєднується і дає змогу підтвердити його цілісність та ідентифікувати підписувача. Електронний цифровий підпис накладається за допомогою особистого ключа та перевіряється за допомогою відкритого ключа. А електронний підпис ототожнюється із аналогом власноручного підпису — це будь-яке відтворення підпису, за яким можна встановити, що документ в електронній формі підписала саме конкретна людина. Особистий ключ ЕЦП формується на підставі абсолютно випадкових чисел, що генеруються давачем випадкових чисел, а відкритий ключ обчислюється з особистого ключа ЕЦП так, щоб одержати другий з першого було неможливо.

Електронний підпис дозволяє фізичним та юридичним особам обмінюватися електронними документами. Тобто економить дорогий час та ресурси, витрачені на документообіг як всередині підприємства, організації, установи так і з контрагентами. Зважаючи на це більше немає потреби друкувати документи та передавати їх особисто або ж поштою. Зменшується також час на погодження певного рішення або ж вчинення дії, яка потребує підпису уповноваженої особи. ЕЦП як спосіб ідентифікації підписувача електронного документу, дозволяє однозначно визначити походження інформації (джерело інформації), що міститься у документі. Завдяки цьому ЕЦП є також надійним засобом розмежування відповідальності за інформаційну діяльність у суспільстві, зокрема, відповідальності за дезінформування.

Сьогодні при органі Державної Фіскальної служби України для оптимізації ресурсів створені інформаційно-довідковий департамент ДФС — єдиний в Україні кваліфікований надавач електронних довірчих послуг, який надає електронні довірчі послуги усім без винятку суб'єктам господарювання, органам державної влади, органам місцевого самоврядування, підприємствам, установам і організаціям усіх форм власності та фізичним особам на безоплатній основі. З дня набрання чинності Закону України від 05 жовтня 2017 року «Про електронні довірчі послуги» (07.11.2018) та станом на 22.12.2018, до ДФС з метою отримання кваліфікованих сертифікатів відкритих ключів звернулося більше 43 тис. клієнтів, яким сформовано майже 131 тис. кваліфікованих сертифікатів. Окрім цього, новим сервісом повторного (дистанційного) формування сертифіката за електронним запитом в період з 07.11.2018 по 22.12.2018 скористалось більше 20 тис. клієнтів, яким сформовано майже 41 тис. кваліфікованих сертифікатів. Загалом, у період з 07.11.2018 по 22.12.2018, звернулося майже 64 тис. клієнтів, яким сформовано більше 172 тис. кваліфікованих сертифікатів.

Системи, які підтримують використання сертифікатів АЦСК ІДД ДФС — електронний сервіс «Електронний кабінет платника», ProZorro, ОЦНКА Online, Петиції Президента України, Електронні послуги Мін'юсту, електронна звітність державної служби статистики, загальнодержавний портал державних закупівель, НАЗК, портал електронних послуг ПФУ, Міністерство соціальної політики, ДКСУ, ЄДЕБО Міністерства освіти України, електронні послуги Мінсоцполітики України, електронні адміністративні послуги, електронні послуги міністерства екології та природних ресурсів України, електронні послуги Державної архітектурно-будівельної інспекції України, єдиний портал адміністративних послуг, електронний суд, ДСУ з надзвичайних ситуацій, он-лайн будинок Юстиції тощо.

Накладання ЕЦП завершує утворення електронного документа, надаючи йому юридичної сили. Згідно закону України «Про електронні документи та електронний документообіг» юридична сила електронного документа з нанесеними одним або множинними ЕЦП та допустимість такого документа як доказу не може заперечуватися виключно на підставі того, що він має електронну форму. Електронний цифровий підпис накладається за допомогою особистого ключа та перевіряється за допомогою відкритого ключа. За правовим статусом він прирівнюється до власноручного підпису (печатки). Електронний підпис не може бути визнаний недійсним лише через те, що він має електронну форму або не ґрунтується на посиленому сертифікаті ключа. За умови правильного зберігання власником секретного (особистого) ключа його підробка неможлива. Електронний документ також не можливо підробити: будь-які зміни, не санкціоновано внесені в текст документу, будуть миттєво виявлені.

Отже, якщо ж вам потрібен більш захищений варіант, з опцією шифрування даних, відносно яких відбуваються процеси передачі документів та іншої важливої інформації через сумнівні канали зв'язку, та із більшим відсотком захищеності, ваш вибір — електронний цифровий підпис. ЕЦП має більше ступенів захисту для забезпечення кібербезпеки у питаннях конфіденційності, цілісності і доступності під час користування комп'ютерами та комп'ютерними мережами для діловодства.



Калач П.О., магістрант, II курс, гр. ЗДУМ-17-3м, ФПУП  
Науковий керівник – Орлов І.В., д.е.н., проф.  
Житомирський державний технологічний університет

## ПРОЕКТ СТВОРЕННЯ КОЛЛ-ЦЕНТРУ З ПИТАНЬ КОНТРОЛЮ ЗА ЯКІСТЮ НАДАННЯ ПОСЛУГ КОМУНАЛЬНИМИ ПІДПРИЄМСТВАМИ М. ЖИТОМИРА

В останні роки спостерігається активізація процесу створення орієнтованого на інтереси людей відкритого для всіх суспільства з використанням сучасних інформаційно-комп'ютерних технологій. У такому суспільстві кожен може створювати інформацію і знання, мати до них доступ, використовувати і обмінюватися знаннями так, щоб дати окремим особам і суспільству в цілому можливість повною мірою реалізувати свій потенціал, сприяючи особистому розвитку, розвитку суспільства і підвищуючи якість свого та суспільного життя. Розвинена сучасна інформаційна інфраструктура стала невід'ємною умовою розвитку та процвітання країн. Україна не тільки приєднується до цих процесів, але і на всіх рівнях всебічно підтримує цілеспрямовані перетворення, метою яких є загальна інформатизація українського суспільства в рамках концепції «Електронне урядування». Впровадження державної політики в сфері електронного урядування не завжди проходить легко, і на практиці часто стикається з низкою проблем і протидією.

Однією із складових Е-врядування може бути створення колл-центру з питань контролю за якістю надання послуг органами державної влади, органами місцевого самоврядування чи комунальними підприємствами окремих міст. З огляду на можливі проблеми при побудові великих проєктів, варто почати з малого – наприклад створити колл-центр, що матиме на меті контроль за якістю наданих послуг низкою комунальних підприємств м. Житомира. Існуюча служба «15-80» на базі КП «Міський інформаційний центр» на теперішній час не забезпечує такою послугою, а лише займається прийомом і обробкою аварійних заявок та подібних звернень громадян.

Основні проблеми: проблемами, на розв'язання яких направлене створення колл-центру з питань контролю за якістю надання послуг оптимізація процесу надання комунальними підприємствами м. Житомира мають наступні складові та ризики; низька якість житлово-комунальних послуг, низький рівень сервісу, відсутність дієвих механізмів контролю якості послуг з боку споживачів; низька ефективність роботи виконавців житлово-комунальних послуг: дублювання виконання функцій аналогічними службами, високі адміністративні та інші невиробничі витрати виконавців; необхідність підвищувати тарифи на послуги внаслідок неефективної роботи виконавців та постійного зростання цін на всі складові собівартості житлово-комунальних послуг.

Нааявний у місті КП «Міський інформаційний центр» Житомирської міської ради, що здійснює послуги інформування, довідки та координує аварійну роботу деяких інших комунальних підприємств, має обладнаний багатоканальний колл-центр (доступний за номерами 15-80, а також 481-481). Залучення працівників КП «Міський інформаційний центр» не лише до створення заявок на аварійні ситуації, а й до інформування зацікавлених мешканців шляхом зворотнього зв'язку дозволить підвищити якість послуг, що надають інші комунальні підприємства міста. В подальшому можлива додаткове інформування, шляхом створення і наповнення гео-інформаційної системи (GIS) по аварійних ситуаціях та планових роботах у місті. Необхідно буде розрахувати додаткове навантаження на працівників КП «Міський інформаційний центр» і за необхідності збільшити їхнє фінансування (що повинно компенсуватись за рахунок економії інших комунальних підприємств міста на аварійних ситуаціях чи дублюванні роботи). Створення сприятливих умов для розвитку підприємництва та формування інвестиційного клімату в значній мірі залежить від державної регуляторної політики, що має бути спрямована на прийняття економічно доцільних та ефективних регуляторних актів, зменшення втручання держави та органів місцевого самоврядування у діяльність суб'єктів господарювання, усунення перешкод для розвитку їх діяльності. Адже бізнес створює нові робочі місця та забезпечує соціально-економічний розвиток. З розвитку підприємництва розпочинається розвиток країни в цілому.

Під час постійної діяльності та реформування житлово-комунального господарства міста, постійно виникають питання по поліпшенню управлінської структури і контролю за якістю послуг, що надаються. В той же час, розвиток сучасних інформаційних технологій дозволяє створити та використовувати таку схему управління, якою можливо об'єднати в загальному інформаційній мережі всі складові житлово-комунального господарства міста – від управлінь, комунальних підприємств та інших надавачів послуг, виконавців та кінцевих користувачів. Для забезпечення контролю якості послуг і зворотного зв'язку з мешканцями міста та іншими користувачами можливо використовувати спеціалізовану базу даних для обробки звернень громадян. Вона дозволить, з одного боку, контролювати та оптимізувати потоки інформації, з іншого – стати інформаційною базою для зв'язку споживачів послуг з комунальними підприємствами і контролю їх якості.

Інформатизація та модернізація є безперервним процесом, що потребує постійної уваги та розвитку (маючи на увазі зростання можливостей технологічних, програмних та мережевих засобів), і з урахуванням постійного розширення потреб населення у вчасному отриманні якісних, сучасних та ефективних послуг від органів місцевого самоврядування, комунальних підприємств та інших надавачів послуг.

Кириленко І.Ю., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-18-8м, ФПУП  
 Науковий керівник – Литвак О.М., д.юр.н., проф.  
 Житомирський державний технологічний університет

### ТІНЬОВА ЕКОНОМІКА В УКРАЇНІ: ПРИЧИНИ ТА НАПРЯМИ ПРОТИДІЇ

На сьогодні в умовах глобалізації економічних процесів однією із найгостріших проблем українського та світового ринку є безперервний розвиток тіньового сектору економіки. Тіньова економіка в Україні є однією з найбільших перешкод розвитку конкурентоспроможності країни, зростання соціальних стандартів життя населення та інтеграції в європейське співтовариство. Не зважаючи, що рівень тіньової економіки уже сягає критичних значень, тіньовий сектор і надалі має тенденцію до зростання у зв'язку із цінними і девальваційними шоками, ескалацією військового конфлікту на Донбасі, впливом зовнішніх негативних процесів.

За даними Міністерства економіки України тіньовий сектор України у січні-вересні 2018 р. склав 32 % від офіційного ВВП, що на 1 в.п. менше за показник 9 місяців 2017 року. Динаміку обсягів тіньового сектору України з 2001 р. по 2018 р. зображено на рис. 1.

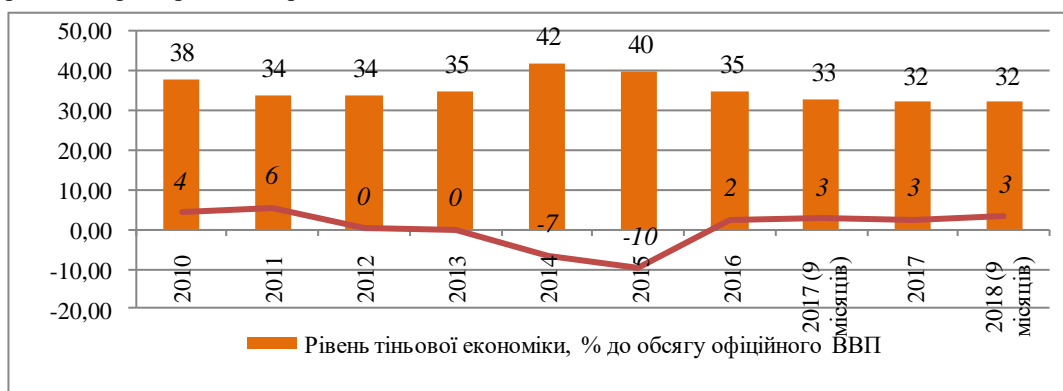


Рис. 1. Інтегральний показник тіньової економіки в Україні, % від офіційного ВВП

До найістотніших чинників тінізації національної економіки належать наступні: неефективне державне регулювання економіки; неефективне адміністрування податків; проблеми ринку праці, пов'язані з низькими економічними стимулами до офіційного працевлаштування працівників та зростанням рівня безробіття; недосконале грошово-кредитне регулювання та надмірна активність держави на позичковому ринку; недосконалість бюджетної системи, низький контроль за використанням бюджетних коштів; недосконалість судової та правоохоронної системи й низький рівень довіри до судових та правоохоронних органів; відсутність чіткої державної програми боротьби з організованою злочинністю, в тому числі і в економічній сфері.

На основі проведення критичного аналізу стану тінізації економіки в Україні окреслено рекомендації для вирішення цієї проблеми:

- гармонізувати та привести у відповідність до міжнародних стандартів вітчизняну нормативно-правову базу та усунути наявні в ній протиріччя, зокрема:

- ✓ прийняти Закон України «Про детінізацію фінансових потоків»;
- ✓ розробити Антикорупційний кодекс для організацій та підприємств;
- ✓ внести зміни до Наказу Міністерства економіки України №123 «Про затвердження Методичних рекомендацій розрахунку рівня тіньової економіки», вдосконаливши методику розрахунку рівня тіньової економіки в Україні з огляду на її недосконалість;

- ✓ прийняти Закон «Про протидію кіберзлочинності»;
- ✓ внести зміни до Розпорядження Кабінету Міністрів України N 143-р «Про перелік офшорних зон» від 23.02.2011 р. в частині обмеження списку дозволених для використання офшорних зон;

- впровадити жорсткі санкції, обмеження та систему покарань, які б стимулювали фізичних та юридичних осіб до легальної діяльності;

- посилити ринкове регулювання економіки та провести антикорупційну реформу в Україні;

- розробити для державних організацій та установ власну захищену операційну систему із закритим кодом, яка буде єдиною та обов'язковою для всіх державних структур, що допоможе запобігти ненавмисний витік інформації та значну частину кібератак;

- здійснювати податкову політику, орієнтовану на зменшення податкового навантаження на бізнес; забезпечення ефективного податкового адміністрування та стабільності державних фінансів;

- розширити сферу використання безготівкових розрахунків, що дозволить більш повно контролювати джерела походження коштів.

**Кирилович О.Ф.,** магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-18-3м, ФПУП  
**Науковий керівник – Сергієнко Л.В.,** к.н.держ.упр.  
*Житомирський державний технологічний університет*

### **ДІАГНОСТИКА ТАРИФІВ НА ПОСЛУГИ ПІДПРИЄМСТВ ЖИТЛОВО-КОМУНАЛЬНОГО СЕКТОРУ**

Наразі тарифна політика на послуги підприємств житлово-комунального сектору перебуває у центрі уваги як суспільства, засобів масової інформації, так і наукової спільноти. Проблеми ціноутворення у комунальній сфері досліджували такі вітчизняні вчені як П. Бубенко, О. Димченко, Т. Качала, Л. Ліпич, І. Шкрабак та ін. Однак, аналіз останніх досліджень та публікацій показав, що не всі питання пов'язані з формуванням тарифної політики на житлово-комунальні послуги є достатньо вивчені та вирішені, що вказує на необхідність проведення окремого дослідження у зазначеному напрямі.

Відносини, що виникають у процесі надання споживачам послуг з управління багатоквартирним будинком, постачання теплової енергії, постачання гарячої води, централізованого водопостачання, централізованого водовідведення та поводження з побутовими відходами, а також відносини, що виникають у процесі надання послуг з постачання та розподілу електричної енергії і природного газу споживачам у житлових, садибних, садових, дачних будинках, регулюються Законом України «Про житлово-комунальні послуги». Встановлення цін (тарифів) на житлово-комунальні послуги відповідно до зазначеного законодавчого акту є повноваженням органів місцевого самоврядування. Важливою вимогою закону є встановлення тарифів на рівні економічно обґрунтованих витрат на їх виробництво.

Аналіз тарифів на житлово-комунальні послуги свідчить, що найбільш істотне зростання цін для споживачів відбулося на природний газ та електроенергію, яке у свою чергу вплинуло на збільшення вартості послуг з централізованого тепlopостачання, водопостачання та водовідведення. За даними Житомирської обласної державної адміністрації середні нарахунки за житлово-комунальні послуги на одного власника особового рахунку у 2018 р. становили 2110,2 грн, що у 3,5 рази більше у порівнянні з 2014 р. З одного боку ситуація із підвищенням тарифів є об'єктивною реакцією уряду на необхідність оновлення та модернізації підприємств житлово-комунального сектору, а з іншого – викликана необхідністю задоволення вимог Міжнародного валютного фонду (коштами якого, в межах чотирирічної програми розширеного фінансування (EFF), планувалося зміцнити економіку України).

Паралельно із зростанням вартості комунальних послуг почала зростати заборгованість населення по їх оплаті. Так, у загальному підсумку заборгованість населення Житомирської області за послуги підприємств житлово-комунального господарства становила у 2018 р. 8485,4 тис. грн. Зросло і навантаження на Державний бюджет, пов'язане із виплатою субсидій для компенсації витрат населення, пов'язаних зі сплатою комунальних послуг. У 2018 р. на зазначені цілі у бюджеті було передбачено 55 млрд грн. Проте, очевидно, що лише за допомогою субсидій, проблеми, пов'язані з наявністю заборгованості по оплаті комунальних послуг, повною мірою вирішити не вдалося. Вагомою складовою наявності таких боргів є відставання темпів зростання реальної заробітної плати населення від темпів зростання вартості комунальних послуг, значний рівень інфляції, безробіття тощо. Залишається відкритим питання економічної обґрунтованості тарифів на житлово-комунальні послуги, їх якості, повноти та своєчасності надання.

Отже, проведене дослідження довело, що наразі в Україні існує ряд проблем пов'язаних з процесами ціноутворення в житлово-комунальній сфері. Встановлено, що сьогодні найбільш болючим для населення залишається питання істотного зростання тарифів на переважну більшість житлово-комунальних послуг. Водночас механізми ціноутворення у цій сфері не є чіткими, прозорими та зрозумілими для пересічних громадян. Викликає сумніви як у експертів, так і у населення економічна обґрунтованість цін на енергоносії та тарифів на житлово-комунальні послуги. Розв'язання зазначених проблем лежить у площині впровадження комплексного підходу до зростання тарифів на житлово-комунальні послуги лише паралельно із поліпшенням їх якості; застосування чітких, прозорих та зрозумілих механізмів ціноутворення у комунальній сфері; диверсифікації постачальників та посилення впливу приватного бізнесу на ринку житлово-комунальних послуг.

Кисельов С.Т., магістрант, II курс, гр. ЗДУМ-17-4м, ФПУП  
Науковий керівник – Самчук К.І., к.е.н.  
Житомирський державний технологічний університет

## ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЗА ПОРУШЕННЯ ЗЕМЕЛЬНОГО ЗАКОНОДАВСТВА

Важливою складовою раціонального використання та охорони земельних ресурсів України є відповідальність за порушення земельного законодавства, яка здійснюється в межах правовідносин між суб'єктом-порушником приписів земельно-правової норми, з однієї сторони, і державою (її органів) – з іншої. Юридична відповідальність спрямована стимулювати додержання земельно-правових норм, відновлення порушених земельних прав, а також запобігання вчиненню земельних правопорушень.

Об'єктом земельного правопорушення виступають суспільні земельні відносини, які регулюються та охороняються правом. Безпосереднім об'єктом цього правопорушення є суспільні відносини у сфері використання та охорони земель, а також земельні права та законні інтереси власників земельних ділянок та землекористувачів, інших суб'єктів земельних правовідносин.

Земельне правопорушення може бути вчинене як шляхом активних дій (наприклад, зайняття земельної ділянки), так і внаслідок бездіяльності суб'єкта (наприклад, невиконання заходів щодо охорони земель). Водночас земельні правопорушення можуть наступати внаслідок неправомірної дії та бездіяльності.

Самостійним елементом земельного правопорушення є суб'єкт, тобто особа, яка його вчинила і повинна за це нести відповідальність. Порушниками земельного законодавства можуть бути як фізичні, так і юридичні особи.

Перелік видів порушень земельного законодавства закріплений у ст. 211 ЗК України. Наведений перелік видів правопорушень не є вичерпним. У зв'язку з цим ч. 2 ст. 211 Земельного кодексу України передбачено, що може бути встановлено відповідальність і за інші порушення земельного законодавства.

Серед цих правопорушень можна виділити земельні правопорушення майнового характеру (наприклад, самовільне зайняття земельних ділянок) та земельні правопорушення у сфері управління (наприклад, приховування від обліку і реєстрації та перекручення даних про стан земель, розміри та кількість земельних ділянок).

До земельних правопорушень екологічної спрямованості належать ті порушення земельного законодавства вчинення яких пов'язане з заподіянням шкоди земельним ресурсам. Це такі земельні правопорушення: псування сільськогосподарських угідь та інших земель, їх забруднення хімічними та радіоактивними речовинами і стічними водами, засмічення промисловими, побутовими та іншими відходами; невиконання умов зняття родючого шару ґрунту та ін.

Поділ порушень земельного законодавства можливий і за іншими ознаками. Так, з урахуванням ступені суспільної шкоди серед земельних правопорушень можна розрізнити злочини і проступки. До злочинів у галузі земельного правопорядку відносять суспільно небезпечні діяння, за вчинення яких передбачено кримінальну відповідальність. Серед них: забруднення або псування земель (ст. 239 Кримінального кодексу України); порушення правил екологічної безпеки (ст. 236 Кримінального кодексу України) та деякі інші.

Усі інші неправомірні дії (крім злочинів), які порушують земельний правопорядок, належать до проступків які у свою чергу за галузевою належністю поділяються на адміністративні та цивільні.

Чинне законодавство України покладає обов'язок на підприємства, установи, організації і громадян відшкодувати збитки, завдані ними внаслідок порушення земельного законодавства, у порядку і розмірах, визначених законодавством. Винні особи несуть цивільно-правову відповідальність незалежно від їх притягнення до кримінальної або адміністративної відповідальності за порушення земельного законодавства у випадках, встановлених законом.

Підстави та порядок відшкодування збитків власникам землі та землекористувачам визначені правовими приписами глави 24 ЗК України. Збитками, що завдані названим суб'єктам, слід вважати наявні, дійсні прямі збитки, до складу яких включаються: вартість будинків і споруд, плодючих, декоративних, лісових, деревно-чагарникових та інших багаторічних насаджень, вартість зрошувальних чи осушувальних систем, конкретні витрати на поліпшення якісного стану земель чи ґрунтів тощо. Відшкодуванню підлягають і неодержані доходи у всіх випадках, коли вони обґрунтовані.

За наявності підстав відшкодування збитків, закріплених ст. 156 ЗК України (погіршення якості ґрунтового покриву та інших корисних властивостей сільськогосподарських угідь, лісових земель та чагарників; приведення сільськогосподарських угідь, лісових земель та чагарників у непридатний для використання стан; неодержання доходів за час тимчасового невикористання земельної ділянки), якщо вони є результатом порушення земельного законодавства, відшкодуванню підлягають збитки, що включають не лише суму коштів на відшкодування пошкодження, погіршення самих земель або ґрунтів,

а й витрати на відшкодування негативних наслідків, які спричинили винні особи внаслідок вчинення неправомірних дій, що унеможливають подальше цільове використання відповідних земельних ділянок.

Правовою основою цивільно-правової відповідальності у галузі земельних відносин є вимоги ЗК України (статті 156, 157 і 211), статті інших законів, а також норми спеціальних нормативних актів. Але кодекс і зазначені закони безпосередньо не визначають засобів цивільно-правової відповідальності за порушення земельного законодавства. Вони містять лише посилання на спеціальні нормативно-правові акти. З урахуванням того, що загальні принципи цивільно-правової відповідальності закріплені земельним законодавством щодо відносин з використання та охорони земель, норми цивільного законодавства застосовуються додатково, якщо ці відносини не регулюються спеціальним законодавством.

Визначення складу земельних правопорушень і порядок притягнення до адміністративної відповідальності за їх вчинення встановлюється Кодексом України про адміністративні правопорушення (КУпАП). Адміністративна відповідальність пов'язана із застосуванням уповноваженими органами і посадовими особами адміністративних стягнень до суб'єктів, винних у вчиненні адміністративного проступку в галузі земельних відносин. Вона є оперативним засобом впливу на правопорушників і застосовується в адміністративному, іноді – в судовому порядку.

Відповідно до ст. 213 КУпАП справи про адміністративні правопорушення розглядаються такими державними органами: адміністративними комісіями при виконавчих комітетах сільських, селищних, міських рад, виконавчими комітетами сільських, селищних, міських рад, місцевими судами (судьями місцевих судів), органами внутрішніх справ, органами державних інспекцій і іншими органами (посадовими особами), уповноваженими на те чинним адміністративним законодавством. Зокрема, згідно зі ст. 238-1 КпАП органи земельних ресурсів розглядають справи про адміністративні правопорушення, пов'язані з порушеннями законодавства в галузі використання й охорони земель та регулювання земельних відносин. Зокрема, предметом їх розгляду є: пошкодження і забруднення сільськогосподарських та інших земель (ст. 52); порушення правил використання земель (ст. 53); самовільне зайняття земельної ділянки (ст. 53-1); приховування чи перекручення даних земельного кадастру (ст. 53-2); несвоєчасне повернення тимчасово займаних земель або неприведення їх у стан, придатний для використання за призначенням (ст. 54); самовільне відхилення від проектів внутрішньогосподарського землеустрою (ст. 55); знищення межових знаків (ст. 56); невиконання законних розпоряджень або приписів посадових осіб органів земельних ресурсів (ст. 188-5). Відповідно до ст. 242-1 КУпАП органи спеціально уповноваженого центрального органу виконавчої влади у галузі екології та природних ресурсів України вправі розглядати справи про адміністративні правопорушення, передбачені статтями 52—55, 57-74 КУпАП.

Земельні правопорушення, за вчинення яких передбачена адміністративна відповідальність, з урахуванням суб'єктного складу поділяють на три групи – вчинені посадовими особами, посадовими особами і громадянами, тільки громадянами. Так, відповідно до ст. 53-2 КУпАП тільки посадові особи притягуються до адміністративної відповідальності за перекручення або приховування даних державного земельного кадастру. Окрім цього, посадові особи також притягуються до адміністративної відповідальності за порушення строку погодження (відмови у погодженні) документації із землеустрою (ст. 53-5 КУпАП), державні кадастрові реєстратори притягуються до адміністративної відповідальності за порушення законодавства про Державний земельний кадастр (ст. 53-6 КУпАП).

Щодо розмежування адміністративної та кримінальної відповідальності за самовільне зайняття земельної ділянки ми поділяємо думку О. О. Погрібною, що критерієм такого розмежування слід вважати ступінь суспільної небезпеки вказаного правопорушення.

Псування і забруднення сільськогосподарських та інших земель (ст. 52 КУпАП), порушення правил використання земель (ст. 53 КУпАП), самовільне зайняття земельної ділянки (ст. 53-1 КУпАП), зняття та перенесення ґрунтового покриву земельних ділянок без спеціального дозволу (ст. 53-3 КУпАП), незаконне заволодіння ґрунтовим покривом (поверхневим шаром) земель (ст. 53-4 КУпАП), порушення строків повернення тимчасово зайнятих земель або неприведення їх у стан, придатний для використання за призначенням (ст. 54 КУпАП), порушення правил землеустрою (ст. 55 КУпАП) – це самостійні земельні правопорушення, при вчиненні яких до адміністративної відповідальності притягуються як громадяни, так і посадові особи. Нарешті, знищення межових знаків (ст. 56 КУпАП) тягне за собою накладення штрафу лише на громадян.

За порушення земельного законодавства можлива і кримінальна відповідальність. Вона передбачена ст. 239 КК України за забруднення або псування земель та ст. 254 КК України за безгосподарське використання земель.

Кишеня О.І., магістрант, II курс, гр. ЗДУМ-17-2м, ФПУП  
Науковий керівник – Бевзенко С.Г., к.юр.н.  
Житомирський державний технологічний університет

### ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ У ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

На початку ХХІ століття, одним з ключових чинників від яких залежить успішність діяльності організацій, визнається лідерство. Саме на розвиток лідерства сьогодні спрямовуються зусилля у багатьох країнах світу, як розвинених, так і тих, що прагнуть посилити свою конкурентоспроможність на міжнародній арені.

Уряд України продовжує модернізувати свій підхід до управління людськими ресурсами на державній службі, в тому числі, з метою приведення української державної служби у відповідність до принципів та стандартів Європейського Союзу та євроатлантичної спільноти. Один з ключових аспектів цієї модернізації стосується формування лідерів-керівників усіх рівнів на державній службі, й особливо – вищої керівної ланки державної служби, які повинні бути спроможними та відповідальними за впровадження змін у процесі здійснення реформ. Саме якість лідерства є фундаментом для подальшого успіху реформ, зокрема, й реформи державної служби.

Очікується, що в майбутньому державні службовці при призначенні на керівні (адміністративні) посади на державній службі оцінюватимуться з точки зору володіння ними компетенцій лідерства. Зокрема, під час проведення конкурсу на посаду має оцінюватися, чи здатні кандидати слугувати прикладом етичної поведінки та дотримання принципів держслужби, бути спроможними досягати результатів, стратегічно мислити, управляти людськими ресурсами, демонструвати ефективну комунікацію в рамках виконання посадових обов'язків в майбутньому.

На сучасному етапі, працюючи в органах публічної влади, вже недостатньо бути лише керівником – управлінцем, який приймає управлінські рішення та здійснює організацію їх виконання. За сучасних умов у сфері державного управління та місцевого самоврядування повинні працювати керівники з якостями лідера. А це означає, що керівник – лідер не протистоїть групі підлеглих, не виступає по відношенню до них як зовнішня сила, а як лідер перетворює колектив в єдину команду. Якщо керівник є одночасно й лідером у своєму колективі, то він не просто керує, а веде за собою співробітників. У даному випадку вони виступають його послідовниками, а не підлеглими стосовно нього. Керівна посада формально створює для керівника необхідні передумови бути лідером

Влада лідера базується на доброму знанні підлеглих, умінні поставити себе на їхнє місце, аналізувати ситуацію, визначати найближчі і віддалені наслідки своїх дій, на прагненні до самовдосконалення, здатності вселяти в підлеглих упевненість, усвідомлення необхідності робити ті чи інші вчинки.

Усе управління, врешті-решт, зводиться до стимулювання активності інших людей. Лідери повинні постійно удосконалюватися і сприяти розвитку підлеглих, вміти використовувати свої сильні сторони і заповнювати прогалини в знаннях.

Лідер повинен бути здатний завойовувати довіру оточуючих, спиратися на особисті фундаментальні цінності, органічно поєднуючи емоції, інтелект і ділові якості. Багатьох називають керівниками тільки тому, що вони знаходяться на вершині адміністративної піраміди. Але справжніх керівників вирізняє наявність такої специфічної властивості, як здатність підбирати для кожної конкретної ситуації найефективніший механізм впливу на підлеглих і здатність до ефективного лідирування.

Сьогодні лідерство в державному управлінні є не тільки особистісною характеристикою особи, характерною ознакою її елітності, але також має яскраво виражений інституційний аспект. З такої позиції слід виходити при модернізації системи публічного управління, реформування публічної адміністрації, формуванні державної кадрової політики України на сучасному етапі її розвитку.

Таким чином, розвиток лідерства в Україні необхідно розглядати в контексті визнання і підтримки державної служби як конкурентоспроможного, інституту, здатного повернути та утримати найкращі кадри, кваліфікованих працівників. Така концепція зумовлює і основні підходи до управління людьми на державній службі, які мають сприяти забезпеченню успіху та впевненого майбутнього для державної служби, здатної забезпечити належне врядування. Державна служба є зацікавленою, аби на ній працювали справжні лідери, віданні своїй справі — служінню громадськості, спроможні відповідати викликам часу та працювати у складних динамічних умовах.

Кінзерська Н.В., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-18-9м, ФПУП  
Науковий керівник – Дзюбенко О.М., к.е.н.  
Житомирський державний технологічний університет

## ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ПОДАЛЬШОГО РОЗВИТКУ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ДЕРЖАВНУ СЛУЖБУ В УКРАЇНІ

В Концепції адміністративної реформи в Україні були визначені загальні засади реформування інституту державної служби, насамперед в частині класифікації державних органів і посад державних службовців; визначення сфери державної служби і статусу державних службовців; конкурсності, об'єктивності, прозорості і гласності при прийнятті на державну службу та здійсненні службової кар'єри; правової захищеності та політичної нейтральності на державній службі; мотивації, стимулювання та заохочення державних службовців; професійної підготовки кадрів для державної служби; оптимізації структури управління державною службою. Першим питанням, яке вимагає вирішення є законодавче визначення поняття державної служби та предмету регулювання Закону України "Про державну службу". Чинний Закон обмежив коло державної служби лише службою в державних органах та їх апараті, хоча відомо, що найповніше, або так зване широке розуміння державної служби, включає в себе також і мілітаризовану службу (наприклад, в збройних силах) і такий вид цивільної служби як служба в державних установах та організаціях (наприклад, в закладах освіти тощо). В чинному Законі фактично ототожнюються поняття "державного службовця" та "посадової особи", що призвело до розмитості його інших ключових понять. Тому є необхідним прийняття загального закону про державну службу, який би виконував роль методологічного фундаменту правового регулювання державної служби загалом, а предмет регулювання чинного закону буде обмежений лише регулюванням державної служби у її вузькому розумінні.

Крім того, видається необхідним створення додаткового органу – Ради державної служби (може бути і інша назва), що зумовлено необхідністю забезпечення формування високопрофесійного, політично нейтрального корпусу державних службовців. Головними завданнями Ради державної служби має бути: проведення конкурсного відбору на посади Державного секретаря Кабінету Міністрів України і його заступників; надання згоди на їх звільнення з посади; погодження призначень на посади та звільнень з посад інших вищих державних службовців; здійснення нагляду за відповідністю проведення конкурсів на ці посади; розгляд справ стосовно порушень вищими державними службовцями вимог щодо несумісності тощо. Ці функції може здійснювати лише незалежний колегіальний орган, оскільки і з правової, і з політичної точки зору це не може здійснювати ні Координаційна рада з питань державної служби при Президентові України, ні Головне управління державної служби, адже перший є дорадчим органом Президента, а Головдержслужба є залежною від політичного керівництва держави, і, насамперед, від Президента. Доцільно, щоб Рада державної служби формувалася спільно главою держави, парламентом, урядом за участю судової гілки влади. Прототипом Ради державної служби у системі судоустрою є Вища рада юстиції. Такі пропозиції відображені і в проекті Закону "Про службу в органах державної влади".

Законодавство про державну службу вимагає ґрунтовного реформування в частині оплати праці державних службовців. Її розмір повинен забезпечити конкурентоспроможність державної служби на ринку праці, запобігти корупції, кардинально підвищити зацікавленість кадрів у продуктивній і відповідальній роботі, перебуванні на державній службі та подальшій кар'єрі. Має бути вдосконалена структура оплати праці, забезпечена її прозорість. Зокрема, потрібно істотно збільшити частку посадового окладу в сукупній заробітній платі, значно підняти роль рангу державного службовця у матеріальному стимулюванні. Заробітна плата повинна приваблювати молодих кваліфікованих спеціалістів на державну службу, а високі соціальні гарантії, насамперед пенсійне забезпечення, – утримувати державних службовців з досвідом від переходу в приватний сектор. На жаль, проект Головдержслужби зацентрував свою увагу, можливо навіть занадто, лише на пенсійному забезпеченні.

Загалом можна зробити висновок, що проектом головдержслужби фактично пропонується закріпити на рівні закону існуючий стан речей, в тому числі питання врегульовані сьогодні підзаконними нормативно-правовими актами. Але намагання втиснути в Закон "Про державну службу" хоча б ці зміни видаються невдалими та непродуктивними. Навіть за своєю структурою чинний Закон значно обмежений в можливостях системного оновлення та розвитку. Внесення фрагментарних змін в законодавство не приведе до дійсного реформування системи державної служби. Тому необхідно передбачити максимально повне регулювання державної служби як інституту адміністративного права, що вимагає прийняття якісно нового закону.

Клименко І.В., к.е.н.  
Семенов О.С., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-18-4м, ФПУП  
Житомирський державний технологічний університет

## ОРГАНІЗАЦІЯ ПЛАНУВАННЯ БЮДЖЕТУ В ОРГАНАХ МІСЦЕВОГО САОМОВРЯДУВАННЯ

Аналіз функціонування бюджетів на місцевому рівні за період незалежності України виявив досить велику низку проблем, які виникли у зв'язку із обмеженими фінансовими ресурсами та неефективним їх використанням у процесі здійснення або впровадження нових програм розвитку. Також не слід забувати й про інвестиційну спроможність кожного окремого органу місцевого самоврядування та чіткість розподілу видаткових повноважень бюджетної системи.

У сучасних реаліях та враховуючи процес децентралізації в Україні, коли все більше повноважень, а отже й відповідальності, передається від держави саме органам місцевого самоврядування, все більшої актуальності в даних умовах набуває завдання удосконалення та організації системи планування бюджету.

Планування та подальше виконання місцевого бюджету є невід'ємною складовою бюджетної політики завдяки якій можливо оцінити ступінь ефективності роботи органу місцевого самоврядування при виконанні ними своїх функцій та повноважень. Найбільш актуально воно проявляється в умовах сьогодення, коли фінансові ресурси обмежені, а потреби громад потребують негайного вирішення в тій чи іншій сфері. Саме в цей час компетентність та вміння раціонального розподілення обмежених бюджетних коштів має стати рушійною силою в процесі соціально-економічного розвитку та задоволення потреб місцевого населення при мінімальних затратах та досягненні максимальних результатів.

З метою вирішення економічних і соціальних завдань та ефективному управлінню фінансовою частиною місцевих бюджетів в процесі своєї діяльності органи місцевого самоврядування мають мати достатні фінансові та матеріальні ресурси. Отримати їх можливо лише за умови правильного формування бюджету в якому будуть відображені коротко-, середньо- та довгострокові плани доходів та видатків, що неможливо зробити без затверджених на довгостроковій основі основних джерел доходів місцевих бюджетів.

Під час формування бюджету місцевою радою відповідної території проводиться обговорення та формування завдань та цілей яких необхідно досягти. Після формування органом місцевого самоврядування проводиться затвердження бюджету з урахуванням усіх бюджетних призначень та визначенням розпорядників бюджетних коштів. В процесі виконання бюджету важливо аби головними розпорядниками бюджетних коштів забезпечувалося раціональне спрямування коштів на ті цілі, які передбачалися. Саме на цьому етапі важливим є контроль з боку органу місцевого самоврядування за правильністю організації виконання бюджету. Так головним має стати правило, що кошти, зекономлені за рахунок підвищення ефективності використання відповідними установами та організаціями коштів, залишаються у розпорядників цих коштів та мають бути спрямовані на покращення виконання поставлених цілей.

Як свідчить практика, більшість проблем з якими стикаються під час виконання, це питання, які не були достатньо опрацьовані та враховані всі можливі фактори під час формування відповідного бюджету. Так здебільшого система планування бюджетів вбачає недостатньо чітке бачення основних пріоритетів соціально-економічного розвитку території при розробці бюджетної політики, що призводить до неефективного використання коштів місцевих бюджетів. Однією із причин зазначеного є практика формування річних бюджетів у розрізі функцій, коли головним пріоритетом є збереження мережі закладів та їх організаційної структури, а увага приділяється затратам та адміністративним потребам. За таких умов бюджет не дозволяє з'ясувати, яким чином були використані бюджетні кошти, що було отримано в результаті їх використання і які цілі було досягнуто. Тобто, здійснюючи планування місцевих бюджетів у розрізі функцій, неможливо відстежити ефективність їх видатків, результативність розподілу фінансових ресурсів, визначити якість наданих послуг та користь, яку отримало від цих послуг місцеве населення[1].

Враховуючи вищевикладене обрання правильного підходу, своєчасне виявлення та врахування можливих проблем та помилок на стадії планування бюджету дозволяє скоординувати подальшу роботу та не допустити негативних наслідків під час виконання бюджету в органах місцевого самоврядування.

### **Список використаних джерел:**

1. Diamond, J. Measuring Efficiency in Government: Techniques and Experience. – Washington: International Monetary Fund, 1990. – P. 147



**Кобетяк А.Р., к.філ.н, доц.  
Марченко С.А., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-18-8м, ФПУП  
Житомирський державний технологічний університет**

## **ДЕРЖАВНА ПОЛІТИКА ЩОДО ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ**

Проблеми пенсійного забезпечення завжди були в центрі уваги соціологів, політологів, філософів, економістів. Методологічні та прикладні питання проблеми соціального захисту населення та його залежності від розвитку та інституціоналізації економіки в цілому ставали предметом досліджень української наукової школи, значний внесок у формування якої зробили А. Бабенко, Б. Зайчук, Е. Лібанова, Б. Надточій, В. Новиков, Л. Ткаченко та ін. Нинішній стан системи пенсійного забезпечення свідчить про необхідність її істотного вдосконалення. Дослідження історичних аспектів становлення й розвитку понятійного апарату та функціонування системи пенсійного забезпечення є необхідним елементом на шляху створення оптимальної системи соціального захисту населення.

В Україні здійснюється процес реформування у сфері пенсійного забезпечення. Головна мета пенсійної реформи — підвищення державних гарантій у досягненні більш високих соціальних стандартів. Управління пенсійним забезпеченням здійснюється Пенсійним фондом України.

Пенсійний фонд України — центральний орган виконавчої влади, що здійснює керівництво та управління солідарною системою загальнообов'язкового державного пенсійного забезпечення, проводить збір, накопичення та облік страхових внесків, призначає пенсії та готує документи для їх виплати, забезпечує своєчасне і в повному обсязі фінансування та виплату пенсій, пенсій за особливі заслуги перед Україною, допомоги на поховання, інших соціальних виплат.

Діяльність Пенсійного фонду України підпорядкована та координована Кабінетом Міністрів України через Міністра соціальної політики України.

Правове регулювання пенсійного забезпечення в Україні відбувається відповідно до вимог нормативно-правових актів України.

Згідно із законодавством, усі пенсійні виплати здійснюються з коштів Пенсійного фонду України. Пенсійний фонд України здійснює контроль за цільовим використанням коштів, які йдуть на виплати. Пенсійний фонд України вносить у встановленому порядку Міністерству праці та соціальної політики України пропозиції з питань формування державної політики у сфері пенсійного забезпечення та контролює впровадження офіційних законодавчих актів.

Пенсійні виплати — грошові виплати в системі загальнообов'язкового державного пенсійного страхування, що здійснюються у вигляді пенсій, довічної пенсії або одноразової виплати.

Пенсійна система в Україні є солідарною, тобто чинні пенсіонери отримують пенсії за рахунок пенсійних внесків працюючих нині людей, а не коштів, накопичених за час роботи. Втім, розмір пенсії залежить від внесків, сплачених за час роботи.

Органи Пенсійного фонду України надають послуги, які поділяються на три підгрупи:

1. Інформаційно-довідкові послуги.
2. Послуги з видачі документів.
3. Послуги з пенсійного забезпечення.

Основні пріоритети діяльності Пенсійного фонду України на 2019 рік:

1. Реалізація завдань, визначених Стратегією модернізації та розвитку Пенсійного фонду України на період до 2020 року, схваленою розпорядженням Кабінету Міністрів України від 14 вересня 2016 №672.
2. Своєчасне призначення, перерахунок та здійснення пенсійних виплат, забезпечення додержання пенсійного законодавства, якісного обслуговування громадян.
3. Мобілізація коштів до бюджету Пенсійного фонду та їх раціональне використання. Забезпечення фінансової стабільності пенсійної системи.
4. Реалізація державної антикорупційної політики в органах Пенсійного фонду України.

За останні роки відбулося багато технологічних нововведень для полегшення доступу пенсіонерів до інформації щодо призначення, перерахунків пенсій, тощо. Серед пріоритетів у роботі Фонду є розвиток сучасних інформаційних технологій. Важливим кроком у цьому питанні є створення Веб-порталу електронних послуг Пенсійного фонду України.

Отже, для покращення діяльності, підвищення власного іміджу, авторитету і довіри населення працівники Пенсійного фонду активно налагоджують взаємовідносини з громадськістю використовуючи у своїй діяльності засоби, прийоми, методи та процедури технології зв'язків з громадськістю, впроваджуючи нові комунікативні технології. Розширено мережі надання пенсійних послуг.

Для поліпшення пенсійного забезпечення громадян з березня 2019 року проведено перерахунок пенсій в зв'язку зі збільшенням показника середньої заробітної плати (доходу) в Україні, з якої сплачено страхові внески, та який враховується для обчислення пенсій та одноразової доплати до пенсії.

**Ковалевська М.В., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-18-7м, ФПУП  
Науковий керівник – Прокопенко Ж.В., к.е.н., доц.  
Житомирський державний технологічний університет**

## **ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ У ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ**

В умовах докорінного реформування державного управління в Україні велике значення приділяється проблемі організаційного розвитку державної служби, наближення її до європейських стандартів, особливо в контексті набуття чинності нового Закону України «Про державну службу». Важливим аспектом вирішення даної проблеми є ефективність управлінської діяльності, так як від її результативності залежить функціональна спроможність організації. Тому для реалізації даного завдання необхідні державні службовці, здатні вибудовувати оптимальні, з позиції суб'єкта та об'єкта управлінської діяльності, міжособистісні взаємозв'язки, що володіють високим рівнем відповідальності щодо якості реалізації соціальної функції державного управління. Лідерство – це нова якість управління людськими ресурсами. Розвиток сталої спроможності до лідерства є однією з необхідних умов для розвитку професійної державної служби.

Важливість приділення уваги питанню лідерства та розвитку лідерського потенціалу сьогодні є очевидним як для приватних, так і державних інституцій, які визнають, що їхнє робоче середовище постійно змінюється, і що успіх організацій значною мірою залежить від якості їхніх лідерів. Кожна країна визначає свій підхід до розвитку спроможності лідерів. В Європейському Союзі компетенції лідерства визначено як на наднаціональному рівні – компетенції лідерства для європейських лідерів, так і на рівні окремих країн-членів ЄС – у Нідерландах, Польщі, Естонії, Ірландії тощо. Необхідні для своїх країн компетенції лідерства також визначили інші країни євроатлантичної спільноти, зокрема, Канада.

Лідерство є сучасною концепцією управління, в тому числі управління змінами, для якої має значення не рівень посади, а ступінь впливовості діяльності особи. Лідерство – це нова якість управління людськими ресурсами. Якщо класичний менеджмент передбачав систематичне підштовхування працівників до того, що керівник вважає необхідно робити, лідерство – це вести працівників за собою до спільної мети, наснажувати працівників, аби вони самі хотіли робити те, що є необхідним.

Сучасні теоретико-методологічні засади становлення та розвитку лідерства розробляли такі науковці, як: В. Бакуменко, О. Воронько, В. Луговий, П. Надолішний, Н. Нижник, Т. Мотренко, В. Олуйко, Г. Опанасюк, М. Пірен, Н. Протасова, А. Рачинський, Ф. Рудич, С. Сergyгін, С. Хаджирадева, В. Яцуба та інші. Питання лідерства вивчають Л.А. Пашко, В.В. Толкованов.

На сучасному етапі суспільного розвитку України лідерство набуває змісту як фактор стабільності, інтеграції інтересів різних груп населення, адже лідери, формуючи стратегію й визначаючи засоби її реалізації, виступають ініціаторами перетворень та ключовими фігурами успішного проведення адміністративної реформи на демократичних засадах. Саме тому питання розвитку парадигм лідерства в державному управлінні є наразі не лише актуальним, а й ключовим у підвищенні управлінської здатності суспільства, адже становлення демократичного лідерства сприятиме стабільному й поступальному розвитку нашої держави. Неможливо ефективно виконувати функції планування, мотивації, організації та контролю, якщо немає ефективного керівництва та лідерів, здатних заохочувати інших працівників, позитивно впливати на них і вести за собою, тим самим досягаючи позитивних кінцевих результатів.

Вивчення лідерства в системі державного управління є багатоплановим завданням та носить достатньо системний характер в контексті запровадження лідерства як інституту здійснення ефективної влади.

На сьогодні головними проблемами створення професійної, політично неупередженої та ефективної державної служби є недостатній рівень застосування сучасних технологій управління людськими ресурсами на державній службі, відсутність цілісної та ефективної процедури управління державною службою в усіх державних органах України та їх апараті

Сучасні науки про державне управління, політологія, соціальна психологія та ін. визначають, що і державне управління в цілому, і керівництво, і лідерство – як явища багатогранні та багатозначні. Співвідношення формального керівництва та лідерства на державній службі є питанням надзвичайно цікавим та суперечливим, адже дії керівника на державній службі суворо регламентовані законодавством та службовою ієрархічною драбиною.

Відповідно існує потреба в розгляді та уточненні окремих понять, які б прояснили суть проявів лідерства взагалі та особливості цих проявів у системі державної служби зокрема.

Отже, проблема формування лідера у державній службі є досить актуальною в наш час. Адже це є головною умовою вдосконалення кадрового потенціалу, здатного забезпечити ефективність впровадження реформи державної служби та реалізації модернізації управління людськими ресурсами на державній службі, з метою приведення української державної служби у відповідність до принципів та стандартів Європейського Союзу та євроатлантичної спільноти.

**Ковальчук Н.С., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-18-8м, ФПУП  
Науковий керівник – Назаренко С.П., к.юр.н., доц.  
Житомирський державний технологічний університет**

## **ПРОБЛЕМИ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ**

Становлення України як незалежної держави зумовило необхідність трансформації усіх сфер суспільства. Не виключенням стало і державне управління. Очевидно, що без належного забезпечення кадровою складовою, відповідно до сучасних вимог, вдосконалення державного управління просто не можливе.

Над проблемами формування та реалізації державної кадрової політики, кадрового забезпечення органів державного управління працювали та висвітлювали їх у своїх роботах такі вітчизняні науковці: В. Авер'янов, Г. Атаманчук, Р. Бабун, С. Дубенко, Н. Нижник, О. Оболенський та інші.

Державне управління – це самостійний вид державної діяльності, який носить підзаконний, виконавчо-розпорядчий характер, органів (посадових осіб) щодо практичної реалізації функцій і завдань держави в процесі регулювання економічної, соціально-культурної та адміністративно-політичної сфер. Тому для здійснення ефективної державної діяльності, необхідно забезпечити висококваліфікованими, патріотично налаштованими, готовими взяти на себе відповідальність працівниками. Мета нашої роботи полягає в тому, щоб з'ясувати стан кадрового забезпечення державного управління.

Система кадрів відіграє вирішальну роль у становленні державного управління. Це остання ланка державного управлінського механізму, через яку реалізується влада. Професійно підібраний персонал, який забезпечує ефективне функціонування держави – це і є головна мета кадрової політики. Тому необхідно створити сприятливі соціально-правові гарантії та умови для прояву у спеціалістів здібностей, умінь, навичок, прагнення до самовдосконалення та самоосвіти.

Кадрова політика держави є сукупністю різноманітних соціальних функцій, визначає шляхи і засоби кадрового забезпечення реформ, професіоналізм їх здійснення. Також вона є важливим фактором збереження та зміцнення цілісності держави, соціально-політичної стабільності суспільства і виступає елементом регуляції життєдіяльності населення. Основні механізми забезпечення державної кадрової політики відображаються в плануванні кадрів, наповненні кадрового резерву, підготовці перепідготовці кваліфікації державних службовців, впровадженні інноваційних методів і методик для вдосконалення роботи з кадрами. Для ефективного управління кадровою політикою потрібно враховувати і особисті якості кадрів. Адже персонал державного управління – це люди, яким властиві особистісні переживання. Та завдяки таким рисам особистості, як реалістичність, творча спрямованість, об'єктивність, комплексність, демократизм, моральність, духовність, індивідуальність, гуманізм, законність, самовіддача, ефективність кадрової політики збільшується. Від кадрового потенціалу державного управління, професійних та особистісних якостей кожного державного службовця значною мірою залежить вирішення доленосних для України питань сучасного розвитку країни.

Висока якість підготовки державних службовців досягається за рахунок використання на всіх рівнях професійної освіти, розвиненої навчально-матеріальної і наукової бази, інтегрованих багаторівневих навчальних програм, залучення професорсько-викладацьких кадрів вищої кваліфікації для ведення навчального процесу за програмами професійної освіти. Невірні кадрові рішення негативно позначаються на стані всього суспільства.

На державному рівні було закріплено важливість кадрового забезпечення в Указі Президента України № 1035/95 від 10 листопада 1995 р. «Про затвердження Програми кадрового забезпечення державної служби та Програми роботи з керівниками державних підприємств, установ і організацій». А з 2000 року Україна почала активно вдосконалювати законодавчі документи для розробки державної кадрової політики в системі державного управління. Насамперед, це «Комплексна програма підготовки державних службовців» (затверджена Указом Президента України від 09.11.2000 р. № 1212/2000), наукова програма дослідження розвитку державної кадрової служби й удосконалення кадрового забезпечення державного управління (затверджена Постановою Кабінету Міністрів України від 08.08.2002 р. № 953).

Отже, невід'ємною складовою системи заходів з кадрового забезпечення є актуальність спеціальності державного управління. В поєднанні з особистісними якостями, нормативно-правовою базою та кваліфікованою підготовкою майбутніх спеціалістів, можемо припустити ефективність кадрового забезпечення в державному управлінні.

Зміцнення державних органів влади і управління вимагає впровадження наукового підходу, технологізації кадрових процесів у системі державної служби. Це неможливо без глибокого аналізу якісного складу чиновництва, реалізації державної політики, умов її здійснення, факторів, які впливають на стабільність кадрового складу, його професіоналізм і відповідальність.

Таким чином, кадри є найбільш стабільним соціальним елементом суспільства й держави, носієм традицій та досвіду і тому державна кадрова політика є одним із найважливіших напрямів державного управління, покликаний сприяти оптимальному використанню трудових ресурсів країни для реалізації національних інтересів із врахуванням наявних потреб економіки, розвитку регіонів та світових тенденцій для забезпечення конкурентоспроможності держави на міжнародній арені.

**Когоушек О.М., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-18-8м, ФПУП**  
**Науковий керівник – Дика О.С., к.е.н.**  
*Житомирський державний технологічний університет*

### **КОНФЛІКТ ІНТЕРЕСІВ НА ДЕРЖАВНІЙ СЛУЖБІ**

Вивчення питання конфлікту інтересів в усі часи привертало до себе увагу, оскільки суб'єктами відповідальності виступали передусім державні службовці, що репрезентували державницькі інтереси під час виконання службових обов'язків.

Конфлікти в сфері державного управління виникають через різноманітні інтереси, суперництво та боротьбу всіх можливих інститутів та державних структур у зв'язку з перерозподілом та реалізацією публічної влади.

Отже, об'єкт конфліктів у сфері державного управління – розпорядження владою, а предметно-змістовна основа формує перетин політико-правових, соціально-економічних, організаційно-адміністративних та інших аспектів.

Проблема врегулювання конфліктів і протиріч в системі державної служби (в тому числі конфлікту інтересів) сьогодні актуальна як ніколи, що обумовлено цілим рядом причин, серед яких можна виділити необхідність подальшого інституційного розвитку державної служби, закріплення принципів цивільного служіння державі і суспільству, формування моральних основ службової поведінки державних цивільних службовців, етичних норм виконання посадових обов'язків та ін.

Пошуку шляхів врегулювання конфліктів і протиріч в системі державного управління завжди надавали особливого значення, оскільки держава є символом стабільності і гарантом порядку. В цілому, конфлікти в системі державної служби відіграють надзвичайно важливу роль, оскільки сигналізують владі та суспільству про існуючі протиріччя, які вимагають свого вирішення, про існуючі розбіжності позицій громадян; змушують владу переглядати свої цілі, рішення, курс в цілому; стимулюють дії, здатні поставити ситуацію під контроль, подолати певні труднощі в управлінському процесі, а також сприяють пошуку нових засобів і сил, оновлюють саму державно-адміністративну систему, «видаляючи» старе і віджиле і, тим самим, забезпечуючи механізм її розвитку та адаптації до нових, змінених умов.

Конфлікт інтересів в системі державної служби не можна розглядати як просте протиріччя особистих інтересів держслужбовця і держави, суспільства, громадян та їх об'єднань, соціальних груп тощо, оскільки він є складним соціальним явищем, в основі якого знаходяться безліч різних чинників об'єктивного і суб'єктивного характеру, визначених інституціональних похибок в організації системи державної служби та ін. Тому, якщо це явище не можливо викоринити повністю, то виникає потреба звести негативний вплив від нього до мінімуму.

Перш за все, необхідно звернути увагу на формування адекватної державним і громадським інтересам внутрішнього і зовнішнього середовища державної служби, професійної особистості державного службовця, в основі мотивацій посадової поведінки якої будуть знаходитися принципи служіння державі та суспільству, дотримання законності та поваги громадянських прав і свобод особистості. Крім загальних принципів і методик вирішення конфліктів повинні існувати структури, що забезпечують державне управління ними. Окремо слід звернути увагу на іноземний досвід використання відповідних ефективних механізмів запобігання виникненню і врегулювання конфлікту інтересів на державній службі, який може бути трансльованим на вітчизняні реалії.

Серед таких механізмів можуть бути: обмеження додаткової зайнятості (суміщення посад); декларування особистих та сімейних доходів і майна; декларування подарунків, приватних інтересів, пов'язаних з контрактними зобов'язаннями; безпека та контроль за доступом до внутрішньої інформації; публічне розкриття декларацій про доходи та майно; обмеження і контроль за комерційною діяльністю після звільнення з посади (припинення повноважень); обмеження і контроль за подарунками й іншими формами пільг та за зовнішніми паралельними призначеннями (наприклад, у громадській організації, політичній партії або державній компанії); дискваліфікація або звичайне звільнення державних посадових осіб з державної посади, коли участь у переговорах або прийнятті конкретного рішення поставить їх у конфліктну позицію тощо.

Для більш ефективного вирішення проблем із попередження і запобігання конфлікту інтересів необхідно застосовувати також моральні та професійно-етичні фактори. Адже ситуація конфлікту інтересів містить і моральну складову, оскільки багато в чому вона залежить від рівня моральної культури державних службовців, від їхнього вміння ухвалювати належні моральні рішення. Моральні зобов'язання державного службовця повинні бути підкріплені чіткою правовою регламентацією його діяльності, комплексом заходів щодо попередження подібних ситуацій, їх виконання, недопущення або мінімізації шкідливих для особистості, суспільства і держави наслідків.

**Козирєва Т.Б., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-18-7м, ФПУП  
Науковий керівник – Драган І.О., д.н.держ.упр., проф.  
Житомирський державний технологічний університет**

## **УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ НАДАННЯ ПОСЛУГ У СФЕРІ ДЕРЖАВНОЇ РЕЄСТРАЦІЇ АКТІВ ЦИВІЛЬНОГО СТАНУ**

У житті людини мають місце такі важливі події і факти, як народження, шлюб, зміна імені, розірвання шлюбу, смерть. Ці події та факти мають і юридичне значення, у своїй сукупності вони характеризують цивільний стан особи, який передбачає комплекс прав та обов'язків. До категорій, які характеризують стан особи та її місце в суспільстві, відносяться правоздатність, дієздатність, громадянство, приналежність прізвища, імені та по батькові, сімейний стан.

Конкретні суб'єктивні права і обов'язки громадян виникають з настанням передбачених законом юридичних фактів, які підлягають реєстрації в органах державної реєстрації актів цивільного стану. До таких фактів, належить народження, шлюб, розірвання шлюбу, зміна імені, смерть.

Враховуючи правове значення державної реєстрації актів цивільного стану для особи та держави, з метою захисту особистих та майнових прав, порядок державної реєстрації цих актів визначається відповідними актами законодавства, зокрема Сімейним кодексом України, Законом України «Про державну реєстрацію актів цивільного стану».

1 липня 2010 року було прийнято Закон України "Про державну реєстрацію актів цивільного стану", який набув чинності 27 липня 2010 року.

Закон розроблено з метою вдосконалення регулювання відносин, які стосуються здійснення державної реєстрації актів цивільного стану, та охоплення всіх ключових питань в цій сфері в одному законодавчому акті.

Вказаним законодавчим актом визначено правові та організаційні засади державної реєстрації актів цивільного стану та врегульовано відносини, пов'язані з проведенням державної реєстрації актів цивільного стану, внесенням змін до актових записів цивільного стану, їх поновленням і анулюванням та визначено засади діяльності органів державної реєстрації актів цивільного стану.

Необхідно відмітити, що Законом урегульовано порядок створення та функціонування Державного реєстру актів цивільного стану громадян – державної електронної інформаційної системи, яка містить відомості про акти цивільного стану, зміни, що вносяться до актових записів цивільного стану, їх поновлення та анулювання та відомості про видачу свідоцтв про державну реєстрацію актів цивільного стану і про видачу витягів з нього. Хоча Державний реєстр актів цивільного стану громадян функціонує з 20 грудня 2008 року.

Законом України «Про державну реєстрацію актів цивільного стану» встановлено ряд новітніх норм, які спрямовані на покращення механізмів реалізації фізичними особами своїх прав та законних інтересів.

Так, було удосконалено порядок розірвання шлюбу, що є особливо актуальним відносно осіб, які відбувають покарання у місцях позбавлення волі. Незалежно від терміну покарання особи, засудженої до позбавлення волі, вона може розірвати шлюб як в органах державної реєстрації актів цивільного стану, так і в судовому порядку на загальних підставах.

Крім цього, наразі рішення суду, яке набрало законної сили, надсилається судом до органу державної реєстрації актів цивільного стану за місцем ухвалення рішення для проставлення в актовому записі про шлюб відповідної відмітки. При цьому реєструвати розірвання шлюбу в органах державної реєстрації актів цивільного стану не потрібно, а рішення суду є документом, який підтверджує припинення шлюбу.

З метою апробації європейських стандартів у сфері державної реєстрації актів цивільного стану, спрямованих на створення сприятливих умов для отримання фізичними особами адміністративних послуг у зазначеній сфері протягом останніх років Міністерством юстиції України впроваджено ряд пілотних проектів та внесено зміни до нормативно-правових актів з питань державної реєстрації актів цивільного стану.

З 30 грудня 2014 року, відповідно до наказу Міністерства юстиції України від 9 грудня 2014 року «Про внесення змін до деяких наказів Міністерства юстиції України з питань державної реєстрації актів цивільного стану» стало можливим отримувати повторно свідоцтва про державну реєстрацію актів цивільного стану незалежно від місця реєстрації акта цивільного стану та місця проживання заявника у будь-якому відділі державної реєстрації актів цивільного стану.

Наказом Міністерства юстиції України від 09.07.2015 № 1187/5 "Про запровадження пілотного проекту щодо подання заяв у сфері державної реєстрації актів цивільного стану через мережу

Інтернет» покращено доступ громадян до послуг у сфері державної реєстрації актів цивільного стану. Через веб-портал «Звернення у сфері державної реєстрації актів цивільного стану», який є електронним ресурсом з унікальною адресою у глобальній мережі передачі даних Інтернет, на якому розміщуються організаційно-методичні матеріали, здійснюються реєстрація користувачів, подача, обробка, зберігання та передача інформації (даних) з питань у сфері державної реєстрації актів цивільного стану. Веб-портал є офіційним сервісом щодо подачі заяв або звернень, працює цілодобово у режимі он-лайн та є доступним усім користувачам мережі Інтернет.

З метою створення сприятливих умов, спрямованих на спрощення доступу громадян до адміністративних послуг щодо державної реєстрації народження дитини наказом Міністерства юстиції України від 26.08.2015 №1593 «Деякі питання організації роботи відділів державної реєстрації актів цивільного стану, пов'язаної з державною реєстрацією народження дитини» спочатку у Львівській, Одеській та Хмельницькій областях запроваджено пілотний проект, на реалізацію якого працівниками відділів державної реєстрації актів цивільного стану здійснюється прийом необхідних документів та видача свідоцтв про народження дитини безпосередньо у закладах охорони здоров'я, де приймалися пологи. На даний час таку послугу надають всі відділи державної реєстрації актів цивільного стану, де на території їх обслуговування є пологовий будинок.

10 січня 2002 року Верховною Радою України прийнято Закон України «Про приєднання України до Конвенції, що скасовує вимогу легалізації іноземних офіційних документів» № 2933-III. Конвенція набула чинності для України 22 грудня 2003 року. З метою запровадження електронного сервісу з проставлення апостиля, підвищення рівня довіри до офіційних документів України, на яких проставляється апостиль, та з урахуванням статті 7 зазначеної Конвенції, Кабінет Міністрів України прийняв постанову від 04 листопада 2015 року № 890 «Деякі питання забезпечення запровадження електронного сервісу з проставлення апостиля». Проставлення апостиля на офіційних документах, що видаються органами юстиції та судами, а також на документах, що оформляються нотаріусами України, проводиться за допомогою програмних засобів ведення Електронного реєстру апостилів відділами державної реєстрації актів цивільного стану, які є фронт-офісами з надання даного сервісу. Цей електронний сервіс надає змогу громадянам звернутися до відділу державної реєстрації актів цивільного стану та отримати вказану послугу без тривалого очікування та зайвих витрат.

Для забезпечення реалізації гарантованого державною права на шлюб, зокрема для учасників антитерористичної операції та внутрішньо переміщених осіб, розпорядженням Кабінету Міністрів України від 13 липня 2016 року № 502-р запроваджено реалізацію пілотного проекту щодо державної реєстрації шлюбу у скорочені строки за обраним заявниками місцем. Наведений пілотний проект передбачає можливість проведення державної реєстрації шлюбу у місці та у строк, визначений заявниками, у тому числі в день подання відповідної заяви.

Відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 2 березня 2016 року № 207 «Про затвердження Правил реєстрації місця проживання та Порядку передачі органами реєстрації інформації до Єдиного державного демографічного реєстру», передбачається, що батьки або інші законні представники зобов'язані зареєструвати місце проживання новонародженої дитини протягом трьох місяців з дня державної реєстрації її народження.

За бажанням батьків чи одного з них документи для реєстрації місця проживання новонародженої дитини можуть бути подані через органи державної реєстрації актів цивільного стану під час проведення державної реєстрації народження дитини.

З метою спрощення порядку надання адміністративних послуг у сфері державної реєстрації актів цивільного стану у 2018 році, на виконання вимог розпорядження Кабінету Міністрів України від 16 травня 2014 року №523-р «Деякі питання надання адміністративних послуг органів виконавчої влади через центри надання адміністративних послуг», Міністерством юстиції України наказом від 29.08.2018 № 2825/5 «Про затвердження Змін до деяких нормативно-правових актів у сфері державної реєстрації актів цивільного стану», визначено види послуг у сфері державної реєстрації актів цивільного стану та порядок їх надання через центри надання адміністративних послуг, які утворені відповідно до Закону України «Про адміністративні послуги».

Підсумовуючи викладене, можна з упевненістю сказати, що і Закон України «Про державну реєстрацію актів цивільного стану», і інші законодавчі акти є нормативно-правовими актами європейського рівня, які не тільки уніфікують у собі питання діяльності органів державної реєстрації актів цивільного стану, а й є тими кроками, що максимально наближують діяльність цих органів до забезпечення потреб пересічних громадян, реалізації їх прав та законних інтересів. В діяльності органів державної реєстрації актів цивільного стану сьогодні знаходять відображення багаторічний практичний досвід, поєднаний з глибоким і ґрунтовним вивченням як вітчизняного, так і міжнародного законодавства у цій сфері.

Колесник Л.Л., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-18-9м, ФПУП  
Науковий керівник – Джумагельдієва Г.Д., д.юр.н., проф.  
Житомирський державний технологічний університет

## СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО РОЗВИТКУ ЛІДЕРСТВА НА ДЕРЖАВНІЙ СЛУЖБІ

Державна посада формально дає керівникові необхідні передумови бути лідером колективу, але автоматично його таким не робить, хоча сам термін «лідер» (від англ. leader) в перекладі і означає «керівник», «провідник», ці поняття тотожними не є. Різниця між поняттями полягає в тому, що «лідер» висувається завжди «знизу – догори», а керівник навпаки, «згори – вниз». З поняттям «лідер» тісно пов'язане поняття «лідерство» під котрим в загальному розуміють складний механізм взаємодії тих хто проявляє свою спроможність бути лідером та тих на кого цей прояв направлено. Розглядаючи лідерство ми маємо на увазі, в першу чергу, психологічні відносини, які виникають в групі, категорію ж «керівництва» розглядають з погляду організації діяльності групи та керування нею.

Сучасні підходи до розвитку лідерства на державній службі можна розділити наступним чином:

- заснований на керівнику-лідері.
- заснований на відносинах.
- заснований на підлеглому співробітнику.

Розглянемо більш детально три сучасні підходи до розвитку лідерства на державній службі, а саме:

1. Підхід заснований на керівнику-лідері в якому полягає сутність лідерства на державній службі, як адекватна поведінка керівника у ролі лідера. Лідерство включає в себе формування і передачі підлеглим державної служби певної ідеї та натхнення на створення проєктів, виховання у співробітників державної служби почуття гордості за свої втілені проєкти у життя. Перевагою даного підходу лідерства є те, що керівник-лідер як опора організації, спільне розуміння місії та організаційних цінностей, а також є можливість ініціювання масштабних змін в державній службі. Недоліком підходу є досить значна залежність підлеглих від керівника-лідера. У разі виникнення проблем, змін чи неадекватності ідей керівника-лідера. Використавши даний сучасний підхід лідерства сприяє його фундаментальним змінам, наявності харизматичності лідера та великі відмінності між підлеглими. Найефективніше використання підходу, який заснований на керівнику-лідера є: структуровані завдання; міцна владна позиція лідера; схвалення дій керівника-лідера підлеглими співробітниками державної служби.

2. Заснований на відносинах сутність якого полягає в довірі, повазі, зобов'язань, що викликають відносини впливу у форматі «керівник-підлеглий». Модель поведінки заснований на відносинах є встановленням керівником довірливих та міцних відносин з підлеглими. Взаємне вивчення та пристосування у форматі «керівник-підлеглий». Перевагою підходу є задоволеність у потребах підлеглих та спонукати весь колектив до покращення робочих дій. Головним недоліком даного підходу є досить значна втрата часу. Доречність використання підходу є постійність вдосконалення сприятливого робочого клімату в колективі; досить суттєві розбіжності між підлеглими та стабільність їхнього складу. Місцем найефективнішого використання підходу заснованого на відносинах є проміжні ситуації між двома крайнощами.

3. Заснований на підлеглому співробітнику суть якого несе в собі здатність та мотивацію впливу на власну діяльність. Підхід лідерства заснований на підлеглому співробітнику модель поведінки якого несе в собі надання керівнику додаткових прав. Модель поведінки керівника включає в себе наставництво, допомогу в роботі, відмова керівника від надмірного контролювання за діяльністю співробітників державної служби. Перевагою даного підходу є використання керівником здібностей підлеглих та вирівняти і вивільнити лідерів в колективі для виконання певних обов'язків. Недоліком є велика залежність від ініціативності та здібностей підлеглих державної служби. Використання підходу заснованого на підлеглому співробітнику є застосування здібностей підлеглих та їх спрямованість на завдання. Ефективне використання підходу є неструктуровані завдання слабка позиція керівника-лідера та його неприйняття підлеглими співробітниками.

Таким чином кожний із зазначених сучасних підходів до розвитку лідерства на державній службі має право на існування, оскільки ці теорії лідерства мають вірогідність та оптимальний теоретичний підхід, при якому залежність від щоденної професійної ситуації та базуються на керівництві лідера.

Одним із вирішальних питань даного дослідження підходів до лідерства в сучасних умовах постає питання не про те, що робить співробітника хорошим лідером, а питання про те, що забезпечує хороше лідерство на державній службі.

Наразі проаналізовані сучасні підходи до розвитку лідерства досить успішно впроваджуються у середовищі для удосконалення якості менеджменту в органах влади, які в свою чергу мають підвищувати якість державних послуг та ефективність діяльності державних службовців.

Копилов А.О., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-18-10м, ФПУП  
Науковий керівник – Орленко Я.Ю., д.н.держ.упр., проф.  
Житомирський державний технологічний університет

## МОТИВАЦІЯ ТА СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

У літературі є багато визначень мотивації, однак всі вони визначають процес, що відбувається всередині людини і спонукає до дії, змушуючи її поводитися в якійсь конкретній ситуації певним чином. Поведінка ж особистості, як правило, спрямовується її найбільш сильною в даний момент потребою, яку вона прагне задовольнити, активізуючи при цьому всю свою енергію і можливості.

Мотивація – це психологічна особливість людини, що викликає внутрішню активність та визначає її поведінку, певні орієнтири діяльності. Також мотивація – це функція управління, яка за допомогою спонукальних засобів активізує людину, орієнтує її на досягнення фіксованих цілей організації, розвиває її трудовий потенціал та використовує його в цілях організації.

Визначення поняття мотивації праці знайшли своє відображення і у низці робіт науковців у галузі державного управління. Так, одні автори визначають мотивацію як актуальний напрямок підвищення ефективності управлінської діяльності та можливість покращити державне управління, інші – як основну функцію державного управління, що бере участь у здійсненні будь-якого управлінського процесу і без якої неможлива ефективна діяльність будь-якого керівника та органу виконавчої влади в цілому. Тому можна визначати мотивацію у сфері державного управління як його основну функцію, що здатна спонукати державного службовця працювати ефективно, самовіддано і творчо, розкривати та використовувати його трудовий потенціал, ініціювати державного службовця на довготривале та сумлінне проходження служби.

З метою досягнення цілей організації за рахунок використання функції мотивації праці використовують методи мотивації, тобто прийоми та способи, що спонукають працівників шляхом впливу на їх нагальні потреби та мотиви максимально реалізовувати свій трудовий потенціал в цілях організації. На основі аналізу й узагальнення існуючих підходів та з урахуванням особливостей проходження державної служби можна виділити таку класифікацію методів мотивації: адміністративні (чинять централізований вплив суб'єкта на об'єкт управління), економічні (матеріальне заохочення), соціальні (пов'язані з процесом та змістом праці та соціальними відносинами в колективі) та морально-психологічні (залежать і здійснюються за рахунок індивідуальних психологічних особливостей людини).

Керівникам необхідно усвідомити, що застосовувати методи мотивації необхідно комплексно, адже людина характеризується великою кількістю різноманітних мотивів і потреб. Неможливо застосовувати лише один із методів мотивації, необхідно розробити оптимальну систему заходів з підвищення трудової активності з використанням комплексно-цілового підходу. Крім того, слід розуміти, що кожна людина має свою мотиваційну сферу, бажання та прагнення, тому застосування однакових методів мотивації може призводити до різних результатів. Найбільший ефект від методів мотивації досягає той керівник, який використовує комплексно-ціловий та індивідуальний підходи до розробки системи мотивації.

Узагальнення наукових поглядів щодо системи мотивації праці в органах виконавчої влади призвело до виокремлення низки факторів, що знижують мотивацію державних службовців: низький престиж звання “державний службовець”, недостатнє матеріальне забезпечення, недосконалість механізму проходження державної служби, практика формального направлення державного службовця на навчання та підвищення кваліфікації, загроза звільнення з посади в результаті зміни політичної еліти, влади в країні, використання атестації державних службовців з метою звільнення.

На загальнодержавному рівні головним суб'єктом управління мотивацією праці державних службовців є Головне управління державної служби та її територіальні управління. До основних завдань, які на них покладено, належить: розробка спільно з профспілкою державних службовців та закріплення в чинному законодавстві актуальних і дійових заходів підвищення трудової активності державних службовців, а також здійснення моніторингу системи мотивації праці в органах виконавчої влади з метою виявлення недоліків і шляхів їх розв'язання. Керівництво та лінійні керівники впроваджують у практику управління персоналом на державній службі заходи з підвищення зацікавленості державних службовців у довготривалій та сумлінній праці.

Система мотивації персоналу у сфері державної служби має бути зорієнтованою на розвиток творчого потенціалу й здібностей державних службовців, їх ініціативи, партнерське відношення в колективі, узгодженість інтересів особистих з інтересами організації. Саме мотивація праці покликана сприяти формуванню державного службовця нового типу: ініціативного, заповзятливого, орієнтованого на максимальні досягнення в праці, здатного до творчої інноваційної діяльності, щоб працював з повною самовіддачею й усвідомленою зацікавленістю в досягненні високих кінцевих результатів діяльності. Рівень професіоналізму та міри мотивації – це два основні показники, якими визначається придатність державного службовця до державної служби, оцінюються результати його діяльності та перспективи кар'єрного просування. Тому необхідно активізувати державних службовців, стимулювати їх більш ефективно працювати для виконання поставлених державою завдань.



Корнієнко К.О., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-18-4м, ФПУП  
Науковий керівник – Драган І.О., д.н.держ.упр., проф.  
Житомирський державний технологічний університет

## ОСНОВНІ АСПЕКТИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ПРОТИДІЇ КОРУПЦІЙНИМ ПРОЯВАМ У СИСТЕМІ ДЕРЖСЛУЖБИ УКРАЇНИ

Питання ефективності запобігання корупції є однією із найважливіших проблем, які намагається вирішити сучасна Українська держава. Актуальність даного питання зумовлюється тим, що корупція провокує й поглиблює суспільні кризові явища, підриває імідж України на світовій арені, негативно впливає на мікро- та макроекономічні процеси, перешкоджає налагодженню конструктивного діалогу між владою та громадянськістю, руйнує засади розбудови правової держави та громадянського суспільства. Тому розробка та впровадження заходів антикорупційного спрямування є одним із першочергових завдань державної влади. На шляху до реалізації цього завдання зроблено чимало кроків: прийнято нове антикорупційне законодавство, низку нормативно-правових актів, спрямованих на запобігання корупції; ведеться постійний діалог Української держави із світовою спільнотою щодо вироблення ефективних механізмів протидії та подолання корупції; здійснюються наукові дослідження з питань запобігання корупції та боротьби з нею; формується публіцистика антикорупційного характеру. Незважаючи на це, корупція продовжує залишатися однією із нагальних для вирішення проблем українського суспільства.

Запорукою успіху досягнення результатів застосування морально-ідеологічних заходів у процесі боротьби з корупцією є поточний та підсумковий двосторонній – державний та громадський – контроль. Він повинен здійснюватися на засадах:

- верховенства права, яким визначається підпорядкування усіх контролюючих дій, які реалізовуватимуться чи з боку держави, чи з боку громадськості, нормам права та закону. Підґрунтям для здійснення контролю мають бути Конституція України, міжнародні нормативно-правові акти, ратифіковані нашою державою, вітчизняні законодавчі та нормативно-правові акти;

- взаємодії влади та інститутів громадянського суспільства. Лише за умови того, що державна влада та громадянське суспільство об'єднують свої зусилля щодо запобігання та протидії корупції, контроль за застосуванням морально-ідеологічних антикорупційних заходів може бути ефективним. Державні та громадські інституції у прагненні контролювати процес використання морально-ідеологічних заходів подолання корупції зобов'язані усвідомлювати спільну мету та працювати заради її досягнення в одному напрямі;

- прозорості видатків із бюджетів усіх рівнів на реалізацію морально-ідеологічних антикорупційних заходів та відповідальності за їх цільове використання. Дотримання цього постулату передбачає формування бюджетів усіх рівнів з обов'язковим врахуванням видатків на здійснення морально-ідеологічних антикорупційних заходів. Формування цієї статті бюджету не повинно відбуватися за залишковим принципом, використання передбачених нею коштів має бути виключно цільовим, в протилежному разі – передбачено відповідальність розпорядника коштів;

- відкритості та доступності інформації про реалізацію заходів та про діяльність суб'єктів, які їх реалізують. Це положення може бути втілене в життя шляхом постійного інформування громадськості через засоби масової інформації. Такий підхід сприятиме не лише дотриманню принципу прозорості й гласності в реалізації морально-ідеологічних антикорупційних заходів, а й формуванню підвалин громадянського суспільства. Крім того, постійне інформування громадян про перебіг реалізації заходів поступово вкарбує у суспільній свідомості їх актуальність та необхідність і забезпечить становлення уявлення кожного громадянина про його особисту причетність до змін, які відбуваються в державі.

У підсумку зазначимо, що заходи морально-ідеологічного напрямку боротьби з корупцією на державній службі повинні застосовуватись комплексно з антикорупційними заходами соціально-економічного, правового, превентивного, карального, організаційно-управлінського характеру. Лише за такого тандему запобігання та протидія корупції будуть дійсно ефективними та результативними. Сутність, мета, завдання, принципи формування та реалізації морально-ідеологічних заходів мають бути закріплені в Концепції. Очікуваний результат її реалізації – підвищення ефективності боротьби з корупцією шляхом морального відродження та ідеологічного становлення українського народу.

**Коробова І.П., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-18-10м, ФПУП  
Науковий керівник – Литвак О.М., д.юр.н., проф.  
Житомирський державний технологічний університет**

## **ПРОБЛЕМИ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ В УКРАЇНІ**

Одним з найбільш актуальних питань сьогодення є соціальний захист осіб з інвалідністю, як однієї із соціально незахищених верств населення. Масштаби даної проблеми вражають, адже за оцінками Всесвітньої організації охорони здоров'я (ВООЗ), понад 1 мільярд населення планети мають якусь форму інвалідності, а це майже 15% населення. В Україні протягом 2017 року 135,7 тис. осіб було вперше визнано особами з інвалідністю. Зважаючи на те, що сучасна політика України у сфері соціального захисту повинна бути спрямована на покращення соціально-економічного статусу інвалідів, дана проблема вимагає більш детального розгляду та пошуку нових шляхів вдосконалення системи соціального захисту осіб з інвалідністю з урахуванням кращого досвіду більш розвинених країн.

Соціальний захист населення є основою соціальної політики будь-якої цивілізованої держави, якою і є Україна. Після проголошення незалежності та прийняття конституції, Україна на конституційному рівні визначила право особи на соціальний захист, а саме у ст. 46 Конституції визначено, що громадяни України мають право на соціальний захист, що включає право на забезпечення їх у разі повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття з незалежних від них обставин, а також у старості та в інших випадках, передбачених законом.

16 грудня 2009 Україна ратифікувала Міжнародну Конвенцію ООН про права інвалідів. Мета цієї Конвенції полягає в заохоченні, захисті й забезпеченні повного й рівного здійснення всіма особами з інвалідністю всіх прав людини й основоположних свобод. Принципами цієї Конвенції є: повага до притаманного людині достоїнства, її особистої самостійності, зокрема свободи робити власний вибір, і незалежності, недискримінація, повне й ефективне залучення та включення до суспільства, повага до особливостей осіб з інвалідністю і прийняття їх як компонента людської різноманітності й частини людства, рівність можливостей, доступність, рівність чоловіків і жінок, повага до здібностей дітей з інвалідністю, що розвиваються, і повага до права дітей з інвалідністю зберігати свою індивідуальність.

З метою забезпечення належних умов для реалізації соціально-економічних, політичних, особистих прав і свобод особами з інвалідністю, впровадження кращого світового досвіду у цій сфері, недопущення дискримінації, а також виконання зобов'язань, взятих Україною за Конвенцією про права інвалідів у 2015 році Президент України підписав Указ №678/2015 «Про активізацію роботи щодо забезпечення прав людей з інвалідністю».

Працевлаштування осіб з інвалідністю є дуже важливим питанням соціального захисту. Відповідно до ст. 27 Конвенції про права інвалідів «Держави учасниці визнають право інвалідів на працю нарівні з іншими; воно включає право на отримання можливості заробляти собі на життя працюю, яку інвалід вільно вибрав собі чи на яку він вільно погодився, в умовах коли ринок праці та виробниче середовище є відкритими, інклюзивними та доступними для інвалідів». У людей з інвалідністю вища ймовірність бути безробітними і, загалом, заробляти менше, ніж не інваліди. Станом на початок 2018 року статистичні дані свідчать, що зайнятість серед чоловіків-інвалідів (35%) і жінок-інвалідів (20%) нижча, ніж серед людей без інвалідності (у чоловіків – 65%, у жінок – 30%). В Україні 2 мільйони 635 тисяч людей мають статус інваліда, з них 159 тисяч – діти. Це 6,2 відсотка до загальної кількості населення. І майже 80 відсотків інвалідів – це люди працездатного віку. Відповідно до ст. 19 Закону України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» в державі діє квота на працевлаштування людей з інвалідністю. Вона становить 4% робочих місць, а якщо працює від 8 до 25 осіб, – у кількості одного робочого місця. Відтак, однією з найбільших проблем у цій галузі є те, що часто наявність працюючих людей з інвалідністю на підприємствах імітується, коли такі особи працевлаштовані на неповний робочий день або неповну ставку та отримують, відповідно, заробітну плату в розмірі менше мінімальної.

Проблема соціального захисту осіб з інвалідністю полягає, не стільки в удосконаленні законодавства, скільки в необхідності пошуку методів поліпшення життя вищевказаної категорії та створення умов для їхньої інтеграції в суспільство через обов'язкове виконання положень існуючих законодавчих актів. Важливим напрямом є усунення фізичних і психологічних бар'єрів у соціальному середовищі через створення соціальних служб, які будуть максимально наближеними до проблем осіб з інвалідністю, надаватимуть професійну підтримку, захист, допомогу, сприятимуть соціальній адаптації та реабілітації вищезазначеної категорії на практиці, а не лише на папері.

**Костюк Н.С., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-18-2м, ФПУП  
Науковий керівник – Самчик М.Ю., к.е.н.  
Житомирський державний технологічний університет**

### **СУЧАСНІ АСПЕКТИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ РОБОТИ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ**

Сучасні умови соціально-економічного перетворення суспільства України висуває все більші вимоги до діяльності державних органів влади та до самих державних службовців в цілому. Від них вимагається підвищення результатів діяльності всього апарату державного управління.

На сучасному етапі прояви демократії відіграють важливу роль в державотворенні України. Все більшої значимості набуває потреба підготовки висококваліфікованих кадрів на державній службі, що будуть здатні ефективно в обмежені терміни реалізовувати реформи, які відбуваються в країні. Залучення нових кадрів – це застосування нових, раніше не відомих підходів до їх підготовки та адаптації. Саме через цю причину, протягом останніх років, активно досліджують напрямки впровадження ефективних механізмів формування системи підвищення ефективної роботи державних службовців, їх мотивування.

Протягом останніх років з'явилась велика кількість наукових спостережень ролі та місця державної служби в не стійких умовах економічного розвитку. В дослідженні значне місце відведено саме питанням підвищення ефективності роботи державної служби шляхом мотивації. Цікаві наукові праці, що стосуються цих питань, були у відомих вітчизняних та зарубіжних фахівців таких як: В. Князева, В. Лугового, Т. Ніжника, В. Романова, А. Пригожина та інших.

В процесі дослідження було виявлено, що саме кар'єра на державній службі є об'єктом наукового дослідження, що віднесено до міждисциплінарної категорії. Такий інтерес зумовлено тим, що кожним державним службовцем керує певний мотив, зацікавленість у кар'єрному зростанні, покращенні свого становища.

Питання ефективності роботи державного службовця тісно пов'язане з кар'єрою, адже кар'єра – процес де рушійною силою усіх подальших дій є мотив, в основі якого лежить обраний життєвий шлях кожного з нас та бажання його досягнути. Підвищення ефективності державної служби є можливим за умов задоволення особистісних потреб особи, його самоактуалізації, саморозвитку, професійного розвитку. В цьому випадку людиною рухають умови політичного, економічного та культурного визнання. Людина прагне досягти протягом життя найкращих результатів у своїй професійній кар'єрі за допомогою внутрішньої мотивації, яку підтримує керівник.

Кар'єра – рух людини, який здійснюється шляхом внутрішньої та зовнішньої підтримки.

Внутрішні аспекти підвищення ефективності роботи державної служби є: самомотивація, прагнення до вдосконалення, наявність відповідних здібностей, бажання бути кращим та ін.

Зовнішні аспекти, тобто ті, які державний службовець отримує на своєму робочому місці:

- автономність – довіра до особи в самостійному прийнятті рішень;
- професійна компетентність – прагнення застосувати всі свої знання, щоб стати кращим у своїй справі;
- стабільність – відчуття належності до організації, бачення майбутнього саме в ній;
- служіння – державний службовець повинен служити своєму народові та державі, щоб світ навколо став кращим.

За допомогою цих аспектів можна досягнути ефективної роботи, адже підвищення по посаді є не просто просуванням особи між структурними підрозділами з становленням певного соціального оточення але й внесення змін в сам простір з використанням набутого соціального, культурного, освітнього та професійного капіталів. Варто зазначити, що просування по службі – це не прагнення отримати владу, багатство, в першу чергу – це прагнення досягнути ефективності тієї державної організації, в якій працюєш, забезпечення постійного вдосконалення. Перераховані зовнішні аспекти свідчать про те, що керівництво повинно делегувати повноваження та довіряти своїм підлеглим, що підвищить ефективність державної служби.

Державний службовець повинен мати мету, усвідомлювати її, спланувати шлях по якому вона буде досягнута. Ефективність роботи державних службовців відбуватиметься за рахунок усвідомлення працівниками своєї значимості та статусності, які побудовані на взаємній довірі та виконуються шляхом делегування повноважень держави державним службовцям в межах, яких вони приймають рішення та несуть за ці рішення відповідальність. Це все досягається за рахунок поєднання внутрішніх і зовнішніх аспектів мотивації. Тобто, ефективність роботи досягається шляхом кар'єрного потенціалу, який підтримує керівний склад організації.

**Кравчук К.М., аспір.**  
**Науковий керівник – Драган І.О., д.н.держупр., проф.**  
*Житомирський державний технологічний університет*

## **МІСЦЕ КОРУПЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В СИСТЕМІ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ТА АДМІНІСТРУВАННЯ**

Прояви корупції споконвічно були одними з найбільш болочих хвороб будь-якого суспільства, що породжували найбільшу небезпеку його подальшої життєдіяльності. Прояв цього явища є найбільш негативним, таким же довготривалим явищем, як і сама влада. Однак, характерною ознакою всіх високорозвинених цивілізацій завжди було істотне зменшення корупційного фактору в усіх державних органах влади і, відповідно, її розповсюдження можна було спостерігати у менш розвинених суспільствах.

Корупція є похідним явищем негативних ознак, що носять особистісний характер, виступає проблемою суспільного масштабу. Саме тому, вірний шлях до подолання цього фактору лежить через площину перетворень саме у публічній сфері, що проявлятиметься саме через сувору регламентацію відповідальності усіх правопорушників та створення таких передумов які б спонукали до недопущення подальших корупційних дій.

На сьогоднішній день в Україні, в умовах довготривалого перехідного періоду економічного, політичного, правового, організаційного та ідеологічного характеру, проблема визначення місця корупційної діяльності набула особливої гостроти та політичної значущості. В засобах масової інформації на найвищому державному рівні корупційна діяльність набула активного розголосу, адже вона створює суттєву небезпеку не лише життєдіяльності суспільства адже сьогодні, масштаби її поширення становлять реальну загрозу усій національній безпеці. Усі попередньо вжиті організаційно-правові заходи щодо протидії корупції, зменшення її місця та ролі, протягом останніх років свідчать про те, що зменшення не відбулось. Така тенденція пояснює те, що є досить велика частка нерозробленого теоретичного підґрунтя щодо формування національної антикорупційної політики. Одночасно, підіймається питання методологічного наповнення яке є необхідним при визначенні місця корупції та її соціальної сутності як одного з найнебезпечніших проявів сучасного життя суспільства, яка є його кінцевим продуктом, має характерне чітко виражене політичне забарвлення яке свідчить про неефективну діяльність державних і суспільних інститутів. Дослідження свідчать про те, що формально рівень поширеності корупції є реакцією на кризу в основних сферах життя суспільства, що проявляється у невідповідності між використаними механізмами управління суспільством і існуючими цілями його розвитку.

В залежності від вибраного методологічного підходу до проблеми, яка пов'язана з аналізом корупції важливим залишатиметься саме розуміння цього явища, що може трактуватися в широкому та вузькому змісті. Корупційна діяльність в системі публічного управління та адміністрування найчастіше розглядається як загальний результат негативних проявів сфери публічної влади в широкому змісті та як одна з форм одержання особистої вигоди у сфері професійної управлінської діяльності у вузькому змісті. В сучасних умовах важливим є застосування корупційних класифікаційних ознак щодо визначення правопорушень у різних сферах публічного управління та адміністрування.

Якщо взяти до уваги дослідження Н. А. Липовської, стає зрозуміло, що під час дослідження корупції варто враховувати її соціокультурну природу, яка дасть можливість нам одержати адекватний опис місця цієї складної багаторівневої структури. В системі публічного управління та адміністрування існує трансформаційна модель зв'язку «суспільство – людина», що дозволяє нам розглянути і виміряти сприйняття корупції в усіх органах публічної влади пересічними українцями, поєднати її об'єктивні та суб'єктивні виміри, знайти правильний перехід від одного рівня опису до іншого.

Незважаючи на проведені дослідження, постійно залишається недостатньо вивченим низка ключових для антикорупційної діяльності питань. Перш за все вони стосуються чіткого визначення сутності корупції, її місця та ролі в органах державної влади. Від її чіткого розуміння значною мірою залежить подальше формування стратегії і тактики усієї антикорупційної діяльності, постановка цілей, визначення сил і засобів, що є необхідними в процесі виконання.

Виходячи з цього стає зрозуміло як і для чого слід приділяти більшу увагу саме питанням які стосуються з'ясування соціальної сутності корупції. У цьому контексті важливими є історичні витоки і соціальні передумови виникнення корупції, її економічний, правовий аспекти, системний характер, зв'язок з іншими негативними соціальними явищами. Таким чином, проведений аналіз місця корупції в системі публічного управління та адміністрування показав, що ефективність запобігання та протидії корупції в Україні, яку ми хочемо спостерігати в динаміці, крім наявності відповідної політичної волі, вимагає: належного та досконалого законодавчого забезпечення; формування постійно діючої системи державних органів; забезпечення належного координування формування та реалізації антикорупційної політики; контролю за заходами запобігання корупції; постійного аналізу результатів проведеної роботи.

Дотримання перерахованих вимог є одним із важливих чинників протидії постійного впливу корупції на систему публічного управління та адміністрування держави. Вони забезпечать формування ефективної антикорупційної політики, яка буде відповідати сучасним умовам розвитку держави, враховувати масштаби поширення корупції, визначить її місце та роль в суспільному житті, виділить зони підвищеного корупційного ризику та сприятиме їх усуненню, допоможе передбачати основні напрями протидії корупції

Красікова О.К., магістрант, II курс, гр. ЗДУМ-17-2м, ФПУП  
Науковий керівник – Орлов І.В., д.е.н., проф.  
Житомирський державний технологічний університет

## ЛІДЕРСЬКІ НАВИКИ ТА ЇХ РОЗВИТОК У ДЕРЖАВНІЙ СЛУЖБІ

Сучасні науки про державне управління, політологія, соціальна психологія та ін. визначають, що і державне управління в цілому, і керівництво, і лідерство – як явища багатогранні та багатозначні. Співвідношення формального керівництва та лідерства на державній службі є питанням надзвичайно цікавим та суперечливим, адже дії керівника на державній службі суворо регламентовані законодавством та службовою ієрархічною драбиною відповідно і лідерство такого керівника мало би бути обмежене цими ж рамками, окрім того призначення на певну посаду не дає автоматичного набуття лідерських якостей.

Відповідно існує потреба в розгляді та уточненні окремих понять, які б прояснили суть проявів лідерства взагалі та особливості цих проявів у системі державної служби зокрема.

Державна посада формально дає керівникові необхідні передумови бути лідером колективу, але автоматично його таким не робить, хоча сам термін «лідер» (від англ. leader) в перекладі і означає «керівник», «провідник», ці поняття тотожними не є. Різниця між поняттями полягає в тому, що «лідер» висувається завжди «знизу – догори», а керівник навпаки, «згори – вниз». З поняттям «лідер» тісно пов'язане поняття «лідерство» під котрим в загальному розуміють складний механізм взаємодії тих хто проявляє свою спроможність бути лідером та тих на кого цей прояв направлено. Розглядаючи лідерство ми маємо на увазі, в першу чергу, психологічні відносини, які виникають в групі, категорію ж «керівництво» розглядають з погляду організації діяльності групи та керування нею. Борис Паригін вважав, що лідер регулює міжособистісні стосунки в групі, керівник натомість регулює офіційні відносини групи як певної організації. Лідерство виникає стихійно, керівництво – ні, бо воно поставлене в певні рамки та норми, воно стабільніше та надійніше. Американський політолог Роберт Такер також застерігає від автоматичного отождолення лідерства з перебуванням певних осіб на посадах в державному апараті, він зазначає, що лідерство це щось значно більше ніж прийняття управлінських рішень, це вплив на розум та енергію тих людей, які мають зіграти свою роль в тому чи іншому процесі. Спрямованість діяльності лідера та керівника також різна – керівник зорієнтований на реалізацію завдань групи, а лідер на її внутрішні інтереси.

Лідером може бути лише та особа, яка користується авторитетом серед оточення. Механізм реальної влади спирається або на повноваження, або на авторитет, чи на те й інше разом. Влада керівника заснована на повноваженнях і передбачає обов'язкове підкорення та наявність можливості легітимного примусу. Обсяг повноважень документально закріплений та визначається місцем керівника в ієрархії влади та не залежить від його індивідуальних здібностей. На відміну від повноважень, авторитет дає змогу здійснювати владу без примусу.

Отже – найбільш загально – керівник, це індивід, на якого офіційно покладені функції управління і організації в групі, а лідер це наділений найбільш ціннісним потенціалом індивід, який має провідний вплив в групі.

Згідно класифікації визначень лідерства запропонованого Р. Стогділлом у праці «Керівництво з лідерства» лідерство позначається, в тому числі й як мистецтво досягнення згоди, коли під час управління досягається максимальне співробітництво за мінімальних розбіжностей та уміння переконувати, коли управління здійснюється за допомогою сили переконання та спонукання, мистецтва знання людської природи.

На думку російського вченого-елітолога Г. Ашина *лідерство* – це відносини між людьми в процесі спільної діяльності, в якій одна сторона забезпечує перевагу своєї волі над іншою.

Серед іншого, лідерство, як зазначає В. Шатун, – це мистецтво впливу на людей, прагнення надихнути їх на те, щоб вони за власним бажанням прагнули досягнути цілей, а управління – як слушно зауважує Герберт А. Саймон, – це знання про те, як маніпулювати іншими людьми та як примусити їх зробити те, що вам потрібно.

Як бачимо однією з ключових категорій загальних визначень лідерства, є категорія «мистецтво», що передбачає наявність у носія лідерських якостей, певної психічної енергії.

Природа лідерства як такого, досить складна й не піддається однозначній інтерпретації. Важливе місце в розумінні природи феномену лідерства займає психологічна інтерпретація лідерства, в основі якої концепція психоаналізу Зігмунда Фрейда.

Основа психоаналізу – теорія фрустрації (що дослівно означає становище збудження людини внаслідок усвідомлення нею перешкод для реалізації своїх інтересів), пояснює, як несвідомі сексуальні мотиви (лібідо) з допомогою сублімації (переносу, заміщення) трансформуються в інші, в тому числі політичні (владні) бажання і мотиви діяльності. Фрейд вважав, що в основі лідерства є саме пригнічене лібідо. В процесі сублімації пригнічене лібідо проявляється в людині в прагненні до створення і, в тому числі, до лідерства. У багатьох людей володіння керівними позиціями виконує суб'єктивно-компенсаторні функції, дає можливість подавляти

або переборювати різноманітні комплекси, почуття неповноцінності тощо. Треба відзначити, що послідовники Фрейда трактують лібідо більш широко – як психічну енергію взагалі.

Відповідно до класичної типології політичного владарювання Макса Вебера, в якій в якості класифікаційної ознаки використовується знову ж таки поняття «авторитет», котре визначається як «вірогідність того, що накази зустрінуть покірність в певній групі людей», лідерство на державній службі однозначно можна віднести до так званого раціонально-легального типу владарювання, тобто влада «авторитету» визнається в силу «легальності» та в силу віри в правомірність правового статусу і «компетенції», що основана на раціонально встановлених законах. Вебер називає цей тип ще бюрократичним, але не в негативному, а в позитивному розумінні цього питання, заснованому на вірі в законність і розумність існуючого порядку, де лідер-чиновник виступає як носій певної раціонально-державницької позитивної функції. Однак зрозуміло, що без наявності влади авторитету, одного авторитету влади для лідерства недостатньо. Визнання членами групи за керівником авторитету лідера та добровільне підкорення йому, є однією з основних ознак лідерства такого керівника.

Отже – у вузькому розумінні – лідерство на державній службі можна визначити як один з процесів організації управління малою соціальною групою, який сприяє досягненню групових цілей в оптимальні терміни та з оптимальним ефектом, рушійною силою якого є авторитет керівника-лідера.

Лідерство на державній службі нерозривно пов'язане зі стилем керівництва і проявляється в мистецтві управління та в умінні працювати в команді.

Виходячи з реалій сучасності вважається, що керівник з лідерськими якостями в державному управлінні означає в першу, чергу відмову від примусу у взаємодії керівника і підлеглих. На думку американського вченого Пітера Сенге джерелом лідерства є здатність підтримувати творчу напругу й енергію, що виникає тоді, коли люди говорять правду і передають іншим своє уявлення майбутнього та розуміння теперішнього, тобто іншими словами лідерство має бути спрямоване на пробудження в членів групи мрії, до якої вони прямуватимуть та наснаження їх необхідною для цього енергією.

Однозначно, що владні позиції керівника зміцнюються, якщо він, окрім формальних підстав керувати, отримає й визнання своїх підлеглих як лідер завдяки особистим якостям. У підпорядкованому йому колективі складаються стосунки «лідер-послідовник», які є набагато тіснішими і результативнішими, ніж стосунки «начальник-підлеглий».

Отже ефективність керівництва групою напряму залежить від лідерського потенціалу керівника та його відповідності умовам і завданням діяльності групи. Щодо осіб керівників де такий синтез відсутній можна вести мову лише про культивування лідерства як стилю поведінки серед таких керівників. Має бути чітке розуміння, що ключовою в даному випадку є теза, що: «Лідерами не призначають, і на лідерів не вчать – лідерами визнають». Адже проявлення лідерських якостей базується не на займаній посаді чи повноваженнях, а на довірі та взаємовідносинах.

Щодо категорії «рівень спроможності до лідерства» на державній службі. Розглянемо дану категорію крізь призму окремих сучасних теорій лідерства.

Теорія рис (Ф. Гальтон, К. Бірд, Е. Богардус, Ю. Дженнінгс) пояснює спроможність до лідерства наявністю та домінуванням у того чи іншого індивіда певних індивідуально-особистісних рис. Хоча тільки наявність набору цих рис та якостей аж ніяк не є самодостатньою, аби спроможність до лідерства переросла у саме лідерство.

Ситуативна теорія лідерства (Р. Стогділл, Т. Хілтон, А. Голдіер та ін.) обґрунтовує ідею залежності поведінки лідера від певних соціальних умов. Лідерство конкретної особи є функцією ситуації. Особа, що є лідером в одній ситуації, зовсім необов'язково буде ним в іншій. Відповідно спроможність до лідерства проявляється в лідерство за наявності певної ситуації, як зазначає А. Дж. Мерфі: ситуація викликає лідера, який повинен стати інструментом вирішення проблеми. Ситуативна теорія не заперечує важливості індивідуальних рис особистості, проте відстоює позицію відносності значення для лідера персональних характеристик. Як казав німецький письменник єврейського походження Ліон Фейхтвангер: влада навіть пустопорожню людину наповнює змістом.

Як компромісний варіант існує особистісно-ситуативна теорія (Г. Герт і С. Мілз). В рамках даної теорії виділяють чотири фактори, які потрібно враховувати при розгляді феномену лідерства: 1) риси і мотиви лідера як людини; 2) постать лідера і мотиви, які існують у свідомості його послідовників і змушують їх йти за ним; 3) характеристику ролі лідера; 4) правові і інституціональні умови його діяльності.

Дана теорія є спробою подолання обмежень та розширення позитивних сторін двох попередніх теорій, оскільки такий складний феномен, яким є лідерство, не може бути пояснений виходячи лише з однієї причини.

Отже очевидно, що «рівень спроможності до лідерства» у кожного індивіда (керівника) свій. І категорія ця скоріш за все ірраціональна, ніж раціональна. Чому з декількох індивідів, які мають необхідні для лідерства риси в певній конкретній ситуації лідером стає лише один?

Тому, все, віще викладене, можна підсувати словами того ж таки Дмитра Донцова: «Санчо Панса може йти за мандрівним лицарем, але сам ним ніколи не буде».

**Криворучко О.О., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-18-8м, ФПУП  
Науковий керівник – Прокопенко Ж.В., к.е.н., доц.  
Житомирський державний технологічний університет**

## **СУЧАСНІ АСПЕКТИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ РОБОТИ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ**

Питання залучення інформаційних систем та програмного забезпечення в процеси управління ефективністю праці як одного із інноваційних інструментів підвищення ефективності праці та методу сприяння нормалізації ступенів характеристик праці.

Управління ефективністю праці є найскладнішим видом людської діяльності, яка вимагає професійних економічних та психофізіологічних знань і специфіка якої суттєво впливає на стан та конкурентоспроможність функціонування організацій на ринку. Зазначимо, що впровадження системи управління ефективністю праці потребують розбірливого використання традиційних та інноваційних організаційних й економічних інструментів в роботі з персоналом, розробки базису побудови механізму управління організацією. Імплементация інформаційних систем управління організацією сьогодні, в умовах сильної конкуренції, – передумова розвитку національної економіки та забезпечення ефективної праці.

Розглядаючи процеси, пов'язані із залученням інформаційних технологій в управлінську діяльність, можна стверджувати, що дані питання знаходяться у фокусі науковців та практиків протягом останніх п'ятнадцяти років. Україна сьогодні належить до однієї з передових країн за професійним потенціалом фахівців з інформаційних технологій, про що свідчить практика залучення українських працівників до розробки програмного забезпечення, що використовуються у транснаціональних корпораціях та великих європейських та американських організаціях.

Реальністю є те, що у більшості компаній, які функціонують на ринку, постає питання системного управління ефективністю праці в силу стрімкого розвитку тих сфер діяльності, де праця виступає головним чинником зростання продуктивності. В організаціях, що спрямовані на довгострокові цілі, великі кошти вкладаються у підбір і розвиток персоналу, що в переважній більшості випадків виправдовується підвищенням ефективності праці персоналу, а відповідно і ефективністю організації. Практика незаперечно свідчить, що підвищення ефективності праці значною мірою визначається досягненням оптимальних рівнів якості, складності, інтенсивності, напруженості та важкості праці.

Залучення інформаційних технологій до процесу управління в нинішніх умовах забезпечується впровадженням корпоративних інформаційних систем – комплексних комп'ютерних програм, що покликані задовольнити оперативні та стратегічні потреби організації в обробці даних. Протягом останнього десятиліття впровадження комплексних інформаційних систем було прерогативою західних та деяких українських асоціацій, холдингів, концернів. Сьогодні спостерігається зростання інтересу до таких систем більшості великих організацій України. За посилення конкуренції залучення інформаційних технологій надає можливість організаціям різних форм власності та з різних сфер економіки більш ефективно використовувати наявні ресурси. Інформаційні системи автоматизують та оптимізують системи обліку, підтримують прийняття рішень на основі інтегрованого погляду на складові роботи організації: витрати, доходи, реалізацію продукції, надання послуг, виконання робіт, оборотні та основні фонди, обсяги яких визначаються ефективністю праці різних категорій персоналу.

Інформатизация організаційного управління належить до першочергових завдань, що підлягають вирішенню для досягнення постійного економічного ефекту, зростання прибутковості, використання можливостей зовнішнього середовища, підвищення ефективності праці та ефективності діяльності організації в цілому.

Започаткування та поширення використання корпоративної інформаційної системи дозволяє якісно покращити процес управління підприємством:

- ✓ такий ефект визначається зменшенням трудомісткості процесів обробки і використання даних;
- ✓ якісним покращенням процесів підготовки та прийняття рішень;
- ✓ економією видатків за рахунок скорочення адміністративно-управлінського персоналу, необхідного для забезпечення процесу управління підприємством;
- ✓ переорієнтацією персоналу, звільненого від завдань обробки даних, на більш інтелектуальні види діяльності.

Варто зазначити, що викликають сумніви тези щодо економії видатків за рахунок скорочення адміністративно-управлінського персоналу, адже на зміну цій категорії персоналу приходять технічний персонал, необхідний для підтримки інформаційних систем, або витрати на аутсорсинг зазначеної функції. Між тим, вартість інформаційно-технічного персоналу на сьогоднішній день посідає перше місце у світі і постійно зростає.

**Кривошиєнко С.І., магістрант, II курс, гр. ЗДУМ-17-2м, ФПУП  
Науковий керівник – Кузьмін С.А., к.юр.н., доц.  
Житомирський державний технологічний університет**

## **СУЧАСНИЙ СТАН ТА ПЕРСПЕКТИВИ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В УКРАЇНІ**

Важливим складовим елементом системи соціального захисту населення є соціальне страхування. Соціальне страхування – гарантована державою система заходів щодо забезпечення громадян у старості, на випадок захворювання, втрати працездатності, підтримки материнства та дитинства, а також з охорони здоров'я членів суспільства в умовах страхової медицини, з виходом на пенсію тощо.

Обов'язкова форма соціального страхування за ознакою розповсюдження (застосування) є переважною. Вона запроваджується державою з метою забезпечення соціальних гарантій та соціальних інтересів всіх суб'єктів суспільства. Об'єктивність, значимість та повсякденність соціальних ризиків ставить перед державою завдання: організувати та законодавчо закріпити обов'язкову участь певних суб'єктів у системі соціального страхування.

В Україні обов'язкова форма соціального страхування є державною. На сучасному етапі розвитку більшості країн світу шукають оптимальні шляхи поліпшення соціального захисту населення. Одним із перспективних вважається розвиток обов'язкового недержавного соціального страхування, який передбачає масове залучення недержавних установ у цю сферу. Добровільне страхування на відміну від обов'язкового здійснюється за волевиявленням особи, тобто, основним критерієм їх розмежування є залежність виникнення страхування від волі.

Становленню обов'язкової форми соціального страхування передувала добровільна.

Зараз в Україні діють чотири фонди соціального страхування. Своєчасно та в повному обсязі забезпечуються соціальні виплати потерпілим на виробництві, особливу увагу звертають на дотримання всіх вимог щодо охорони праці на підприємстві, що, в свою чергу, призводить до зменшення рівня травматизму на виробництві, виплачується мінімальна допомога на випадок безробіття, допомога у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності відповідно до втраченої заробітної плати. Мінімальна заробітна плата відповідає прожитковому мінімуму для працездатної особи.

Але значна соціальна диференціація населення і великий розрив у рівнях доходів різних регіонах вимагають концентрація фінансових ресурсів для розв'язання нагальних проблем: захисту найменш забезпечених верств населення, чіткої адресної допомоги. Бюджетні допомоги повинні стимулювати трудову активність, прагнення до здобуття нових професій, підвищення рівня життя. За даними Міжнародної організації праці, мінімальна заробітна плата у більшості країн світу становить 40-60 % середньої заробітної плати і в декілька разів перевищує прожитковий мінімум.

Для того, щоб прожитковий мінімум і соціальні гарантії стали реальним соціальним критерієм забезпечення мінімальних фізіологічних потреб громадян, необхідно запровадити нову методику його розрахунку відповідно до європейських норм і нормативів.

Також актуальним питанням є надання можливості застрахованим особам отримувати інформацію, які страхові внески та в які фонди сплачують за них роботодавці. Оскільки кожен із діючих фондів загальнообов'язкового державного соціального страхування самостійно ведуть реєстри страхувальників, і лише Пенсійний фонд України запровадив реєстр застрахованих осіб і персоналізований облік, необхідний для призначення матеріального забезпечення.

Недостатність фінансування за умов гострого дефіциту бюджетних коштів системи соціального забезпечення, загострення демографічної ситуації у державі зумовлюють реформування національної системи охорони здоров'я та системи пенсійного забезпечення, а саме перехід від виключно бюджетного забезпечення до нової бюджетно-страхової моделі, що фінансується за рахунок цільових страхових внесків працівників, підприємств, а також за рахунок бюджетних коштів.

Так, довгий час тривають дискусії щодо запровадження в Україні загальнообов'язкового державного медичного страхування. Вважаємо, що більшість проблем організаційно-правового характеру вказаного виду соціального страхування пов'язана з визначенням об'єкту страхування, його відокремлення або можливістю поєднання з об'єктом загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок тимчасової непрацездатності. Слід також зазначити, що фахівці Міністерства праці розробили кілька важливих законопроектів – щодо введення єдиного соціального внеску, накопичення пенсійної системи і медичного загальнообов'язкового страхування і вже деякі є схвалені.

Тому соціальне страхування потребує подальшого вдосконалення для забезпечення прозорості та публічності діяльності фондів, уніфікація бази нарахування страхових внесків, створення єдиної процедури їх сплати, обліку і системи контролю за фінансовими потоками, запровадження медичного страхування.



Круглій Т.П., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-18-5м, ФПУП  
Науковий керівник – Павліченко А.П., к.псих.н.  
Житомирський державний технологічний університет

## МОТИВАЦІЙНА ПОЛІТИКА ЯК СКЛАДОВА СИСТЕМИ ОПЛАТИ ПРАЦІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

Активно проводяться наукові дослідження в сфері менеджменту та соціального управління вже починаючи з другої половини ХХ ст. послужили підставою для зародження дискусій з питання про те, чи відрізняється мотивація персоналу в державному секторі від мотивації персоналу в приватному секторі і чи можна застосовувати на державному рівні ті теорії мотивації, які розроблялися для приватних організацій? Як і завжди в подібних ситуаціях, наукові позиції розділили дослідників на два діаметрально протилежних табори: одні стверджували, що в підходах до мотивації є істотні відмінності, інші, навпаки, вважали, що будь-якої значущої різниці не спостерігається. Сформувався також і третя, "примиряє" точка зору, згідно з якою "хоча, мотивація працівників державного сектора є унікальною завдання, це не повинно зупиняти управлінців від звернення до загальних теорій мотивації". Одним з прихильників такого підходу є американський вчений Хел Дж. Рейні. Він виходить з того, що поліпшити управління в державному секторі і підвищити результативність роботи його організацій можна, вивчивши і адаптувавши до них теорії з організаційного поведінки і загального менеджменту.

Основне завдання Х.Дж. Рейні бачить в тому, щоб правильно перенести ідеї теорій мотивації в контекст державного управління. Тієї ж позиції, втім, дотримуються і інші фахівці в області менеджменту і мотивації. Б. Райт, наприклад, вважає, що державний сектор не потребує власної теорії мотивації. На його думку, основною теорією організаційної поведінки цілком достатньо. Однак він зазначає, що відмінні риси секторів мають значення при інтерпретації і застосуванні будь-якої теорії мотивації. Група дослідників, в яку увійшли Р. Дюран, Р. Крамер, Дж. Перрі, Д. Меш і Л. Парлберг, в своїй роботі "Мотивація найманих працівників в епоху нового уряду" 4 прийшла до висновку про те, що теорії мотивації досить "міцні" для застосування в суспільстві, що трансформується державному секторі.

І.П. Лотова виділяє наступні типи професійної кар'єри державного службовця по асоціативному принципом:

- "скелелаз": високий рівень домагань з високою самооцінкою, свідомо здійснює професійну кар'єру, послідовно і цілеспрямовано проходячи всі ієрархічні щаблі в системі держслужби, стає класним фахівцем;

- "імітатор": високий рівень домагань з високою самооцінкою, прагне до кар'єрних висот, але при цьому часто використовує сприятливі зовнішні обставини, спілкується з "потрібними людьми", створюючи імідж успішної людини;

- "майстер": висока самооцінка, але низький рівень домагань, любить нові області діяльності, рішення складних завдань, і може втратити інтерес до роботи, в якій домігся поставлених цілей; кар'єра для нього не головне, головне – рух вперед (а не вгору); може прийняти несподіване рішення про зміну роботи або сфери діяльності;

- "мураха": низька самооцінка, низький рівень домагань, але відрізняється працьовитістю і працездатністю, підвищеною відповідальністю; роботу виконує строго відповідно до отриманих вказівок; потребує підтримки керівництва, визнання своїх заслуг з боку авторитетних людей, але при цьому просування по ієрархічній драбині не є самоціллю;

- "вічний студент": низька самооцінка, високий рівень домагань, хоче досягти кар'єрних висот, але при цьому страждає крайньої невпевненістю в собі, обережно береться за щось нове, не проявляє ініціативу, схильний до проходження декількох курсів підвищення кваліфікації, отримання додаткової освіти, спирається на думку керівників і фахівців при виробленні кар'єрної стратегії;

- "організатор": низька самооцінка, високий рівень домагань, сподівається тільки на себе, рухається по кар'єрних сходах, підганяє самолюбством, а не прагненням реалізувати себе професійно, при цьому йому заважають недовіру до колег і схильність до самокопання; характеризується високим ступенем відповідальності за все, що відбувається в організації; успішно працює в стабільній ситуації, приймаючи правильні рішення, чого не скажеш про рішення, що приймаються в екстремальній ситуації.

Пошук джерела інновацій в сфері управління людськими ресурсами на державній службі призводить до двох актуальних рішень. Відмінною особливістю приватно-корпоративного підходу до питань соціального управління є більша різноманітність у виборі засобів, що пов'язано з відсутністю будь-яких стандартів. Це безумовна перевага, однак, створює певні складнощі щодо запозичення методів управління на державному рівні, оскільки приватний сектор не надає "готових рішень". Більш демократичні умови праці приватнопідприємницькій середовища, в яких і народжуються нові управлінські рішення, значно відрізняються від умов більш суворого середовища державної служби. Тому, якщо говорити про можливість їх запозичення і застосування в умовах державного сектора, в першу чергу необхідно потурбуватися адаптацією цих рішень до умов державної служби або ж, розвиваючи думку, зміною умов середовища державної служби

Кукса Р.В., магістрант, II курс, гр. ЗДУМ-17-4м, ФПУП  
Науковий керівник – Остапчук В.В., викл.  
Житомирський державний технологічний університет

## ПРОЕКТ РОЗРОБКИ МЕХАНІЗМУ НЕМАТЕРІАЛЬНОГО СТИМУЛЮВАННЯ ПІДВИЩЕННЯ ПРОФЕСІОНАЛІЗМУ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

Важливу роль відіграє для успіху організації в конкурентній боротьбі, її розвитку та реформуванні, мотивація та стимулювання персоналу. Сучасна концепція ефективного управління персоналом виходить з того, що людина складає основу організації, її сутність і перспективні цілі.

Потрібні суттєві зміни у поліпшенні кадрового потенціалу, забезпечення професійного розвитку висококваліфікованих кадрах, ерудованих, компетентних управлінцях з інноваційним мисленням, здатних до відповідального прийняття управлінських рішень. Забезпечення держави висококваліфікованими спеціалістами – безперервний процес, який вимагає складності та передбачає удосконалення державної кадрової політики, спрямованої на послідовне здійснення низки науково-дослідних, організаційно-управлінських, політичних та законодавчих дій. Разом з тим, результативна діяльність персоналу державної служби неможлива без реалізації важливої функції державного управління – мотивації. Найважливішим у діяльності й поведінці кожного працівника є деякі мотиви: внутрішні цінності, інтереси, прагнення, що дає можливість пояснити їх поведінку і можливості впливу на нього. Персонал державної служби можна примусити до виконання закріплених за ним функцій і обов'язків, посадових інструкцій, певної ділянки роботи, однак примусове виконання покладених обов'язків, рішень керівників має певні межі і не дає бажаних результатів. І навпаки, використання мотиваційного механізму ефективної праці кожного державного службовця, мотиваційних регуляторів, урахування психологічних особливостей людини дає можливість повною мірою використати і розвинути його здібності щодо досягнення високих, ефективних результатів праці. Саме тому мотивація має важливе значення для ефективного використання персоналу державної служби.

Відомий вчений у сфері державного управління В. Малиновський зазначає, що мотивація – важлива функція державного управління, без якої неможлива ефективна діяльність будь-якого керівника, і, відповідно, будь-якого органу виконавчої влади, вона вимагає від керівників розвинутих здібностей спонукати виконавців до вищого рівня напруження зусиль, досягнення ефективних результатів праці.

Р. Л. Дафтом: під мотивацією розуміють сили, існуючі всередині або поза людиною, які викликають в ньому ентузіазм і завзятість у виконанні певних дій. Вивчення мотивації робітника, дозволяє зрозуміти, що примушує людей працювати, що впливає на вибір ними способу дії, і чому вони дотримуються його протягом деякого часу.

Мотивація – це свідомий вибір особою того або іншого типу трудової поведінки. Дослідження трудової поведінки з позиції соціології управління виходить з розуміння його як процесу, визначуваного взаємодією внутрішніх і зовнішніх спонукальних сил. Для досягнення цілей організації керівництву необхідно забезпечити ефективні дії персоналу. Для цього потрібно не тільки забезпечити функціональне навантаження працівників і створити їм необхідні умови, але і викликати у них бажання енергійно скоювати саме ті дії, які наближають організацію до досягнення поставлених цілей. У зв'язку з цим керівництво організації повинне виконувати вельми важливу функцію – створення умов для мотивації працівників і здійснення її на практиці. Таким чином, мотивацію в організації можна трактувати як об'єднання членів організації до дії. При цьому мотивація є, з одного боку, спонукую, нав'язаною індивідам ззовні, а з іншою – це самозбудження.

Підходи до мотивації працівників повинні включати як матеріальні, так і нематеріальні стимули, використовувати розробки авторів теорій мотивації, надбання сучасних вітчизняних та зарубіжних науковців та практиків у сфері управління відповідно до умов часу та особливостей діяльності персоналу.

Кутишенко А.С., магістрант, II курс, гр. ЗДУМ-17-3м, ФПУП  
Науковий керівник – Орленко Я.Ю., д.н.держ.упр., проф.  
Житомирський державний технологічний університет

### ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ТА УДОСКОНАЛЕННЯ РОБОТИ З ПЕРСОНАЛОМ В ОРГАНАХ ВИКОНАВЧОЇ ВЛАДИ (ОРГАНАХ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ)

На сьогодні гострим питанням, що об'єднує всі організації та підприємства є питання кваліфікованих кадрів та ефективного використання людського ресурсу і органи місцевого самоврядування не є виключенням. З розвитком інформаційних технологій їх застосування в організації робочих процесів на підприємствах та організаціях стало невід'ємною частиною. Саме інформаційні технології надають змогу оптимізувати управління персоналом в тому числі. В умовах глобалізації та збільшення інформаційних потоків, які прямо впливають на життєвий цикл підприємства можливість оперативної та своєчасної передачі інформації персоналу є ключовим компонентом управління організацією в цілому.

Проблеми щодо системи управління організацією за допомогою сучасних інформаційних технологій досліджували такі вчені як: Т.П. Барановська, А.Г. Богач, В. Гончаров, І. Говядкін, Л.Г. Мельник, В.О. Новак, А.Н. Щедрін, Е.Л. Шуремов.

Слід зазначити, що більш детально використання інформаційних технологій в управлінні персоналом розглядає в своїй праці Т.Ю. Морозова, виокремлюючи зв'язок інформаційних ринків та ринків праці, а також А. Глинских в праці «Сучасні автоматизовані системи управління персоналом». М.С. Шкурат в своїй статті «Інформаційне забезпечення управління персоналом в умовах організації колективної роботи» приділяє увагу не лише використанню інформаційних технологій в управлінні персоналом і в важливості підвищення кваліфікації працівників та розвитку автоматизованих систем управління на підприємствах.

Розглянемо більш детально чому важливо дослідити дану тему.

Організаційними ефектами від користування автоматизованою системою управління персоналом:

- звітність і аналіз даних про працівників, планування управління кадрами;
- робочий графік та облік відвідування – оцінка відвідуваності працівників, більш ефективне використання робочого часу;
- формування кадрових резервів, відстежування претендентів та їх резюме – формування баз контактів, зберігання інформації про претендентів тощо;
- оцінка продуктивності праці – наскільки добре працівник справляється з певним об'ємом роботи.

До економічних ефектів використання автоматичної системи управління персоналом є: ведення кадрового обліку; інтеграція заробітної плати, фінансового забезпечення компанії та бухгалтерського обліку; виплата пільг та компенсацій.

Якщо говорити про можливості та шляхи вирішення проблем, то дослідження даної теми надає змогу: з'являється можливість створення та зберігання унікальної трудової історії персоналу підприємства, виокремлювати для просування по службі найбільш кваліфікованих та перспективних працівників; планувати підвищення кваліфікації для інших співробітників компанії; служби з управління персоналом/менеджери з кадрів підвищують ефективність своєї роботи; зменшується час на виконання операційних завдань, що звільняє час для пошуку нових перспектив розвитку персоналу в організації.

Важливо розуміти, що серед автоматизованих систем наявних на ринку варто звернути увагу на ті, що за своїм типом є багатофункціональними та передбачають не лише обрахунок заробітної плати, а й відображають кадрову політику організації, містять відомості про штатний розпис та дозволяють зберігати інформацію по кожному працівнику. Сучасна система управління ресурсами має включати в себе облікову, розрахункову та HR- складову.

Отже, ключовим завданням в управлінні персоналу є підбір висококваліфікованих кадрів, що підвищить конкурентоспроможність та виробничу потужність організації чи підприємства. В умовах глобалізації та інформатизації суспільства управління персоналом неможливе без застосування автоматизованих систем управління персоналом та нових інформаційних технологій в цілому, оскільки автоматизовані системи управління персоналом не лише оптимізують управлінську роботу, а й забезпечують безперервний процес роботи організації, забезпечуючи сталість передачі та зберігання інформації. Важливим фактором використання інформаційних технологій є те, що вона значно зменшує паперову роботу та накопичення паперових носіїв та формувань архівів в ручному режимі, що й досі часто зустрічається в більшості кадрових відділів українських компаній.

Однак існує проблема з вибором якісної АСУП оскільки важко знайти програмний продукт, який поєднуватиме в собі як бухгалтерські системи так і кадрові.

Кучинська Т.М., магістрант, II курс, гр. ЗДУМ-17-1м, ФПУП  
Науковий керівник – Яцик С.П., к.філ.н.  
Житомирський державний технологічний університет

## СУЧАСНИЙ СТАН ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ НЕДЕРЖАВНИХ ПЕНСІЙНИХ ФОНДІВ

Сьогодні Україна стикається з безліччю соціально – економічних проблем. Одним із першочергових та болючих питань виступає – пенсійне забезпечення громадян України та забезпечення їх гідної старості. З кожним роком пенсійна система України стає все більше дорогою та неефективною.

Досліджуючи досвід розвитку пенсійного забезпечення розвинутих країн та країн, що розвиваються, країн постсоціалістичного табору можна зробити висновок, що в них постійно проходять процеси щодо покращення сфери пенсійного забезпечення громадян своєї держави.

Україну також не обходять процеси щодо покращення системи пенсійного забезпечення населення. Для досягнення цієї мети в Україні впроваджується пенсійна реформа та розвивається трьохрівнева пенсійна система. Проведений аналіз етапів пенсійної реформи та з урахуванням соціально-економічного становища в країні, набутого досвіду свідчить про необхідність в подальшому проведення реформи. Адже, забезпеченість людей похилого віку у сучасних економічних умовах набуває актуальності у суспільстві.

Відповідно до прогнозу уряду України, кількість пенсіонерів в Україні збільшиться вдвічі вже у період до 2050 року. Тобто, перед державою постане питання необхідності збільшити збори до Пенсійного фонду України чи зменшити пенсійні виплати. Також, зростає кількість не тільки пенсіонерів за віком, а й у зв'язку з втратою годувальника та отриманням інвалідності тощо. Тому єдиним рішенням у даній ситуації є запровадження у країні та подальший розвиток недержавного пенсійного фонду. Крім того, в процесі діяльності ринку недержавного пенсійного забезпечення, формуються довгострокові заощадження, які можуть бути залучені як інвестиційні вклади в економіку країни. Тому для економічної політики держави розвиток недержавного пенсійного забезпечення стає пріоритетним напрямком у розбудові держави.

На початку 2004 року розпочав діяти Закон України “Про недержавне пенсійне забезпечення”, який визначив порядок запровадження та функціонування добровільного недержавного пенсійного забезпечення. Відповідно до цього Закону та Закону України “Про загальнообов’язкове державне пенсійне забезпечення” в Україні впроваджено трьохрівневу систему пенсійного забезпечення населення, а саме: – перший рівень – солідарна система; – другий рівень – обов’язкова накопичувальна система; – третій рівень – недержавне добровільне пенсійне забезпечення.

Отже, недержавне пенсійне забезпечення займає третій рівень загальнодержавної системи пенсійного забезпечення. Згідно Закону, система недержавного пенсійного забезпечення повинна ґрунтуватися на засадах добровільної участі громадян, роботодавців та їхніх об’єднань у формуванні пенсійних накопичень з метою отримання громадянами пенсійних виплат.

Розвиток третього рівня пенсійного забезпечення в Україні має достатньо об’єктивних причин. В контексті історичного становлення економіки України створення недержавних пенсійних фондів, є однією з об’єктивних причин, тому що завдяки їх запровадження та розвитку впливає на всі сфери фінансової системи країни.

На відміну від інших країн Європи із схожою демографічною ситуацією, де вже ефективно діє недержавне пенсійне забезпечення, в Україні тільки розпочато його формування, і його запровадження здійснюється дуже повільно. Для прикладу, ринок недержавного пенсійного забезпечення на Заході стрімко розвивається і одним із завдань в документації ЄС до 2020 р. є завдання переходу на нові пенсійні схеми, де частка пенсійних виплат солідарної системи повинна знизитися з 84 до 64 %.

В системі недержавного пенсійного забезпечення передбачені законодавством наступні фонди: відкриті, корпоративні, професійні. Відкриті пенсійні фонди – фонди створені юридичними особами, учасниками яких є громадяни, незалежно від місця і характеру їхньої роботи. Корпоративні пенсійні фонди – це недержавні пенсійні фонд, який створені роботодавцями, і учасники цих фондів є виключно громадяни, пов’язані трудовими відносинами з засновниками цих фондів, де роботодавець бере на себе зобов’язання сплачувати на користь своїх працівників додаткові пенсійні внески. Професійні пенсійні фонди створюються об’єднаннями громадян або юридичних осіб за професійною ознакою. Учасниками таких фондів є громадяни, пов’язані за родом професійної діяльності.

Отже, за умов проведення ефективної політики державою, є надія що з часом недовіра до діяльності недержавних пенсійних фондів у громадян України спаде нанівець і стане зрозуміло, що не тільки держава має дбати про гідну старість, а й повинні також і самі люди. Саме недержавне пенсійне забезпечення є одним із джерел до забезпеченого майбутнього населення.

Кучмар О.Л., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-18-5м, ФПУП  
Науковий керівник – Сергієнко Л.В., к.н.держ.упр.  
Житомирський державний технологічний університет

## ПРОФЕСІЙНА ЕТИКА ЯК ГОЛОВНИЙ ЧИННИК ПРОФЕСІОНАЛІЗМУ НА ДЕРЖАВНІЙ СЛУЖБІ

Етичний аспект діяльності державних службовців є одним із ключових складових рівня їх професіоналізму, що безпосередньо впливає на якість надання адміністративних послуг. Проблематика етики та моральності державних службовців, а також пошук шляхів забезпечення дотримання морально-етичних норм та правил поведінки завжди була актуальною, що пояснюється місцем, яке займає державний службовець у державно-управлінській системі в цілому та відповідно його високою відповідальністю перед суспільством. На сьогодні, в умовах необхідності забезпечення соціальної спрямованості державної служби, перед державними службовцями, які, з одного боку безпосередньо використовують ресурси держави, а з іншого – постійно контактують із споживачами державно-управлінського продукту, висуваються складні завдання щодо постійного підвищення професійної майстерності та дотримання високого морально-етичного рівня. Адже саме це є одним із ключових факторів побудови нової системи надання адміністративних послуг на демократичних засадах та показниках загальнолюдської моралі.

Особливу роль у впровадженні етичних стандартів відіграє етична освіта державних службовців. Вона повинна бути неперервною і професійноспрямованою. Український уряд визначив пріоритетом інтеграцію в європейську спільноту, а наближення до стандартів ЄС потребує комплексних реформ, результативність яких оцінюється за досить вагомими критеріями. Потреба адаптації вітчизняної державної служби до вимог Європейського Союзу, зумовлює необхідність осмислення змісту офіційно визнаних норм етичної поведінки державних службовців. Першочерговою метою змін в державному управлінні є становлення професійних, високоефективних, стабільних і авторитетних владних інститутів, діяльність яких базується на чітких морально-етичних принципах і нормах, умінні працювати професійно, ініціативно, творчо та, не менш важливо, – доброчесно.

Враховуючи те, що державна служба – це ключовий елемент системи державного управління, то безумовно від ефективного функціонування, дотримання норм закону та неухильного додержання конституційних прав і свобод громадян залежить розвиток країни. Забезпечення якості та професійності системи державної служби в Україні вимагає законодавчого закріплення правил поведінки державних службовців на місцях. Державна етика служить зміцнюючим засобом у розвитку нової системи демократичних відносин у державній службі, є ланцюгом безперервних змін на шляху до більш досконалого суспільства, які щоразу вимагають нових правил поведінки, вимог, якостей. Професійна етика відображає рівень морального ставлення людини до суспільства і до себе самого у всебічних формах: у змісті, засобах, процесі і безумовно в наслідках професійної діяльності.

Фундаментально професійна етика є однією з найдавніших філософських дисциплін, вченні в різні часи і епохи надавали вагоме значення її вченню. Трагували як певну сукупність правил поведінки соціально-професійної групи, обумовлювали морально – етичний характер, визначали ставлення людей до своїх професійних обов'язків, досліджували прояв моральних норм в різних видах професійної діяльності.

Професійна етика державного службовця це своєрідний кодекс поведінки, що включає етичні принципи, норми, вимоги суспільства до моральної сутності державного службовця, соціального призначення їх службової діяльності. Характер взаємовідносин із суспільством та державою в процесі забезпечення їх взаємодії, захисту прав і законних інтересів громадян. Професія державного службовця відноситься до числа тих, від яких залежать долі людей, та передбачає постійну взаємодію з ними, а тому потребує постійного розвитку та вдосконалення.

При визначенні рівня професіоналізму державного службовця, мають обов'язково оцінюватися його особисті професійно необхідні моральні якості та дотримання ним професійно-етичних принципів, норм і стандартів поведінки. Національним агентством з питань державної служби в Україні, у 2016 році, затверджено Загальні правила етичної поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування, що є узагальненням стандартів етичної поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування, якими вони зобов'язані керуватися під час виконання своїх посадових обов'язків. Потреба у забезпеченні дотримання етичних норм та правил є актуальною, зважаючи на людський фактор у державній службі, що вимагає постійного пошуку механізмів підвищення професіоналізму державних службовців, адже місія професії ґрунтується на професійно-етичній снові державної служби: цінностях, принципах, нормах і стандартах поведінки, вимогах до моральних якостей державних службовців.

Кучменко В.О., ст. викл.  
Житомирський державний технологічний університет

## МЕХАНІЗМИ ДЕЦЕНТРАЛІЗОВАНОГО УПРАВЛІННЯ: ЄВРОПЕЙСЬКИЙ ДОСВІД

У всіх розвинених країнах Європейського Союзу головне завдання влади полягає в задоволенні проблем інститутів громадянського суспільства за допомогою місцевого самоврядування. Проблему якісного задоволення таких потреб допомагає вирішити децентралізація, яка означає передачу права приймати рішення органам, що не підпорядковані центральним органам влади і що обираються зацікавленими громадянами. У зв'язку з цим питання упровадження децентралізаційних реформ не втрачає своєї актуальності в наш час, більше того, воно потребує якісного та швидкого втручання та розроблення дієвих заходів щодо його реалізації.

Муніципальне управління може здійснюватись у різних організаційних формах, які в сукупності утворюють єдину систему або модель системи місцевого самоврядування, за допомогою якої в рамках усієї країни вирішуються питання місцевого значення. Під моделлю місцевого самоуправління розуміється форма організації влади територіальною громадою з метою найбільш ефективного вирішення питань місцевого значення. Аналіз систем місцевого самоврядування зарубіжних країн показує, що у світі існує декілька їхніх моделей, що істотно відрізняються одна від одної за принципами формування органів місцевого самоврядування, характеру взаємовідносин органів місцевого самоврядування з органами державної влади, формах взаємодії представницьких і виконавчо-розпорядних органів у системі місцевого самоврядування. У країнах ЄС урядування визначається як низка правил, процесів та норм поведінки, що стосуються способу реалізації владних повноважень, особливо щодо питань забезпечення їхньої відкритості, участі громадськості, підзвітності, ефективності та скоординованості дій. Основоположним аспектом реформ, що реалізуються інституціями ЄС із метою вдосконалення його системи врядування (одне з чотирьох стратегічних завдань, визначених Європейською Комісією як складова її чинних повноважень), є більш якісне залучення громадянського суспільства до процесів формування правил та політики на рівні ЄС (процедури консультацій та участі громадян у розробленні державної політики). Діяльність у цьому напрямі ґрунтується на таких засадах і з дотриманням таких вимог і принципів: – відкритість передбачає активну комунікацію з громадськістю стосовно завдань і обов'язків різних органів влади та державних установ, а також рішень, що приймаються ними; – участь передбачає сприймання громадян та їхніх організацій не як пасивних об'єктів (або суб'єктів) політики й адміністративних рішень, а як безпосередніх, активних і зацікавлених сторін, що мають право брати широку участь у процесі прийняття адміністративних рішень на всіх етапах політики – від початкових стадій і протягом усього циклу політики й управління; – підзвітність, що базується на засадах права європейців на “належне управління”, окрім традиційних типів відповідальності (політичної та адміністративної) передбачає також обов'язок реагування влади на потреби громадян. Це вимагає чіткого розподілу обов'язків – не лише між органами й установами, що приймають рішення, але й між ними та інститутами громадянського суспільства. Також це передбачає й вищий рівень відповідальності з обох сторін; – ефективність: державна політика, законодавча й регуляторна системи повинні відповідати реальним суспільним потребам, мати чіткі цілі й прийматися з урахуванням оцінки їхнього очікуваного впливу та попереднього досвіду. Політичні й управлінські рішення мусять прийматися своєчасно й передбачати певну міру гнучкості в їхній реалізації з метою врахування місцевих умов або специфічних особливостей сфери управління; – злагожденість потребує не лише політичного лідерства, а й більшої послідовності між різноманітними інструментами, механізмами політики та різними стратегіями впливу на одну й ту ж реальність.

Найбільш важливими інституційними механізмами, що забезпечують відкритість і демократичність державного управління в ЄС, є такі механізми: 1. Органи та інституції, що забезпечують основу для залучення регіональних і місцевих органів влади й управління до процесу прийняття рішень на загальнонаціональному рівні. Ці інституції (наприклад, Комітет у справах регіонів ЄС або подібні інституції, що існують у багатьох країнах – членах ЄС) базуються на такому: – переконанні, що демократичні місцеві й регіональні органи самоврядування фактично є більш широким варіантом організацій громадянського суспільства; – принципах децентралізації влади, субсидіарності та наближення процесів прийняття рішень до широкої громадськості.

Консультативні інституції, що об'єднують представників різних соціально-економічних верств та інститутів громадянського суспільства, зокрема виробників, фермерів, перевізників, робітників, дилерів, народних майстрів, споживачів, професійних об'єднань та асоціацій за загальними інтересами. За таким принципом побудовано, наприклад, Комітет із соціально-економічної політики, який діє як на рівні ЄС, так і в деяких країнах – членах ЄС.

Лавринчук Т.М., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-18-8м, ФПУП  
Науковий керівник – Тичина В.П., викл.  
Житомирський державний технологічний університет

## НАПРЯМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМІВ ЗАПОБІГАННЯ І ПРОТИДІЇ КОРУПЦІЇ

Революція Гідності 2014 року повстала могутнім сигналом прагнення українського народу до інтеграції з європейською демократичною спільнотою. Проте, за роки незалежності українське суспільство все ще перебуває в транзитивному стані, постійно стикаючись з новими історичними викликами і загрозами власній безпеці. Коруption переісреслює сутність викристалізуваних Революцією Гідності цінностей, бо корумпована країна – антипод розвинутої європейської держави. Сучасний рівень корупції в Україні визнається як критичний.

Так, за даними такої авторитетної міжнародної організації як Transparency International, наша держава в світовому рейтингу корупції за 2018 рік посіла 120 місце із 180. Україна з-поміж своїх сусідів змогла обійти лише Російську Федерацію (28 балів, 138 місце). Натомість решта мають вищі оцінки: Польща — 60, Словаччина – 50, Румунія — 47, Угорщина — 46, Білорусь — 44, Молдова — 33 балів.

Таким чином, корупція є головною загрозою суспільного розвитку України, оскільки може знівелювати як результати революційної боротьби українського народу за власну гідність, так і наш цивілізаційний євроінтеграційний вибір. За таких умов боротьба з корупцією фактично постає головним спрямуванням як загальнодержавної політики, так і політики регіональних і місцевих органів публічної влади, власне – тим лакмусовим папірцем, який засвідчить здатність (або нездатність) українських політичних еліт до сучасного належного демократичного врядування.

Розпочинати необхідно з місцевого рівня. Адже саме місцеві органи влади, органи місцевого самоврядування, судові та силові структури на місцях утворюють первинну корупційну систему регулювання суспільних відносин, що лежить поза правовим полем, і є підґрунтям для розвитку і поширення цього злочинного процесу на загальнодержавний рівень.

Вагомий внесок у вирішення проблем місцевого розвитку, серед яких і протидія корупційним проявам на місцевому рівні, належить таким дослідникам як Р. Веприцький, І. Ковтун, О. Літвінов, Ю. Куц та В. Мамонова, Ю. Шаров та ін.

Протидія корупції в Україні (насамперед, на місцевому рівні) ускладнюється тим, що більшість членів українського суспільства розглядає корупцію як соціальний механізм "прискорення" вирішення власних проблем і вважає корупційну поведінку цілком виправданою. Як правило, громадяни, які стикалися з корупцією, не намагаються відстоювати власні права в законний спосіб через впевненість, що такі спроби будуть марними.

До шляхів удосконалення механізмів запобігання корупції в органах місцевої влади в Україні можна віднести:

- виховання нетерпимості до корупційних проявів;
- формування багатосторонніх місцевих Антикорупційних рад з представників районної державної адміністрації, районної ради, підприємств, профспілок, засобів масової інформації та об'єднань громадян;
- гарантування участі громадських формувань та окремих громадян району у підготовці й ухваленні управлінських рішень місцевого значення, участі в роботі депутатських та інших комісій, сесіях районної та місцевих рад;
- забезпечення оперативного інформування громадян щодо поточної та планової діяльності місцевих органів державної виконавчої влади та органів місцевого самоврядування, коли громадяни мають право і можливості ознайомитись із текстами протоколів засідань, статутів установ, статтями бюджетних витрат, деклараціями про доходи посадовців, тощо;
- залучення громадян до проведення попередньої громадської експертизи запланованих ключових політико-управлінських рішень, що стосуються стратегічного розвитку територій або торкаються інтересів більшості територіальних громад району та їх мешканців.
- встановлення принципів "відкритості та прозорості" публічної влади, полегшеного доступу громадян до місцевих органів державної виконавчої влади та органів місцевого самоврядування;
- відкриття інтерактивного сайту та прямого зв'язку з громадянами для оперативної й рішучої протидії будь-яким корупційним проявам;
- спрощення та більша прозорість процедур надання адміністративних послуг та встановлення адекватних термінів обслуговування громадян органами державної виконавчої влади та місцевого самоврядування;
- проведення комплексного аудиту посадових повноважень і компетенції службовців МОДВВ й ОМС та запровадження технологічних карт посадовців з вилученням повноважень з ознаками корупційних ризиків та чітким переліком процедур їх діяльності;
- запровадження "єдиного вікна" та "карти послуг" – систематизованої інформації щодо тих послуг, що надаються громадянам органами МОДВВ та ОМС (передбачає детальне визначення переліку необхідних документів, часу прийняття рішення, вартості послуги, способу опротестування рішення).

**Лебедєва С.Я., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-18-9м, ФПУП  
Науковий керівник – Остапчук В.В., викл.  
Житомирський державний технологічний університет**

## **ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРАВОВІ АСПЕКТИ УПРАВЛІННЯ ОХОРОНОЮ ЗДОРОВ'Я В УКРАЇНІ**

Згідно зі ст. 49 Конституції України кожен має право на охорону здоров'я, медичну допомогу та медичне страхування. Охорона здоров'я забезпечується державним фінансуванням відповідних соціально- економічних, медико-санітарних та оздоровчо-профілактичних програм. Держава створює умови для ефективного і доступного для всіх громадян медичного обслуговування.

Право на охорону здоров'я – це передусім забезпечення відповідного життєвого рівня. Крім того, це право передбачає також наявність безпечного для життя і здоров'я людини навколишнього природного середовища.

Питання юридичного забезпечення медичної діяльності в Україні останнім часом набувають особливої актуальності. Це передусім пов'язано з активним розвитком приватної медичної практики, запровадженням добровільного медичного страхування та розробкою нормативно-правової бази щодо введення загальнообов'язкового державного соціального медичного страхування, використанням новітніх досягнень медичної науки (трансплантологія, репродуктивні технології, клонування), удосконаленням управлінської діяльності в галузі охорони здоров'я тощо. Охорона здоров'я громадян базується на низці принципів, закріплених в Основах законодавства України про охорону здоров'я<sup>1</sup>. До них, зокрема, належать: визнання охорони здоров'я пріоритетним напрямком діяльності суспільства і держави, одним з головних чинників виживання та розвитку народу України; додержання прав і свобод людини і громадянина у галузі охорони здоров'я та забезпечення пов'язаних з ними державних гарантій; загальнодоступність медичної допомоги та інших послуг у галузі охорони здоров'я; відповідність завданням і рівню соціально-економічного та культурного розвитку суспільства, наукова обґрунтованість, матеріально-технічна і фінансова забезпеченість; орієнтація на сучасні стандарти здоров'я і медичну допомогу, поєднання вітчизняних традицій та досягнень зі світовим досвідом у галузі охорони здоров'я; децентралізація державного управління, розвиток самоуправління і самостійності працівників охорони здоров'я на правовій та договірній підставах та ін.

У цілому охорона здоров'я може розглядатися як система заходів, спрямованих на забезпечення зберігання та розвиток фізіологічних і психологічних функцій, оптимальної працездатності та соціальної активності людини при максимальній біологічно можливій індивідуальній тривалості життя.

Основи державної політики охорони здоров'я визначає Верховна Рада України – шляхом закріплення конституційних і законодавчих засад охорони здоров'я, визначення її мети, головних завдань, напрямків, принципів і пріоритетів, встановлення нормативів та обсягів бюджетного фінансування, створення системи відповідних кредитно- фінансових, фіскальних, митних та інших регуляторів, затвердження переліку комплексних і цільових загальнодержавних програм охорони здоров'я.

Реалізація державної політики охорони здоров'я покладається на органи виконавчої влади та органи місцевого самоврядування.

Для вирішення найважливіших завдань діяльності і розвитку охорони здоров'я у МОЗ України створюється колегія, рішення якої проводяться у життя наказами міністра МОЗ України.

У рекордно короткі строки, 30 березня 2018 року, була створена Національна служба здоров'я України — центральний орган виконавчої влади, який реалізує основний принцип медреформи «гроші йдуть за пацієнтом» — оплачує вартість реально наданих медичних послуг. Цей механізм оплати нарешті запрацював в Україні в 2018 році, поступово замінюючи неефективну модель оплати ліжко-місць.

Нацслужба здоров'я вже уклала договори з 623 комунальними, приватними медзакладами і лікарями-ФОП, які надають первинну медичну допомогу. Вперше українці можуть вільно обирати лікаря у медзакладі, незалежно від форми власності, Нацслужба здоров'я на однакових умовах оплачує надання гарантованого пакету послуг первинної медичної допомоги усім закладам, які стали партнерами Служби. За чотири місяці 2018 року Нацслужба оплатила послуги за єдиним тарифом у цих медзакладах на 1,6 млрд грн.

1 жовтня і 31 грудня 2018 року було відкрите це друге і третє «вікно можливостей» для закладів первинної допомоги укласти контракт з Національною службою здоров'я та перейти з субвенції на прямі виплати за пацієнтів.

Ще одна велика задача, яка стоїть перед Міністерством охорони здоров'я та Нацслужбою здоров'я — розробка державної програми медичних гарантій на 2020 рік, яка вперше буде ухвалена разом з Державним бюджетом на 2020 рік. Вона включатиме всі рівні надання медичних послуг, які оплачуватиме Нацслужба здоров'я у 2020 році за принципом «гроші йдуть за пацієнтом».



Левковська Л.А., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-18-9м, ФПУП  
Науковий керівник – Супрунова І.В., к.е.н., доц.  
Житомирський державний технологічний університет

## ВПРОВАДЖЕННЯ В МІСЦЕВИХ ОРГАНАХ ПРАЦІ ТА СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ЄДИНОЇ ТЕХНОЛОГІЇ ПРИЙОМУ ГРОМАДЯН

З метою реалізації державної політики у сфері соціального захисту населення шляхом впровадження в управлінні праці та соціального захисту населення єдиної технології прийому громадян, які звертаються за призначенням усіх видів соціальної допомоги відповідно до наказу Міністерства праці та соціальної політики України від 23.05.2005р. № 183 «Про впровадження в місцевих органах праці та соціального захисту населення Єдиної технології прийому громадян, які звертаються за призначенням усіх видів соціальної допомоги» [1].

Єдина технологія прийому громадян у своїй діяльності, незалежно від того, хто до них звертається, керується такими принципами:

- усім особам, які звертаються повинні надавати якісні послуги, які будуть максимально зручними та мінімально затратними у використанні;
- надавання коштів повинно мати цільовий характер, тобто кошти будуть направлені на допомогу соціальним верствам населення;
- мають бути створені належні умови праці для співробітників, який включатиме в себе соціальний захист співробітників та забезпечити комфортні умови праці;
- між працівниками та отримувачами допомоги повинна бути створена атмосфера взаємоповаги.

Із цих принципів ми можемо зробити висновок, що обслуговування громадян має здійснюватися комплексно. При управлінні мають бути розглянуті усі аспекти її діяльності. Із бюджету на усіх рівнях, першочергово має надаватися підтримка, яка включатиме в себе: надання субсидії, допомогу по догляду та беззаперечно призначення соціальної допомоги. Також сюди можна віднести вирішення таких проблем громадян як: допомога із працевлаштуванням та забезпечення своєчасного отримання заробітної плати.

Для того щоб впровадити систему єдиної технології прийому громадян буде встановлений єдиний пакет документів, за допомогою яких звернення громадян зможуть бути розглянуті. Застосування цієї технології дозволить вирішити такі проблеми: по-перше, ми зможемо уникнути таке явище як дискримінація, тобто допомога громадянам бути надаватися незалежно від того, де проживає людина; по-друге, це дозволить застосувати інтегрований підхід у наданні соціальної допомоги та соціальних послуг; по-третє, це сприятиме розвитку професійних навичок у працівників органів праці, які також зможуть отримати необхідні знання стосовно того, як правильно реагувати, інформувати та надавати допомогу соціальним верствам населення.

Застосування цієї технології також повинно ґрунтуватися на засадах підвищення ефективності використання наявних ресурсів, передусім, людських. Оптимізація роботи спеціалістів має забезпечити максимальну зручність для відвідувачів Управління, зокрема, скоротити час, необхідний для оформлення громадянами заяв про призначення усіх видів соціальної допомоги та на опрацювання наданих документів при прийнятті рішення про призначення допомоги. Дана технологія дозволить обмежити застосування шахрайства та мінімізує зловживання з боку працівників органів праці, адже тоді вони не матимуть такий широкий доступ до даних про майновий стан та інформацію про доходи осіб, які до них звертаються. Ще одним позитивним фактором запровадження цієї системи є те, що таким чином співробітники матимуть неупереджене ставлення до усіх осіб, які потребують соціальної допомоги, таким чином вони не зможуть виокремлювати лише тих, хто є у пріоритеті для працівників органу праці, тобто мінімізуються прояви корупції.

Для ефективної діяльності єдиної технології прийому громадян планують поділити орган державного управління на дві умовних частини. Першу із них становитиме – Приймальна, тобто тут розглядатимуться безпосередньо звернення громад, та друга частина, яка включатиме в себе прийняття рішень стосовно цих звернень, де вирішуватиметься чи надавати допомогу цій особі або ж навпаки – відхилити.

Отже, запровадження єдиної технології прийому звернень громадян допоможе ефективно та швидко вирішувати проблеми громадян, в тому числі вона буде комфортною для усіх верств населення та допоможе розв'язати їх незалежно від того, який у них майновий стан, релігійні погляди, та інші фактори, які можуть спричинити дискримінаційне ставлення до осіб, які звернулись за соціальною допомогою. Також ця технологія допоможе значно спростити систему прийому документів, запровадивши лише один пакет документів. На сьогоднішній день, для держави пріоритетним напрямком виступає забезпечення соціального захисту населення. Адже, це виступає одним із головних критеріїв, який визначає рівень життя населення та формує позитивний імідж держави.

### Список використаних джерел

1. Міністерство праці та соціальної політики України від 25.03.2005 р. / [Електронний ресурс]. – Режим доступу до ресурсу: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0183203-05>.

Левченко О.В., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-18-3м, ФПУП  
Науковий керівник – Дикий А.П., к.е.н., доц.  
Житомирський державний технологічний університет

## ОСНОВНІ НАПРЯМИ РОЗВИТКУ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ

Україна нині перебуває у трансформаційному періоді, докорінно змінюються базисні засади суспільства, здійснюється формування суверенної та незалежної, демократичної, соціальної, правової держави.

Важливим чинником формування державності України є створення сучасної ефективної системи державного управління, що має бути запроваджена шляхом проведення адміністративної реформи.

Метою адміністративної реформи є поетапне створення такої системи державного управління, що забезпечить становлення України як високорозвинутої, правової, цивілізованої європейської держави з високим рівнем життя, соціальної стабільності, культури та демократії, дозволить їй стати впливовим чинником у світі та Європі. Її метою є також формування системи державного управління, яка стане близькою до потреб і запитів людей, а головним пріоритетом її діяльності буде служіння народові, національним інтересам.

Державна служба має забезпечити державному управлінню системний характер та програмно-цільовий підхід до надання управлінських послуг на основі професіоналізму, правової компетентності, організованості та дисципліни державних службовців, законності, результативності, раціональності, ефективності їх праці. Розвиток державної служби передбачає послідовне здійснення систематизованих за напрямками та етапами комплексів практичних заходів (правових, організаційних, інформаційних, матеріально-технічних, фінансових та інших), спрямованих на забезпечення єдності всіх елементів, що складають державну службу, на чіткій взаємозв'язок усіх її інституціональних положень з діяльністю корпусу державних службовців.

Правовий статус державного службовця, який обіймає державну посаду, визначає повноваження на цій посаді та відповідальність, пов'язану з виконанням цих повноважень, а також права та обов'язки, обмеження та гарантії, пов'язані з виконанням державної служби та її проходженням. Суттєвою рисою розбудови української державної служби має стати підвищення юридичного статусу рангу державного службовця як інструменту стабілізації правового та соціального становища державних службовців.

Актуальною є проблема правового забезпечення кар'єри державного службовця як гарантії стабільності системи державної служби. При цьому удосконаленню підлягають правові норми, що стосуються умов проходження та просування по службі, питань планування кар'єри, визначення її етапів та вимог щодо її успішного завершення, правових гарантій просування по службі та встановлення певних умов щодо його обмеження.

Вирішення проблем юридичної відповідальності державних службовців і в законодавстві, і в практичному плані має бути пов'язане з вирішенням завдань боротьби з корупцією. Заходи з боротьби з корупцією необхідно розглядати як невід'ємну складову розвитку правового забезпечення державної служби.

Формування дієвої системи державної служби – досить тривалий процес, протягом якого безумовно з'являться чинники, що вимагатимуть певної корекції первинних планів. Але «каркас» цієї системи сьогодні вже створений. Вирішення питань розвитку державної служби має здійснюватися еволюційним шляхом з урахуванням економічного та соціального стану держави.

До першочергових завдань, що мають бути здійснені найближчим часом, слід віднести:

- законодавче вирішення питань вищого та центральних органів виконавчої влади;
- забезпечення стабільності державної служби та професіоналізму її кадрів;
- суттєве поліпшення інформаційного, фінансового та матеріально-технічного забезпечення державної служби;
- суттєве удосконалення умов оплати праці державних службовців;
- забезпечення науково-методичного та експертно-аналітичного супроводження розвитку державної служби;
- формування позитивного іміджу та авторитету державної служби та державного службовця;
- удосконалення правових і нормативних засад управління системою державної служби;
- забезпечення дієвого контролю в системі державної служби, зокрема заходів щодо боротьби з корупцією та іншими зловживаннями.

На наступних етапах мають бути реалізовані заходи, що приведуть до завершення формування єдиної системи державної служби, здійснення структурної реформи державного апарату, створення різних видів та форм демократичного контролю над ним, нових форм зв'язку державного апарату з громадянами та інститутами громадянського суспільства.

Одним із завдань адміністративної реформи в Україні є забезпечення високої ефективності державного управління, а ця ефективність значною мірою залежить від державних службовців, якщо розглядати державне управління як діяльність, що здійснюється людьми, стосовно людей і винятково в їх інтересах. Аксиомою є те, що ефективність державного управління тісно пов'язана з ефективністю діяльності державних службовців.

Державна служба України в країні з політично і соціально активним населенням має відповідати таким чинникам:

- задоволення законних потреби клієнта — споживачів державних послуг;
- орієнтація на кінцевий результат діяльності, а не на процес, що стає основою оцінки діяльності органу влади, його посадових осіб удосконалення системи та структури органів державної влади;
- забезпечення економії і ощадливості в діяльності органів державної влади шляхом її раціоналізації, делегування окремих управлінських функцій з надання послуг спеціально створеним державним та недержавним структурам;
- результативності функціонування державної служби на основі: системи нового законодавства про державну службу та її види, нової класифікації посад, професіоналізації державної служби.

Організація системи державної служби в Україні на сьогодні має багато недоліків, і в першу чергу, в питаннях найму, просування по службі, досягнення необхідного рівня кваліфікації, рівня корупції та мотивації державних службовців.

В теорії існують дві основні моделі державної служби: кар'єрна (закрита) і посадова (відкрита). Особливістю кар'єрної державної служби є те, що кандидат вступає на службу, займаючи нижчу посаду в чітко визначеній кар'єрній ієрархії. Зазвичай, прихід на державну службу після певного навчання – це призначення на все життя. Кар'єрна модель потребує досить вузької професійної підготовки, а досвід роботи розглядається як найбільш важливий показник набуття кваліфікації. Для державних службовців посадової моделі привілеї виражено в конкурентній на ринку праці заробітній платі, а перевагу віддають так званим «універсальним» державним службовцям – фахівцям з питань управління з достатньо широким спектром знань і вмінь.

Нині досить поширеною є практика застосування комбінування типових елементів, характерних для зазначених вище моделей. Досвід європейських країн показує, що жодна країна не застосовує одну з двох моделей у чистому вигляді.

В умовах нестабільності складу державної служби, посиленого політичного впливу на працівників органів влади актуальним є оновлення змісту діяльності керівників апаратів органів державної влади усіх їх рівнів та органів місцевого самоврядування. Саме вони, призначені на терміни, що перебільшують строки обрання чи призначення керівника органу, мають забезпечити результативність і ефективність діяльності органу, збереження інституційної пам'яті та підвищення професіоналізму працівників органу, стабільність державнослужбових відносин і пролонгований відбір фахівців на посади в органах державної влади.

Стабільність кадрового корпусу є фундаментом для посилення відповідальності державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування. Вона має бути пов'язана із системою стратегічного планування діяльності органу влади і, як наслідок, — планування щорічної діяльності посадовцем, своєчасного і якісного виконання планів роботи, отримання визначених результатів діяльності та бути основою для щорічної оцінки його діяльності.

При пролонгованому відборі фахівців на службу в органах державної влади та органах місцевого самоврядування пріоритет має бути за такими якостями, як ініціативність, творчість, новаторство, здібність до виправданого ризику, інтуїція та іншими, як і, зазвичай, властиві підприємцям, менеджерам. У зв'язку з цим стиль діяльності посадовців все більше орієнтуватиметься на урахування інтересів і цілей різних соціальних прошарків, на компроміси, рішення не стільки процедурних, скільки програмних і проблемних завдань, постійне застосування інновацій, безперервне підвищення кваліфікації.

На особливу увагу заслуговують питання реалізації вимог Закону України «Про боротьбу з корупцією», заробітна плата на державній службі має наближатися до розміру оплати праці в приватному секторі. Частка посадового окладу в оплаті праці повинна бути значно підвищена і становити у середньому 80 %.

Разом із підвищенням оплати праці мають бути посилені стабільні правові гарантії та соціальна безпека працівників органів державної влади, зокрема, у разі звільнення з посад із незалежних від них причин.

Державна служба — відповідальна служба, яка є носієм культури, народних традицій, моралі та духовності українського суспільства. Державна служба повинна мати свою систему професійної підготовки та післядипломної освіти, інтегровану за принципами до системи вищої освіти України та європейського освітнього простору.

Левченко Я.Ф., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-18-9м, ФПУП  
Науковий керівник – Острогляд О.В., к.юр.н., доц.  
Житомирський державний технологічний університет

### ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ У ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

На сучасному етапі суспільного розвитку України лідерство набуває змісту як фактор стабільності, інтеграції інтересів різних груп населення, адже лідери, формуючи стратегію й визначаючи засоби її реалізації, виступають ініціаторами перетворень та ключовими фігурами успішного проведення адміністративної реформи на демократичних засадах.

Наразі це питання є досить актуальним та розповсюдженим в державному управлінні. Саме тому формування лідерських якостей у державних службовців є ключовим аспектом, який сприятиме стабільному та поступальному розвитку нашої держави. Тому що просто неможливо ефективно виконувати основні функції управління, а саме планування, мотивація, організація та контроль, якщо немає ефективного керівництва та лідерів, які заохочуватимуть інших співробітників та підлеглих державних службовців. Також одним із головних аспектів формування лідерських якостей у державних службовців є здатність заохочувати інших працівників, мати позитивний вплив на них та вести за собою при цьому досягати позитивних кінцевих результатів.

На основі вище наведеного сформуємо інтерпретацію терміна «лідер» – це індивід, який володіє найбільш вираженими «корисними», з точки зору групи, якостями, завдяки яким його діяльність щодо задоволення інтересів даної групи є найпродуктивнішою.

Прагнення до лідерства формується в кожній людині, але лідерські якості є не у всіх. Водночас потрібно у своєму прагненні до реалізації лідерських якостей в державній службі слід зважати та пам'ятати про «Парадокс лідера»:

1) якщо стаючи лідером будь-якої спільноти, індивід буде змушений діяти лиш в інтересах того, хто сприяв цьому лідерству, проте й в інтересах групи і в цілому для піднесення свого лідерського статусу в державній службі. Але це може викликати підґрунтя для невдоволених прибічників і тоді ж вони можуть відмовитися в підтримці свого лідера та шукати нового (прикладом цього є політичні лідери);

2) лідером повинен бути менш задириливим та діловим, проте чим більш неформальним є лідер тим менш прискіпливим та вимогливим він є до своїх підлеглих і це може призвести до зменшення ефективності групи, що в кінцевому результаті призведе до невдоволення лідера;

3) якщо лідер є дуже активним, навіть більш чим його кінцеві досягнення, в результаті чого він сильно ускладнює свої відносини в межах групи, які значно погіршують психологічну атмосферу в колективі та ведуть до зростання невдоволеності лідера.

Формування лідерських якостей у державного службовця, який є активним учасником суспільно-політичних перетворень, який повинен визначити мету, створити команду з однодумців, розробити стратегію та надихнути прибічників до дії. Для того, щоб впроваджувати інноваційні моделі підвищення кваліфікації керівних кадрів та сформувати коло ключових груп компетенцій лідера потрібно:

– вміти генерувати нові ідеї та різні шляхи розв'язання проблем, чітко формулювати стратегію діяльності;

– здатність планувати та послідовно діяти до визначених цілей з метою досягти очікуваних результатів;

– можливість сприймати критику, вчитися та викладати інформацію, які передбачають її узагальнення із різних джерел, урахувати всі можливі деталі та тенденції, визначити проблеми та їх причинно-наслідкові зв'язки;

– спроможність дотримуватися послідовного стратегічного підходу до управління людськими ресурсами;

– здатність до ефективного обміну інформацією як по горизонталі, так і по вертикалі, з метою досягнення розуміння та підтримки на шляху до реалізації мети;

– вміння чітко та зрозуміло формулювати свою точку зору, враховуючи потреби аудиторії, у різних умовах, з використанням різних форм (письмово та усно) та способів комунікації;

– спроможність прислухатися до інших та забезпечення постійного зворотного зв'язку.

Таким чином є досить важливим аспектом у формуванні лідерських якостей у державних службовців є усвідомлення лідером його значення та відповідальності за налагодження співпраці між відділами в державному управлінні, їх взаємодії в рамках організації по вертикалі та горизонталі незалежно від рівнів керівників, для того, щоб забезпечити прозорість, обізнаність та скоординованість діяльності, задля досягнення кінцевих результатів. Саме тому з метою формування лідерських якостей, які сприятимуть державним службовцям бути ініціаторами перетворень, тож необхідно впроваджувати інноваційні моделі підвищення кваліфікації керівних кадрів з урахуванням компетентнісного підходу.

Литвак О.М., д.юр.н., проф.  
Макаренко О.І., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-18-3м, ФПУП  
Житомирський державний технологічний університет

## КАДРОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ОРГАНІВ ВИКОНАВЧОЇ ВЛАДИ В КОНТЕКСТІ РЕФОРМУВАННЯ

На сучасному етапі реформування державної служби та приведення вимог щодо професійного рівня державних службовців, змісту і результатів їх роботи у відповідність до стандартів Європейського Союзу особливого значення набуває проблема якісного процесу кадрового забезпечення державного управління. В умовах становлення правової демократичної держави виникає необхідність вдосконалення існуючої системи державної служби України на основі використання сучасних підходів щодо створення ефективного, професійного та компетентного кадрового потенціалу державних службовців органів виконавчої влади. Забезпечення прав і свобод людини та громадянина в системі відносин, які реалізуються через органи державної влади, залежить від якісних показників фахової підготовки державних службовців та їх діяльності в межах повноважень у сфері публічного управління.

У вітчизняній науці окремі аспекти стану та модернізації державної служби, інноваційних підходів у професійному розвитку посадових осіб державного управління розглядали, головним чином, В. Бакуменко, К. Ващенко, Л. Гогіна, Н. Гончарук, Ю. Іванченко, В. Куйбіда, В. Мамонова, М. Орлатий, С. Сєрьогін, В. Толкованов та ін.

Ефективність державного управління значною мірою залежить від рівня підготовки кадрів, налаштованих на активну професійно-компетентну та інноваційно-творчу роботу в нових умовах демократії, економічної та політичної конкуренції, глобалізації. Тому постійний еволюційний процес у державному управлінні, зміна форм і методів виконання службовцями завдань і функцій держави, утілення на практиці цільових програм потребують постійного підвищення рівня професійної компетентності державних службовців.

Робота з персоналом у сфері державної служби – це система професійних взаємин з працівниками цих органів щодо найбільш ефективного застосування їх професійно-ділових, морально-етичних і особистісних здібностей.

Безпосередньо функції формування системи кадрів та підбір персоналу покладені на відповідні служби управління персоналом. Служби управління персоналом мають забезпечувати здійснення керівником державної служби своїх повноважень, відповідати за реалізацію державної політики з питань управління персоналом у державному органі, добір персоналу, планування та організацію заходів з питань підвищення рівня професійної компетентності державних службовців, документальне оформлення вступу на державну службу, її проходження та припинення.

Від кадрового потенціалу державного управління, професійних та особистісних якостей кожного державного службовця значною мірою залежить вирішення доленосних для України питань сучасного розвитку країни. Це актуалізує проблему розвитку у кожного державного службовця творчого потенціалу в процесі самовдосконалення та створення умов для його творчої самореалізації.

В умовах реформування системи державної служби зростає відповідальність служб управління персоналом за формування висококваліфікованого апарату виконавчої влади, ефективного використання кадрового потенціалу державних органів. Висока якість підготовки державних службовців досягається за рахунок використання на всіх рівнях професійної освіти, розвиненої навчально-матеріальної і наукової бази, інтегрованих багаторівневих навчальних програм, залучення професорсько-викладацьких кадрів вищої кваліфікації для ведення навчального процесу за програмами професійної освіти.

В контексті аналізу європейського досвіду нормативно-правового забезпечення поступового просування і ротації кадрів важливе значення має залучення кваліфікованих працівників різних галузей до роботи в органах влади, що сприяє формуванню кадрової системи висококваліфікованих працівників широкого профілю, компетентних практично в усіх сферах діяльності.

Тому, вважаємо за доцільне, при формуванні нормативно-правового супроводу реформ державного управління враховувати кращі європейські практики нормативного регулювання добору та навчання персоналу, який буде задіяний у науковому, організаційному та безпосередньо практичному забезпеченні реформи.

На основі проведеного аналізу відповідних нормативно-правових актів та літературних джерел можна стверджувати, що сьогодні поза увагою залишається такий аспект кадрової роботи, як добір висококваліфікованих професійних кадрів, рівень їх фахової компетентності та готовності до здійснення реформ. Саме тому одним із ключових завдань реформування державного управління є підготовка професійних кадрів для забезпечення виконання стратегічних завдань на державному та місцевому рівнях.

Лінійчук Н.В, магістрант, II курс, гр. ЗДУМ-17-2м, ФПУП  
Науковий керівник – Кузьмін С.А., к.юр.н., доц.  
Житомирський державний технологічний університет

## МОТИВАЦІЯ ТА СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

Мотивація та стимулювання праці належить до числа тих питань, вирішенню яких у світовій практиці приділялося багато уваги. Ефективний державний апарат є основою стабільності в державі в цілому, тому необхідно стимулювати робітників до відповідного виконання своїх обов'язків, а для цього необхідно розробити чітку систему мотивації на державній службі, оскільки вона є рушійною силою роботи апарату.

Процеси реформування й модернізації в Україні державної служби зумовлюють необхідність удосконалення управління персоналом у сфері державної служби, впровадження нових технологій, форм, методів роботи з персоналом. Для ефективного використання персоналу державної служби важливе значення має його мотивація та стимулювання, без яких неможлива ефективна діяльність персоналу державної служби.

Мотивація має подвійний характер: прояв зовнішнього впливу по відношенню до індивіда та використання внутрішнього поштовху. Безперечно, кожен державний службовець має потребу в змістовній, корисній, цікавій роботі, пристойних умовах, проте він хоче досягти перспективного зростання, відчувати самоповагу. Для державного службовця статусна мотивація є рушійною силою поведінки, пов'язаної з бажанням зайняти вищу посаду, виконувати складнішу та відповідальнішу роботу, працювати в сфері діяльності, яка вважається суспільно корисною.

За використанням способами розрізняють мотивацію нормативну, примусову, стимулюючу. Нормативна мотивація – це спонукання людини до певної поведінки шляхом ідейно-психологічного впливу: переконання, інформування, психологічного впливу та інше. Примусова мотивація базується на застосуванні влади і погрози потреб працівника у випадках невиконання ним відповідних вимог. Стимулююча мотивація – це вплив на особистість, а не на зовнішні обставини за допомогою благ – стимулів, що збуджують працівника до певної поведінки.

Нормативна та примусова мотивація передбачають безпосередній вплив на підлеглих, третій – непрямий, оскільки у його основі лежить вплив зовнішніх факторів – стимулів.

На сьогоднішній день до найважливіших законодавчих актів щодо підвищення мотивації та стимулювання в сфері державної служби сьогодні є Закон України «Про державну службу». Матеріальна мотивація державних службовців закріплена в розділі 6 Закону України «Про державну службу».

Ефективним методом стимулювання персоналу до роботи є інформування його про те, що чекає від нього керівництва. Кожний державний службовець відчуває потребу в тому щоб його роботу було позитивно оцінено. Це дозволяє працівнику коригувати свою діяльність.

Законом передбачено заохочення державних службовців за бездоганну та ефективну державну службу, за особливі заслуги: 1) оголошення подяки; 2) нагородження грамотою, почесною грамотою, іншими відомчими відзнаками державного органу; 3) дострокове присвоєння рангу в порядку, визначеному цим Законом; 4) представлення до нагородження урядовими відзнаками та відзначення урядовою нагородою (вітальний лист, подяка, почесна грамота); 5) представлення до відзначення державними нагородами.

Закон України «Про державну службу» хоча і формує законодавчу базу сучасної державної служби, проте з погляду мотиваційного забезпечення недостатньо буде реалізовувати потреби державних службовців. Проблемними питаннями у законодавчій сфері залишаються: недосконала система мотивації та стимулювання державних службовців; соціальна незахищеність державних службовців; невідповідність їх статусу, матеріальному забезпеченню та соціальному захисту рівня покладеної на них відповідальності. Отже, законодавство України «Про державну службу» потребує подальшого вдосконалення.

Отже, система мотивації та стимулювання праці у сфері державної служби має гармонійно сполучати матеріальні і духовні засоби впливу на особистість державного службовця, сприяти створенню внутрішньо узгодженої системи організаційних і психологічних засобів активації керівного персоналу і реалізація цієї системи на високому професійному рівні. Система мотивації має включати різні елементи і мотиви, враховувати вплив на кожного державного службовця різноманітних соціально-економічних, політичних, культурних змін що відбуваються в суспільстві. Таким чином, мотивація та стимулювання праці персоналу державної служби стає сьогодні не лише актуальним, але й реальним завданням, що дозволить забезпечити ефективне управління персоналом у сфері державної служби України.

Лісовська Л.В., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-18-9м, ФПУП  
Науковий керівник – Шпак Ю.В., д.н.держ.упр., проф.  
Житомирський державний технологічний університет

## ПРОФЕСІЙНА ЕТИКА ЯК ГОЛОВНИЙ ЧИННИК ПРОФЕСІОНАЛІЗМУ НА ДЕРЖАВНІЙ СЛУЖБІ

Поняття «етика» здебільшого вживається у значенні науки, а поняття «мораль» – реального явища, що досліджує дана наука, хоча чіткого кордону між ними немає, оскільки вчиняючи ми використовуємо певні знання про моральну поведінку.

У професійній етиці фіксуються вже не стихійно сформовані моральні норми, а інституційні свідомо сформовані професійно-етичні встановлення. Придбання професійною етикою інституціонального характеру свідчить про заміну спонтанних дій на передбачувану, очікувану, модельовану та регульовану поведінку.

Професійна етика є головним чинником професіоналізму на державній службі і вкладає в себе наступні аспекти:

1) ретельна розробка професійно-етичних норм;

2) побудова системи взаємозалежних цінностей, принципів, норм, установок, зафіксованих в Етичному кодексі;

3) існування групи людей, що відповідають за підтримку і захист цих норм.

Щоб виділити особливі професійно-етичні встановлення, в які вкладаються загальнолюдські принципи моралі та конкретизуються відносно до професіоналізму на державній службі, обумовлено рядом певних факторів:

– через своєрідність місця та діяльності професійності колективу;

– через специфіку особистих відносин в професійній діяльності;

– через підвищення моральних вимог, напруженості та складності реалізації етичних норм у державній службі.

Отже, зазначені умови мають досить визначальне значення для професійної діяльності державних службовців, а саме:

– державні службовці в суспільстві займають визначне місце, які реалізують державну управлінську діяльність і державно-владні повноваження;

– в професії державних службовців складаються специфічні відносини (перші відносини вибудовуються з громадянами на одній простій умові довіри та на засаді служіння державних службовців народові і захищати його права; другі відносини будуються вже всередині державного апарату, а саме в професійному колективі державних службовців в якому кардинальне значення має принцип ієрархії);

– в державному управлінні повинні бути підвищені моральні вимоги (в розпорядженні мати великі матеріальні цінності, людські ресурси; безпосередньо мати вплив на життя певних конкретизованих людей; досить значне існування ризику, непередбачених ситуацій у діяльності державних службовців, сполученням формально-процедурних регламентацій діяльності з можливістю мати право прийняти вольові суб'єктивні рішення з ймовірним творчим підходом до ситуації).

Дані чинники можуть викликати особливі етичні проблеми професійного життя державних службовців: проблеми з недотриманням державної таємниці; протидіяти корупційним схемам; конфіденційної інформації громадян, політичної неупередженості, обмеження частини політичних, природних їх прав тощо. Етика державної служби є різновидом управлінської етики, яка вивчається на основі професійної моралі державних службовців обґрунтовуються ціннісні орієнтації, норми, моральні аспекти поведінки, взаємовідносин між людьми у процесі державно-управлінської діяльності, надаються практичні рекомендації, які зорієнтовані на цю діяльність.

Професійна етика є одним з головних чинників професіоналізму в державній службі в основі якого лежать якісні характеристики моральності особистості. Ефективність праці державного службовця у повному сенсі є моральним виміром людини. Наразі у сучасному світі особа виявляє власну моральну позицію значною мірою через високий професіоналізм, результати своєї праці, котрі мають суспільну цінність – неефективність завжди аморальна. Хоча при цьому професіонал надає державні послуги, що є суспільно-значимими та показує свої моральні цінності навіть тоді, коли для його особистості принципи людини є неадекватними. Але попри це висока моральність працівника державної служби не може його звільнити від обов'язку професійно виконувати службові доручення.

Таким чином, професійна етика виявляє специфічні вимоги до моральності державних службовців, які пов'язані з особливістю професії. Саме тому перед професійною етикою державного службовця постає досить складна та вагома задача узгодження професійних та етичних моральних вимог, принципів, цінностей та інтересів.

Ліщинська І.В., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-18-3м, ФПУП  
Науковий керівник – Самчик М.Ю., к.е.н.  
Житомирський державний технологічний університет

## ЕЛЕКТРОННІ ЗАКУПІВЛІ ЯК ЗАСІБ ПРОТИДІЇ КОРУПЦІЇ ТА ЕКОНОМІЇ БЮДЖЕТНИХ КОШТІВ НА ПРИКЛАДІ ЖИТОМИРСЬКОЇ ОБЛАСТІ

Окреслюючи актуальність теми, варто зазначити, що 2016 рік став роком докорінних змін у системі державних закупівель України. По-перше, 17 лютого 2016 року Президент України підписав новий Закон України «Про публічні закупівлі». Вже 1 серпня 2016 року цей Закон став обов'язковим до застосування для всіх замовників державного сектора. По-друге, вся система державних закупівель була переведена на електронний майданчик і стала здійснюватися виключно в електронній формі.

Переведення закупівель в електронний формат надає Україні величезний потенціал розбудови прозорої країни, з значущим засобом виявлення та протидії корупції, завдяки численним інструментам моніторингу та аналізу публічних закупівель.

Оптимізація процесу закупівель є широкою сферою для вивчення і є такою, що пробуджує інтерес дослідників у багатьох наукових сферах. В останні роки державні закупівлі відіграють не лише економічну але й більш широку соціальну та політичну роль, зокрема, шляхом сталого постачання. Регіони можуть використовувати свою купівельну спроможність для сприяння розвитку соціальної, промислової та екологічної політики.

Для здійснення державних закупівель в електронному форматі в Україні використовується система Prozorro, основними принципами якої є:

- «Всі бачать все» – офіційний слоган реформи. Після закінчення тендера в електронній системі можна побачити всю інформацію щодо представлених пропозицій всіх учасників, рішень тендерної комісії, всіх кваліфікаційних документів та інше. Ця інформація доступна через зручний модуль аналітики для широкого загалу.

- Золотий трикутник Golden triangle of partnership – унікальне об'єднання бізнесу, влади та громадянського суспільства для просування змін, що дозволяє підтримувати високий рівень довіри між основними стейкхолдерами.

Дані принципи є ключовими в протидії корупції, що роблять весь процес державних закупівель відкритим для будь якого користувача.

У державних закупівлях є ряд важливих переваг, таких як: значні заощадження для всіх безпосередніх учасників – клієнтів, постачальників, регуляторних органів; спрощення та скорочення процесу закупівель; зменшення тяганини; підвищення прозорості; збільшення інноваційної складової у закупівлях;

нові можливості для бізнесу шляхом поліпшення доступу для учасників, у тому числі малі та середні підприємства на ринку державних закупівель.

Проблема децентралізації влади в українській теорії конституційного права держави завжди займала важливе місце, починаючи з моменту проголошення незалежності України. Особливо ця проблема актуалізувалася після 2013 року. Питання децентралізації влади – передачі повноважень і ресурсів на нижчі рівні публічного управління, загострили внутрішньополітичний розвиток і зовнішню ситуацію навколо країни.

Однією з головних політичних передумов децентралізації є існування легально оформлених державних інститутів, створених населенням окремих територій. Зовнішнім індикатором наявності цієї політичної передумови найчастіше є існування конституції або іншого нормативно-правового акта, формуючого незалежні органи влади на конкретній території з відповідною компетенцією, яка серед іншого передбачає можливість збору податків і прийняття норм, загальнообов'язкових для всього проживаючого там населення.

Питання децентралізації державного управління давно викликають інтерес дослідників. Насамперед вони аналізують зміст терміна «децентралізація», що визначається як процес, за допомогою якого повноваження, функції, обов'язки та ресурси передаються від центральної державної влади регіональним та місцевим органам управління.

Децентралізація може бути політичною, адміністративною та фінансовою. Фіскальна відповідальність є ядром децентралізації, так як для виконання своїх повноважень місцеві органи влади повинні мати необхідні ресурси: стягувати податки, брати на себе витрати і усувати дисбаланси. Політична децентралізація виражається в політичній автономії та передачі місцевим представницьким органам законодавчих повноважень у сфері власних компетенцій.



Адміністративна децентралізація передбачає передачу від центрального уряду регіональним і місцевим органам влади повноважень, відповідальності і фінансових ресурсів з метою надання громадських послуг (охорону здоров'я, освіту, соціальний захист та ін). Вона спрямована на розширення повноважень муніципалітетів і общин, тобто місцевого самоврядування, що не володіє законодавчими повноваженнями.

Проблематика децентралізації як одного з засобів підвищення ефективності функціонування публічної влади вже протягом тривалого часу перебуває в полі зору вітчизняних науковців та експертів. Це обумовлено, зокрема, успішною реалізацією основи децентралізації в практиці більшості держав Європейського Союзу. Тому для України, в якій ще не завершено процес реформування державних інститутів, надзвичайно важливим є ознайомлення з кращими прикладами впровадження децентралізації в зарубіжних державах. Виходячи з принципу поділу влади, для кожної демократичної держави необхідне розмежування компетенції органів публічної адміністрації. У свою чергу, надзвичайно важливим є визначення оптимального рівня концентрації владних повноважень для кожного інституційного ланки в системі публічної адміністрації – з подальшою передачею «надлишкових» повноважень максимально наближеним до населення суб'єктам, тобто їх децентралізацією. Децентралізація означає такий спосіб визначення і розмежування завдань і функцій, при якому більшість з них передається з рівня центральних органів на рівень нижче і стають власними завданнями та повноваженнями органів нижчого рівня. Можна також відзначити, що питома вага адміністративної діяльності покладається на місцеві органи або інші уповноважені державою суб'єкти. Така децентралізація влади в державі сприяє розвитку демократії, адже відбувається розширення впливу територіальних громад, соціальних груп та громадськості загалом на справи публічного значення. Демократична держава завжди прагне залучити громадськість до здійснення публічних функцій управління з метою оптимального задоволення різнобічних потреб людини і народу в цілому. Зрозуміло, що мова йде як про Вищий (загальнодержавний) рівень організації влади, так і про регіональний і, безумовно, місцевий рівень. Адже влада може бути зосереджена в руках центральних органів виконавчої влади та їх територіальних органів або складати систему відповідних повноважень, наданих різним органам державної влади та іншим суб'єктам, зокрема, за критерієм територіальності, підвідомчості. Тому управління на місцевому рівні й з місцевих справ може здійснюватися двома способами: як призначаються «зверху» чиновниками державного апарату, які функціонують «на місцях» (посадовими особами державних органів влади), так і в рамках децентралізованої системи управління, що передбачає діяльність органів місцевого самоврядування та інших уповноважених державою суб'єктів.

Українська реформа з децентралізації спрямована на підвищення якості життя населення й забезпечення відтворення природних систем на базі ефективного комплексного економічного і соціального розвитку регіону, досягається завдяки раціональній організації територіального господарства. Була запропонована ефективна модель децентралізації влади, де органи місцевого самоврядування, як і центральні органи виконавчої влади повинні проводити контроль та фінансову діяльність регіону.

Децентралізація задекларована у статті 132 Конституції України як одна з основ, на яких ґрунтується територіальний устрій держави. Однак, на відміну від Конституції багатьох зарубіжних держав, основою є не сама децентралізація, а «поєднання централізації і децентралізації у здійсненні державної влади».

Для підвищення ефективності реформи децентралізації можна запропонувати такі рекомендації:

1. Необхідно створити ефективну та збалансовану системи органів місцевого самоврядування та органів виконавчої влади, які мають необхідні повноваження, достатні ресурси і які будуть відповідальними перед суспільством і державою;

2. Визначити оптимальну для України систему адміністративно – територіального устрою, де кожна адміністративно-територіальна одиниця є територіальною основою для відповідних органів місцевого самоврядування та органів виконавчої влади;

3. Провести розмежування повноважень у системі органів місцевого самоврядування в системі органів виконавчої влади на місцях на різних рівнях адміністративно-територіального устрою за принципом субсидіарності;

4. Провести розмежування повноважень між місцевими органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування на засадах децентралізації влади;

5. Створити належні матеріальні, фінансові та організаційні умови для забезпечення здійснення органами місцевого самоврядування власних та делегованих повноважень;

6. Забезпечити прозоре і прогнозоване фінансування регіонального розвитку, а також створити умови для участі в стратегічному плануванні всіх суб'єктів регіонального розвитку;

7. Забезпечити створення єдиного економічного, інформаційного, освітнього та інших просторів у межах всієї території держави.

Люшненко В.М., магістрант, II курс, гр. ЗДУМ-17-2м, ФПУП  
Науковий керівник – Свірко С.В., д.е.н., проф.  
Житомирський державний технологічний університет

## МОТИВАЦІЯ ПРАЦІ ДЕРЖАНИХ СЛУЖБОВЦІВ

Для успішної реалізації своїх знань, умінь, навичок у професійній діяльності державного службовця, повинна бути достатня мотивація.

У сучасних умовах проблемою мотивації є її недосконалість у сфері державної служби, недостатнє фінансування заходів, спрямованих на вдосконалення мотивації персоналу, а також те, що недостатньо приділяється увага питанням мотивації державних службовців в умовах впровадження нової редакції Закону України «Про державну службу».

Питанням мотивації праці персоналу взагалі і державної служби зокрема присвячено досить широке коло праць зарубіжних і вітчизняних авторів, а саме: Дж. Мургеда, Р. Гриффіна, Н. Гончарук, С. Гайдученка, В. Гончарова, А. Єгоршина, О. Єськова, С. Занюк, О. Крушельницької, Д. Мельничука, А. Кібанова, І. Баткаєва, О. Мітрофанова.

Деякі питання щодо визначення основних мотиваторів персоналу у сфері державної служби потребують подальшого поглибленого вивчення.

Ефективне управління неможливе без розуміння мотивів і потреб державного службовця, а також правильного використання стимулів до праці. В Україні на нинішньому етапі її розвитку, проблема мотивації кожного державного службовця набула важливого значення, оскільки вирішення завдань, які стоять перед суспільством, можливе лише за умови створення належної мотиваційної основи, здатної спонукати персонал у сфері державної служби до ефективної діяльності. Мова йде про застосування таких методів і форм стимулювання особистості, які б сприяли високій результативності його роботи. Вирішальним причинним чинником ефективним результатом діяльності державних службовців є їх мотивація.

В теоретичному плані мотивація поведінки людини – дуже складний і не вивчений феномен. Існує безліч визначень мотивації, зокрема зарубіжні і вітчизняні автори трактують мотивацію по – різному: Кібанов А.Я. розглядає мотивацію як процес свідомого вибору особою того або іншого типу поведінки, яка визначається комплексною дією зовнішніх (стимули) і внутрішніх (мотиви) чинників.

Мотивація державних службовців впливає на їхню продуктивність і спрямованість для досягнення організаційних цілей.

Мотивація є тією рушійною силою, яка базується на задоволенні певних потреб, примушує діяти з максимальним зусиллями для досягнення певних цілей.

Залежно від основних груп потреб розрізняють мотивацію матеріальну, трудову і статусну.

Мотивація є важливим фактором продуктивності роботи. Зв'язок мотивації з результатами праці опосередкований природними здібностями і набутими навиками праці, оскільки мотивація є джерелом діяльності державного службовця.

Безперечно, кожен державний службовець має потребу в змістовній, корисній, цікавій роботі, пристойних умовах, проте він хоче досягти перспективного зростання, відчувати самоповагу.

Для державного службовця статусна мотивація є рушійною силою поведінки, пов'язаної з бажанням зайняти вищу посаду, виконувати складнішу, відповідальнішу роботу, працювати в сфері діяльності, яка вважається суспільно корисною.

За використаними способами розрізняють мотивацію нормативну, примусову, стимулюючу.

Нормативна мотивація – це спонукання людини до певної поведінки шляхом ідейно-психологічного впливу: переконання, навіювання, інформування, психологічного зараження і т.п.

Примусова мотивація базується на застосуванні влади і погрози незадоволення потреб працівника у випадку невиконання ним відповідних вимог.

Стимулююча мотивація це – вплив на особистість, а не на зовнішні обставини за допомогою благ – стимулів, що збуджують працівника до певної поведінки.

Перші два види прями, оскільки передбачають безпосередній вплив на підлеглих, третій – непрямий, оскільки у його основі лежить вплив зовнішніх факторів – стимулів.

До основних видів позитивної мотивації належать матеріальне заохочення у вигляді персональних надбавок до окладів і премій, підвищення авторитету працівника та довіри до нього в колективі, доручення особливо важливої роботи і т.п. Негативна мотивація – це насамперед матеріальні стягнення (штрафні санкції), зниження соціального статусу в колективі, психологічна ізоляція працівника, створення атмосфери нетерпимості, зниження в посаді. Система штрафних санкцій повинна бути безперервною, не мати «заборонних зон», наслідки санкцій повинні доводити до всіх працівників і бути зрозумілими.

Таким чином, узагальнюючи різні підходи, можна визначити, що мотивація є процесом спонукання людини до діяльності за допомогою комплексної дії зовнішніх і внутрішніх чинників для досягнення мети організації.

Лях І.М., магістрант, II курс, гр. ЗДУМ-17-4м, ФПУП  
Науковий керівник – Нонік В.В., к.юр.н.  
Житомирський державний технологічний університет

## ВИКЛИКИ ЩО СТАЮТЬ ПЕРЕДУМОВОЮ УДОСКОНАЛЕННЯ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ В УКРАЇНІ

Розвиток місцевого самоврядування в Україні є на даному етапі становлення сучасної європейської держави однією із найважливіших тем дослідження. Держава Україна як демократична та правова держава розвивається поступово із залученням нових моделей державного управління, але із врахуванням менталітету українців та їх традицій. Процеси, що характеризують розвиток політики та формування децентралізації державного управління, зокрема місцевого самоврядування, на сучасному етапі розвитку України відбуваються із значними складнощами й суперечностями. На даному етапі розвитку України пріоритетним напрямком політики в державі є все ж таки забезпечення якісного та сталого розвитку складових економіки країни. Суттєві зміни в усвідомленні необхідності виникнення будь – яких змін у керуванні українською державою загалом та в керуванні її регіонами, зокрема, виникло після Революції гідності, коли стало зрозумілим, що громадянам України не сила жити в гнітючих умовах реалії. Після 2014 року велось масштабне обговорення питання децентралізації влади. Реформування місцевого самоврядування розглядалось та обговорювалось на всіх рівнях влади не один рік. При правильному реформуванні місцевого самоврядування є величезний потенціал для створення реально діючої системи, в якій вбачається значний потенціал для розвитку суспільства.

До основних проблем, які стають передумовою удосконалення місцевого самоврядування є:

- зменшення населення в сільській місцевості. З 1991 року в Україні сільське населення скоротилось на 2,5 млн осіб, а кількість сільських населених пунктів зменшилась на 348 одиниць. Та водночас, число сільських рад збільшилась. У багатьох сільських громадах донині не створені виконавчі органи сільських рад, також немає бюджетних установ та комунальних підприємств. Тому можливості самоврядуванню повномірно реалізувати свої функції обмежені у таких громадах. І в результаті в селах, містах та селищах з малою кількістю населення відбувається неефективне витрачання ресурсів на забезпечення функціонування органів самоврядування;

- занадто велика кількість адміністративно територіальних одиниць всіх рівнів. Від цього значно знижується ефективність управління цими територіями. Більшість цих адміністративно – територіальних одиниць не мають достатнього інституційного, кадрового та фінансово – економічного потенціалу для власного соціально – економічного розвитку.

- часто кадровий, ресурсний та організаційний потенціал не відповідає статусу адміністративно – територіальної одиниці. Значна кількість сільських, селищних рад є дотаційними. Надання адміністративних (публічних) послуг знаходиться на низькому рівні, або не надаються взагалі. Лише невелика кількість сільських громад здатні поступово забезпечувати розвиток власної громади, тобто вважаються самодостатніми.

- законодавчо неврегульований правовий статус адміністративно-територіальних одиниць: відсутня єдина система та порядок віднесення населених пунктів до категорій міст сіл та селищ; відсутні чіткі критерії для утворення районів та районів у містах, а такі адміністративно-територіальні одиниці як сільрада, селище міського типу, селищна та міська рада є пережитком минулого;

- у багатьох випадках відсутні чітко визначені межі адміністративно-територіальних одиниць або встановлення частини меж без врахування місцевих географічних та інших факторів, відсутність картографічних матеріалів.

За всі роки становлення місцевого самоврядування в Україні, практики та науковці доходять згоди, що все ж таки основними його проблемами є: нечітке формування повноважень (в тому числі делегованих) та відсутність достатнього фінансування.

Основним законодавчим актом, який регулює діяльність місцевого самоврядування в нашій державі, після Конституції, є Закон України «Про місцеве самоврядування в Україні». Він закріплює значну кількість повноважень органів місцевого самоврядування, разом з тим передбачено джерела формування місцевих бюджетів. Але при формуванні даного бюджету виникають перешкоди.

Так, зазвичай ряд факторів не дозволяють наповнити валову частину місцевого бюджету. Наприклад, не всі регіони мають розвинені ринки нерухомості, трудові ринки чи багаті природні ресурси. А низька платоспроможність жителів громад, тобто споживчий ринок не стимулює підприємницьку діяльність. Це є ще однією проблемою місцевого самоврядування, оскільки розвинені та прибуткові підприємства є основою наповнення бюджетів громад, які мають бути створені після процесу децентралізації. І ця система місцевого самоврядування потребує реформування.

Разом з тим, попри важку фінансово-економічну ситуацію, стан неоголошеної війни, внутрішні конфлікти, застарілу нормативно-правову базу, вдале проведення реформ, а це в, першу чергу, якісні зміни в системі місцевого самоврядування, може дати нашій державі необхідний поштовх до справді якісних змін і перетворень.

Магдюк С.А., магістрант, II курс, гр. ЗДУМ-17-3м, ФПУП  
Науковий керівник – Євдокимов В.В., д.е.н., проф.  
Житомирський державний технологічний університет

## ОСНОВНІ НАПРЯМКИ РОЗВИТКУ МІСТОБУДІВНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Проблеми містобудування України в епоху становлення ринкових відносин визначаються соціально-економічними, політико-правовими, функціонально-територіальними, екологічними факторами і умовами інвестиційного процесу, суттєвими змінами в структурі суб'єктів містобудівної діяльності і їх взаємозв'язків, а звідси — зміни акцентів і концепції містобудівного управління, що направлені на обґрунтованість містобудівних рішень, підвищення якості містобудівної дисципліни. Зокрема, складаються нові умови землекористування та розвитку міської території. Змінюються цілі, мотивації, інтереси до питань містобудівного розвитку цілих шарів суспільства. Відповідно, змінюються й перерозподіляються ролі, задачі й функції кожного з учасників процесу містобудівного розвитку. Закономірно посилення значення соціально-економічних, екологічних прогнозів розвитку міст. У цій ситуації виняткове значення здобуває містобудівне планування як основний етапу процесу управління територіальним розвитком міста, істотно підвищується дієвість і ступінь реалізації містобудівних рішень, зростає значення комплексу проектно-планувальних робіт — схем і проектів районного планування, генеральних планів, проектів детального планування, як основних документів, що повинні визначати і вирішувати органічно й у найбільшій мірі проблеми галузевого і територіального планування — комплексне розміщення населення, виробництва, елементів соціальної й інженерної інфраструктури. Закономірний також ріст вимог до якості їхньої розробки й обґрунтованості прийнятих рішень, особливо щодо джерел і ефективності використання обмежених ресурсів розвитку міст.

Завдання містобудування – це планувальна організація території. Тому містобудування часто називають ще плануванням населених пунктів, чи районним і міським плануванням.

Містобудування (містобудівна діяльність) – це цілеспрямована діяльність державних органів, органів місцевого самоврядування, підприємств, установ, організацій, громадян, об'єднань громадян по створенню та підтриманню повноцінного життєвого середовища, яка включає прогнозування розвитку населених пунктів і територій, планування, забудову та інше використання територій, проектування, будівництво об'єктів містобудування, спорудження інших об'єктів, реконструкцію історичних населених пунктів при збереженні традиційного характеру середовища, реставрацію та реабілітацію об'єктів

Законодавство України про містобудування складається з Конституції України, законів України „Про основи містобудування”, „Про архітектурну діяльність”, „Про планування і забудову територій” та інших нормативно-правових актів, що видаються на їх виконання. Цими законами визначені правові, економічні, соціальні та організаційні засади містобудівної діяльності в Україні, встановлені правові та організаційні основи планування, забудови й іншого використання територій, які спрямовані на забезпечення сталого розвитку населених пунктів з урахуванням громадських і приватних інтересів.

Цілі розвитку міста повинні ґрунтуватися на іманентних законах розвитку містобудівних систем. У цьому змісті, міська влада повинна лише забезпечити баланс довгострокових цілей стійкого розвитку і короткострокових інтересів приватних суб'єктів, що хазяюють (підприємств і домогосподарств).

Багатоукладність нового будівництва, складність його структури, можливість багатоцільового використання території, вплив кон'юнктури вимагають прийняття оперативних рішень у ході реалізації проектів. Саме на це повинно бути орієнтовані сучасні методи містобудівного планування, що об'єктивно стають найважливішою складовою єдиного процесу прийняття рішень по управлінню комплексним розвитком населених місць і регіонів.

### **Список використаних джерел:**

1. Закон України «Про основи містобудування».
2. Квасніцька О. Містобудівне законодавство України: проблеми та перспективи розвитку // Підприємництво, господарство і право. – 2008. – № 7. – С. 12-15
3. Головач В. Проблеми містобудування // Економіка. Фінанси. Право. – 2005. – № 7. – С. 13-24
4. Дьомін М. Містобудування // Архітектура: Короткий словник-довідник (за ред. А. Мардера).— Київ: «Будівельник», 1995.— С. 77.

Макарчук О.М., магістрант, II курс, гр. ЗДУМ-17-4м, ФПУП  
Науковий керівник – Драган І.О., д.н.держ.упр., проф.  
Житомирський державний технологічний університет

## ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В УКРАЇНІ

Однією з головних функцій держави є забезпечення належних умов і стандартів життя та досягнення гідного добробуту громадян. Саме у період економічної кризи в Україні, бізнес та соціум усвідомлюють, що першість у формуванні загальної політики належить соціальній політиці, адже людина є не тільки головним чинником виробництва, а й найбільшою цінністю, метою економічного розвитку.

Чимала кількість населення України нині в умовах розбудови ринкових відносин потребує гарантій соціального захисту. Необхідність соціального захисту населення обумовлена низкою причин, які наразі мають місце в українському соціумі. Важливі економічні, політичні і соціальні перетворення, що відбуваються в останні роки в нашій країні, спричинили до значного зубожіння та погіршення добробуту населення. Нині ми спостерігаємо ситуацію, коли значна кількість людей поставлена на межу виживання, поглиблюється соціальна та майнова нерівність, різниця у рівнях доходів, знижується ступінь задоволення потреб населення, зростає безробіття, знижуються якість та рівень життя, зростає соціальна напруга в суспільстві. Тому проблема соціального захисту громадян України набуває нині особливої актуальності.

Соціальне забезпечення є складовою соціальної політики держави і одночасно вважається невід'ємним компонентом системи соціального захисту і соціальної роботи зокрема. Так одним з головних показником рівня розвитку країни є забезпечення соціальним захистом усіх верств населення через застосування ефективної соціальної політики, а формою її реалізації виступає ефективний та якісний процес фінансування соціальної сфери, що в свою чергу забезпечить належний розвиток як суспільства так і економіки в цілому.

Соціальне забезпечення здійснюється державою з цільових, спеціальних фондів, а також фондів обов'язкового соціального страхування. Воно спрямоване на вирівнювання доходів громадян, підтримання їх повноцінного соціального статусу у встановлених законом випадках: втрати або зниження доходів, старості, інвалідності, тимчасової непрацездатності, втрати годувальника тощо. Структурно соціальне забезпечення включає в себе, у відповідності з законами, такі організаційно-правові форми, як соціальне забезпечення в порядку обов'язкового соціального страхування і за рахунок асигнувань з державного бюджету. Отже, соціальне забезпечення можна визначити як систему державних і суспільних заходів із матеріального забезпечення громадян на випадок старості, інвалідності, хвороби, в разі втрати годувальника та в інших установлених законодавством випадках

В Україні є основні види соціального страхування: пенсійне; у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та втратами зумовленими похованням; медичне – на випадок хвороби; від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності; на випадок безробіття та інші види страхування, передбаченні законами України. Як відомо, система соціального страхування тісно пов'язана із системою заробітної плати, податковою системою, політичною ситуацією в державі, станом ринку праці, демографічними проблемами в сьогоденні. Тому її реформування повинно мати комплексний економічний характер. Ми спостерігаємо нестабільність економічної ситуації у світі в зв'язку з кризовим становищем яке триває останні роки. Тому сьогодні найгострішими проблемами соціального страхування є низький рівень охоплення бідного населення соціальною підтримкою і низька адресність при наданні соціальної підтримки тощо. Більшість населення в сучасних умовах на фоні низького рівня доходів, високих темпів інфляції, різкого підвищення цін на товари та тарифів на житлово-комунальні послуги не може реалізувати свої соціально-економічні інтереси, зберегти чи підвищити соціальний статус, отримати кваліфіковану медичну допомогу та якісну освіту. Усе це блокує широку соціальну мобільність, звужує перспективи економічного зростання, суспільного відтворення та стійкого соціального розвитку суспільства. Ми спостерігаємо в Україні процес старіння нації, коли пенсіонери переважають над працездатним населенням. Старіння нації – це міна уповільненої дії. Адже з часом кожен платник податків буде змушений годувати все більшу кількість тих, хто не працює. Уже тепер багато людей похилого віку не можуть собі дозволити нормальне харчування, обігрів помешкання та необхідні ліки.

При цьому слід зазначити, що біля 2,5-3,0 мільйона працюючого населення продемонстрували мінімальну заробітну платню (3723 гривень за 2018 рік), або навіть неповну зайнятість від неї.

При такому навантаженні здійснювати соціальне забезпечення навіть на мінімальному рівні держава неспроможна. Саме тому з 2019 року уряд ухвалив підвищення мінімальної заробітної плати на рівні 4173 грн. Підвищення мінімальної заробітної плати до економічно обґрунтованого розміру має низку позитивних наслідків, зокрема спонукання роботодавців до зростання ефективності виробництва шляхом визначення мінімального обсягу результативності та продуктивності праці, скорочення частки прихованої оплати праці і зростання податкових надходжень із доходів фізичних осіб і, відповідно, скорочення розміру дефіциту Пенсійного фонду, підвищення частки заробітної плати в структурі доходів населення дозволить досягти скорочення навантаження на бюджет на надання субсидій, державної соціальної допомоги. На відміну від мінімальної заробітної плати, мінімальна пенсія у 2018 році становить лише 1472 грн. при цьому прожитковий мінімум становитиме до кінця року 1853 грн. В свою чергу збільшення заробітних плат призводить до збільшення доходів Пенсійного фонду України. За офіційною статистикою рівень видатків Пенсійного фонду на виплату пенсій є одним із найвищих у світі – він становить 22% ВВП. У даному випадку для зменшення дефіциту можливі два варіанти, або це буде скорочення чистого дефіциту, або швидше за все створення нових програм в системі соціального захисту пенсіонерів.

Отже, наповнення бюджету Пенсійного фонду та інших фондів соціального страхування залежить від двох основних чинників – фонду оплати праці, який є базою для нарахування страхових внесків, та своєчасності сплати цих внесків у терміни, передбачені законодавством. Тому важливим завданням є активізація роботи з детінізації зарплат, посилення страхових принципів у соціальному страхуванні. Важливою організаційно-правовою формою соціального забезпечення в Україні є його асигнування з бюджетів різних рівнів. Ця форма передбачає матеріальне забезпечення громадян державними пенсіями, допомогами, а також утримання і забезпечення осіб похилого віку і непрацездатних осіб за рахунок коштів Державного і місцевого бюджетів. З цих же джерел фінансуються соціальні послуги, які надаються державними або уповноваженими державою органами, а також пільги.

В умовах ринкових відносин держава не може здійснювати соціальне забезпечення усіх категорій населення, а тому роль цієї організаційно-правової форми обмежена фінансовими можливостями держави. Проте її існування є прямим наслідком проголошення Конституцією України соціальної державою, для якої соціальне забезпечення осіб, котрі не одержують виплат за рахунок соціальних страхових фондів, є прямим обов'язком. Тому на мою думку, зараз головною проблемою соціальної сфери України є незавершеність соціальної реформи. Це стосується і низького рівня охоплення бідного населення соціальною підтримкою, і низької адресності при наданні соціальної підтримки тощо. Всіх, хто не зможе сплачувати за комунальні послуги за новими тарифами, держава гарантовано забезпечить субсидіями. За рахунок зростання заробітних плат, впровадження проектів енергоефективності число родин, які потребуватимуть субсидій в опалювальному сезоні, з 19-20 років почне знижуватись. Також, існують факти махінацій у сфері надання пільг. Вирішення цієї проблеми є обов'язковим і актуальним сьогодні через брак коштів в економіці країни. Це дозволить використання коштів на збільшення допомоги громадянам, які справді її потребують. Потрібно зазначити, що в Україні є резерв для послаблення наслідків соціальної реформи. Головним вирішенням ситуації має бути детінізація економіки та підвищення платіжної дисципліни. А це насамперед питання ефективності податкової системи у державі, необхідно оптимізувати спрощену систему оподаткування, через виведення деяких типів підприємства з неї передусім фермерських господарств і сільськогосподарських кооперативів.

Також слід розглянути перспективи оптимізації моделі управління соціальною системою. Мова іде про монетизацію пільг, про допуск на ринок соціальних послуг організацій недержавної форми власності, про очищення правового поля від можливостей зловживання у соціальній сфері. Отже, для підвищення ефективності системи соціального захисту населення дуже важливе значення мають принципи соціального захисту, які дозволяють окремим її елементам та підсистемам гнучко та динамічно адаптуватися до будь-яких змін соціально-орієнтованої економіки.

Максименко А.В., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-18-9м, ФПУП  
Науковий керівник – Острогляд О.В., к.юр.н., доц.  
Житомирський державний технологічний університет

## ПРОБЛЕМИ ЕФЕКТИВНОСТІ КОНТРОЛЮ ТА БОРОТЬБИ З КОРУПЦІЄЮ ПРИ ЗАКУПІВЛЯХ ЗА ДЕРЖАВНІ КОШТИ

Корупція в системі закупівель за державні кошти – явище, на жаль, не нове. Усі негативи взаємовідносин держави і господарюючих суб'єктів стають дуже помітними, коли йдеться про державне замовлення та державні закупівлі. Неупереджена статистика свідчить, що навколо державних замовлень здійснюється близько 40% усіх корупційних діянь. Корупція в системі закупівель за державні кошти призводить до колосальних втрат у будь-якій країні, при чому втрати ці не тільки фінансові. Збитки держави і суспільства від корупційних діянь у сфері закупівель за державні кошти умовно можна розділити на чотири групи: фінансові, кількісні, якісні та політичні втрати.

Однією з головних проблем контролю є не дотримання чинного законодавства та державних інтересів всіма учасниками при виконанні повноважень закупівель за державні кошти. Проте крім деморалізуючих наслідків корупція у сфері закупівель за державні кошти призведе до надмірних витрат, які негативно впливають на конкурентне середовище, яке має значний вплив на основні функції держави та його економічний розвиток. Але це питання є не тільки залежно від господарського права, а й від морально-етичних цінностей суспільства. Проблемою ефективності контролю є, те що корупція настільки вкоренилася в нашій державі, що навіть влада не може їй протидіяти. Будь-які невідповідні прояви впливу на процес закупівель за державні кошти, слід рішуче і суворо засуджувати. До конкретних видів проблем ефективності контролю та боротьби з корупцією при закупівлях за державні кошти можна віднести ось що:

- відсутність такого складу учасників, який дає можливість уникати застосування процедур торгів поза певними обмеженнями і, натомість, використовувати більш спрощені процедури, включаючи пряме укладання договорів або закупівлю за державні кошти в одного виконавця;

- не розроблені технічні умови або технічні завдання з метою сприяння продажу певного продукту чи послуги або недопущення до участі в торгах потенційних учасників;

- не можливість висунення таких критеріїв оцінки тендерних (цінових) пропозицій, що абсолютно не відповідають вимогам фактичної закупівлі і, безсумнівно, є дискримінаційними щодо певних постачальників;

- зловживання процедурами “закритих” тендерів, як наприклад, торги з обмеженою участю, запит цінових пропозицій (котирувань) або закупівлею в одного виконавця;

- розробка заходів щодо укладення контрактів з очевидним наміром сприяння певному постачальнику;

- прийняття до розгляду від учасників торгів недостовірної інформації чи тендерної (цінової) пропозиції, підготовленої з порушенням установлених вимог;

- маніпулювання процесом прийняття рішень у межах роботи тендерного комітету.

Боротьба з корупцією в системі закупівель за державні кошти в державному секторі економіки неможлива без комплексного підходу до розв'язку цієї складної проблеми контролю над нею. В міжнародній практиці опрацьовано на практичних засадах чотири основні підходи, а саме:

- 1) психологічні методи;
- 2) технічні методи;
- 3) регламентація процесів;
- 4) репресивні засоби.

Під психологічними методами розуміють змогу спершу впливати на першопричину корупції та прагнення до незаконного збагачення за рахунок державних коштів. Технічні методи виключають та зменшують вірогідність змови між учасниками закупівель за державні кошти, що значно підвищить рівень відкритої корупції. Господарсько-правові регламентні (процедурні) методи, які спрямовані на здійснення всіх закупівель за державні кошти, які відповідають у повній мірі формальними правилами та процедурам, що знизять ризик та підвищать рівень контролю боротьби з корупцією.

В такому випадку здійснюється два напрямки протидії з корупцією.

1. Необхідно створити ефективну систему правил, які будуть детально вивчати проблеми ефективності контролю та боротьби з корупцією при закупівлях за державні кошти.

2. Створити чіткий механізм контролю з точним дотриманням цих правил. При такій системі правил, які значно зменшать ризик виникнення корупції із самого початку необхідно закласти контрольні заходи. Незалежний поточний контроль надасть можливість провести подальший аудит закупівель за державні кошти та буде протидіяти корупції.

**Малинівська Н.В., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-18-2м, ФПУП  
Науковий керівник – Дика О.С., к.е.н.  
Житомирський державний технологічний університет**

## СУТНІСТЬ БЕЗРОБІТТЯ ТА ЙОГО СТАН В ЖИТОМИРСЬКОМУ РЕГІОНІ

Безробіття є макроекономічною проблемою, яка надає найбільш сильний і негативний вплив на кожну людину. Під терміном «безробіття» мається на увазі така ситуація, коли активна в економічному плані частина населення не може знайти для себе оплачувану роботу, в результаті чого стає суттєвим навантаженням, обтяженням для інших жителів держави.

Відповідно до визначення, прийнятого Міжнародною організацією праці (МОП), безробітний – це особа 15–70 років, яка не має роботи, але бажає працювати, веде активний пошук роботи або намагається організувати власну справу і готова приступити до роботи з метою отримання оплати чи доходу.

Існуючі на сьогоднішній день визначення поняття безробіття базуються на трьох основних підходах до розуміння цього явища. Одна група економістів досліджує безробіття як недовикористання частини економічно активного населення в суспільній роботі. Тоді дане поняття розглядається як ситуація в економіці, коли частина економічно активного населення стає відносно надлишковою по відношенню до попиту на робочу силу, тобто резервною армією праці. Інша група дослідників розглядає безробіття як ситуацію, коли громадянин не має можливості працевлаштуватися за незалежних від нього обставин. Вчені, що належать до третьої групи, оцінюють безробіття як наслідок функціонування господарського механізму, якому властиві внутрішні суперечності ринкової економіки. На нашу думку, наведені вище визначення по суті є ідентичними. У своїй основі вони мають один і той же методологічний підхід – критерій безробіття – відсутність роботи і шукає її працездатного населення. Таким чином дані визначення розглядають поняття «безробіття» як економічне явище, що не дозволяє розкрити природу, глибинні причини, тобто вони не розкривають сутність безробіття, для визначення сутності безробіття необхідно дослідити ті соціально-економічні відносини, які породжують це явище.

У ринковій економіці безробіття є результатом взаємодії між попитом на робочу силу та її пропозицією. Можна виділити дві основні функції, які виконує ринок праці: економічну і соціальну. Соціальна функція полягає в забезпеченні нормального рівня доходів і добробуту людей. Суть економічної функції в тому, щоб забезпечити нормальний процес відтворення робочої сили.

В цілому політика сприяння зайнятості та захисту від безробіття будується на значному досвіді розвинених країн. Однак досвід цей недостатньо коригується до українських умов. Досвід розвинених країн показує, що, тільки надавши соціальний захист безробітним, уряд мати можливість йти далі, спершу до стабілізації зайнятості, після, до стимулювання її зростання. При цьому стимулювання збільшення зайнятості розвивається у трьох напрямках: робота з підприємцями, активізація пошуку роботи з боку безробітних і виведення частини найманих працівників з ринку праці.

Розрізняють такі основні види безробіття як: фрикційне і структурне; інституційне та циклічне; сезонне.

Для аналізу проблем безробіття необхідно, перш за все, чітко визначити, кого слід вважати безробітним. Критерії визнання людини безробітним звичайно встановлюються законом або урядовими документами і можуть трохи відрізнятися по країнах. Але, як правило, кілька ознак присутні у всіх визначеннях. Це:

- працездатний вік, тобто людина повинна бути старше за мінімальний вік, з якого законодавство дозволяє працювати по найму, але молодше віку, після досягнення якого призначається пенсія по старості;
- відсутність у людини постійного джерела заробітку протягом деякого часу;
- доведене прагнення людини знайти роботу.

Отже, проблема високого рівня безробіття є ключовим питанням в ринковій економіці. Безробіття виступає актуальною проблемою, яка потребує негайного вирішення. Глибинний аналіз цього феномену допоможе у виробленні практичних рекомендацій, які можуть бути використані для розроблення та реалізації ефективної соціально-економічної політики, спрямованої на зменшення рівня безробіття до соціально допустимого рівня та підвищення зайнятості економічно активного населення. Серед основних напрямів вирішення проблем безробіття є розробка і ухвалення антикризової програми заходів, зокрема:

- приведення законодавства України у відповідність до міжнародних норм і принципів;
- запровадження механізмів захисту внутрішнього ринку праці;
- реалізацію державної та регіональної програм зайнятості;
- сприяння стабільній діяльності стратегічно-важливих підприємств;
- забезпечення збереження ефективно функціонуючих робочих місць та створення нових;
- створення сприятливих умов для розвитку малого та середнього бізнесу;
- активізація інноваційної діяльності.



**Мандрик А.В., магістрант I курсу, група ЗДУМ-18-4м, ФПУП  
Науковий керівник – Назаренко С.П., к.юр.н., доц.  
Житомирський державний технологічний університет**

## **ПРИНЦИПИ ТА ПІДХОДИ ЩОДО ВДОСКОНАЛЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ ЖИТОМИРСЬКОГО РЕГІОНУ**

В умовах світової глобалізації посилюється роль регіонів, які відрізняються між собою за наявністю промислового, аграрного, соціального та фінансово-інвестиційного потенціалу. Їх особливості визначають використання певного набору інструментів та стимулів, за допомогою яких, як показує досвід розвинених країн світу, в умовах передачі низки повноважень місцевим органам влади та управління реалізується наближення послуг адміністративного та суспільного характеру до населення, підсилюється спроможність територіальних громад до вирішення місцевих проблем власними силами. Регіональні і місцеві органи влади та управління стають ключовими в організації розвитку територій.

В Україні загострення диференціації соціального та економічного розвитку регіонів є однією з найважливіших проблем становлення ринкової економіки на засадах інтеграції в європейській цивілізаційний простір. Воно характеризується поширенням негативних тенденцій регіонального розвитку через неналежне розмежування адміністративно-організаційних повноважень, непродуктивний розподіл та перерозподіл доходів і видатків між державою і регіонами. Тому в контексті євроінтеграційних процесів одним з найважливіших напрямів вирішення вказаної проблеми є формування ефективної регіональної політики через вдосконалення стимулювання соціально-економічного розвитку регіонів в умовах зміни формату управління територіальними громадами.

Різні аспекти соціально-економічного розвитку регіонів України, визначення проблем і стратегічних пріоритетів їх розвитку розглядаються в працях: О. Ю. Амосова, О. В. Безуглого, О. С. Конотопцева, С. В. Краснопорова, В. В. Мамонова, О. В. Ольшанського, Н. М. Мельтюхової та ін. дослідників. Міжнародний досвід і практичні засади стратегічного планування регіонального розвитку представлені в останніх публікаціях Програми розвитку ООН, а також експертів міжнародних проектів і програм сприяння місцевому розвитку в Україні.

На державному рівні проголошено, що регулювання соціально-економічного розвитку регіонів належить до пріоритетних завдань державного управління, є одним із ключових питань у процесі становлення нової моделі соціально орієнтованої ринкової економіки в Україні, вагомим механізмом забезпечення територіальної цілісності та стабільності в державі. Зміцнення державності країни вимагає створення єдиного господарського комплексу з ефективним використанням місцевих ресурсів, переваг територіального поділу праці та запобігання ускладненню на політичному, економічному, міжетнічному підґрунті, що повинна забезпечити регіональна політика як складова загальнодержавної політики.

Проблема соціально-економічного розвитку регіону надзвичайно важлива в наш час, адже Україна перебуває у стадії пошуку власного підходу до вдосконалення існуючих підходів розвитку. Останнім часом проводиться активна робота щодо розробки програм соціально-економічного розвитку на регіональному рівні та відповідних стратегій.

Житомирська область знаходиться на півночі України в межах Поліської низовини, на півдні – в межах Придніпровської височини. Область межує на заході з Рівненською та Хмельницькою областями, на сході – з Київською, на півдні – з Вінницькою. Основними центрами економічної активності на крайніх географічних точках області є: на заході м. Новоград-Волинський, на півночі – місто Коростень, на півдні – міста Житомир та Бердичів, на сході – міста Радомишль та Малин.

Розміщення області в межах України має певні позитивні фактори розвитку: транзитний потенціал області досить розвинений, оскільки найбільші автомобільні транспортні потоки з заходу на схід проходять через Житомирську область. Водночас протяжність області з півночі на південь дає змогу мати декілька природних та кліматичних зон та зменшує ризики тотального впливу погодних факторів на розвиток сільського господарства.

Таким чином, удосконалення системи соціально-економічного розвитку Житомирського регіону має здійснюватися комплексно і за участю органів регіонального рівня. Реалізація зазначених напрямів удосконалення, які зачіпають структурні аспекти ситуації, системи, принципи її функціонування та використання інструментарію, дасть змогу підвищити якість діяльності та створить умови для прийняття органами державної влади стратегічно правильних й обґрунтованих рішень.

Отже, для вдосконалення соціально-економічного розвитку Житомирської області є вплив держави на економіку регіону, який здійснюється через фінансово-бюджетну систему шляхом: – прямого державного інвестування; – надання субсидій; – створення спеціальних фондів для фінансування регіональних програм; – залучення іноземних інвестицій; – пільгового кредитування та оподаткування; – преференцій та спрямування коштів державних позабюджетних фондів; – формування місцевих бюджетів.

**Мартинчук І.А.,** магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-18-6м, ФПУП  
**Науковий керівник – Дзюбенко О.М.,** к.е.н.  
*Житомирський державний технологічний університет*

### **ФОРМУВАННЯ ПОЗИТИВНОГО ІМІДЖУ ДЕРЖАВНОГО СЛУЖБОВЦЯ**

Позитивний імідж органів державної влади, є показником авторитету та успішності держави як всередині її, так і на міжнародному рівні, що свідчить про її економічну спроможність, впливовість та добробут населення. Тому зростання авторитету України на світовій арені залежить від того, чи на достатньому рівні вдасться створити та утримати позитивний імідж держави, заснований на її реальних успіхах у головних сферах життєдіяльності, культурної та історичної спадщини нації, наукового, спортивного, туристичного потенціалу.

Державна служба за характером свого функціонування є публічною, тому безперервно перебуває в центрі уваги громадськості. Відокремити імідж державного службовця від іміджу органу державної влади є неможливим, тому важливим завданням є реформування державного управління, створення політично незалежної та стабільної державної служби, яка буде здатна реформувати політику суспільного розвитку і надавати гарантовані державою послуги населенню, мати його довіру та повагу.

Поняття «імідж» походить від латинського слова, що означає «імітувати». Тобто, імідж— це штучна імітація зовнішньої форми якого-небудь об'єкта чи образ ділової людини, уявлення про неї та її репутація. Імідж можна цілеспрямовано формувати, уточнювати чи переробляти за допомогою модифікації діяльності, вчинків і заяв соціального суб'єкта.

Досліджуючи імідж державного службовця, можна виділити два основні його види: базовий та ситуативний. Основою базового іміджу є сприйняття суспільства поступово. Цей вид, в основному є досить стійким та майже не піддається змінам, не враховуючи незапланованих відхилень. А ситуативний імідж створюється завдяки певним подіям, критичним ситуаціям та непередбачуваним подіям. Тому суспільством краще сприймається ситуативна поведінка державного службовця і від цього формується ставлення до нього та його діяльності.

Оскільки формування позитивного іміджу державного службовця є невід'ємною складовою формування позитивного іміджу сучасної української держави, тому актуально дослідити всі напрямки його розвитку та формування. Важливим аспектом загального сприйняття та оцінки державного службовця є враження, яке він справляє, що багато в чому залежить від самопрезентації, яка піддається коригуванню і змінам як у позитивний, так і в негативний бік. Зауважимо, що формування іміджу державного службовця має бути системним, складатися з продуманих, виважених тактичних та стратегічних кроків. Формування іміджу відбувається в результаті оцінок, по-перше, об'єктивно існуючої системи влади, а по-друге, – суб'єктивного сприйняття образів державних службовців, які створюються у суспільній свідомості. При цьому перевага особистих вражень про діяльність державних осіб у процесі формування їх іміджу очевидна, що обумовлено заперечливим сприйняттям населенням державних службовців, з чого, відповідним чином, може випливати і негативне ставлення до держави. З іншого боку, образ кожного конкретного державного службовця, що виникає в процесі реалізації ним своїх професійних обов'язків, є важливою оцінкою суспільством його професійної діяльності, тобто суб'єктивним виміром професійності та компетентності.

Державна служба є основою державного управління, тому створення саме професійної державної служби має виключне значення для держави з перехідною економікою. Варто відмітити, що позитивний імідж держави потрібно формувати за рахунок формування позитивного іміджу кожного керівника, починаючи саме від вищого корпусу державної служби, як суб'єкта владних повноважень. Основними критеріями моніторингу якісних показників особистості кожного управлінця мають стати: правдивість задекларованих доходів та майна; відсутність фактів порушень прав і свобод людини; чіткість політичної позиції; непричетність до корупційних дій; професійність. Сучасні вимоги до апарату державного управління – це перш за все вимоги до його кадрів, від яких очікують високої громадянської зрілості, глибоких спеціальних знань, професійної компетентності і професійної культури, здатності забезпечити предметність, конкретність і оперативність в управлінському процесі.

Реформа державної служби є однією з ключових реформ, адже без ефективних службовців та належної якості управління, неможливо побудувати сильну, економічно розвинуту та демократичну державу. Для успішного проведення реформи державного управління важливо підготувати висококваліфікованих та добре освічених службовців для органів державної влади. Вони мають стати опорою для реформування владних інституцій, розбудови ефективного,

зорієнтованого на потреби громадян державного управління. Позитивний імідж державної служби необхідний для підтримки міцності та надійності державної влади, а відповідно і ефективності всього державного управління.

У зв'язку необхідністю забезпечення стабільності іміджу державного службовця зросли і вимоги до керівного персоналу у сфері державної служби, постало завдання формування нового типу керівників, здатних організувати, координувати, ініціювати роботу інших, працювати в нових ринкових умовах. Варто відмітити, що Стратегія державної кадрової політики на 2012-2020 роки, яка схвалена Указом Президента України від 01.02.2012. № 45/2012, одним з головних завдань ставить досягнення високого рівня розвитку людського потенціалу держави, зокрема шляхом формування інноваційної державної кадрової політики у сфері державної служби. Стратегією визначено сучасний підхід у державній службі, а саме – формування якісно нової особистості, високо свідомого управлінця та ефективного виконавця. Оскільки побудова нового образу державного службовця є досить складним та трудомістким процесом, тому потребує чітко визначених дій.

Нажаль, на сьогоднішній день імідж державного службовця є показником ще досить низького рівня довіри до нього населення. Саме тому потрібно більше уваги та часу приділити побудові позитивного іміджу державного діяча. Першочерговим завданням органів державного управління має бути створення професійної державної служби, в якій кожен державний службовець повинен: бути професіоналом своєї справи, відповідально ставитись до доручень, добросовісно виконувати свою роботу, чітко дотримуватися законності, морально-етичних норм поведінки, як по відношенню до своїх колег, так і до суспільства. Крім професіоналізму та компетентності державний службовець повинен бути порядним, чесним, патріотом своєї держави. Саме ці якості в певній мірі можуть вплинути на формування позитивного іміджу державного службовця. Крім того, метою прозорості та підвищення рівня довіри до державних службовців населення необхідно пропагувати їхню діяльність, використовуючи засоби масової інформації, опубліковувати позитивні результати роботи державних службовців та державних органів на сторінках періодичних та інтернет видань. Усі ці заходи сприятимуть підвищенню іміджу державного службовця в суспільстві.

Правильно сформований позитивний імідж є показником рівня довіри до державних службовців населення і критерієм оцінки суспільства ефективності управлінської діяльності. Він фіксує ступінь відповідності дій державних органів вимогам і очікуванням конкретних соціальних груп і суспільства в цілому. Формування іміджу державного службовця може бути цілком контрольованим і стати одним із механізмів психологічного впливу на інших людей. Та все ж державному службовцю недостатньо просто виконувати свою роботу якісно. Кожному чиновнику необхідно робити внесок у позитивний образ тієї державної організації, в якій він працює, щоб у населення виникали позитивні асоціації при згадці про державну установу і державних службовців, які в ній працюють.

Крім того, позитивний імідж державного службовця не може формуватися спонтанно, тому над ним необхідно працювати щоденно і наполегливо. У разі, якщо над створенням позитивного іміджу не ведеться цілеспрямована робота, образ, який буде формуватися в уяві громадян, може виявитись невідповідним реальному стану речей та мати небажані відхилення від дійсності, що позначатиметься на ставленні населення до влади, буде поглиблювати існуючі суперечності та може викликати недовіру до державних структур. Формування позитивного іміджу державного службовця є одним із шляхів його модернізації. Це результат складної, добре виваженої діяльності, спрямованої на створення, підтримання та посилення позитивної громадської думки. Тобто імідж є важливим критерієм суспільної оцінки ефективності управління.

Особливістю іміджу державних службовців є те, що він нерозривно пов'язаний з цілим комплексом, що має назву «імідж державної влади». Можна проаналізувати, що головне завдання у процесі формуванні іміджу держслужбовця, який поступово зазнає позитивних змін та запроваджень, є створення нових асоціацій його образу, інноваційних стратегій задля його покращення на загальнодержавному рівні. Формування нового позитивного іміджу держслужбовців має здійснюватися на основі принципу покращення особистих моральних якостей та професійних рис, важливих у діловому світі. Основоположними чинниками формування позитивного іміджу державної служби України мають стати професіоналізм її представників та модель двосторонньої комунікації між владою та народом на основі чесності та відкритості. Імідж є показником рівня довіри до державних службовців населення і критерієм оцінки ефективності управлінської діяльності.

Марченко С.М., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-18-2м, ФПУП  
Науковий керівник – Нонік В.В., к.юр.н.  
Житомирський державний технологічний університет

## НАПРЯМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ ЩОДО ВИРІШЕННЯ СУЧАСНИХ ПРОБЛЕМ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ НАСЕЛЕННЯ

Посилення уваги до соціальних питань зумовлене входженням України в європейський простір. Як і більшість європейських країн, Україна має визначити курс на соціально орієнтовану ринкову економіку, а саме поєднання принципу свободи ринку з принципом соціальної компенсації. На сучасному етапі розвитку євроінтеграція є найголовнішим зовнішньополітичним пріоритетом України. Тому виникає необхідність більш уважного вивчення стратегічних планів, цілей економічного та соціального розвитку європейського суспільства, запозичення досвіду, який повинен стати основним орієнтиром розробки стратегії соціального розвитку України в найближчий час, спрямований на досягнення гідного рівня життя для кожного із громадянина

Формування та реалізація ефективної соціальної політики як суспільного інституту та інтегрального механізму реалізації соціальних і гуманітарних прав людини є чинником, від якого значною мірою залежить стабільність будь-якого суспільства, цивілізаційний розвиток держави.

Соціальна політика держави – невід’ємна складова діяльності держави, відповідальної за добробут, розвиток і безпеку своїх громадян. Зважена соціальна політика зберігає стабільність у суспільстві, що дає йому змогу розвиватися без значних потрясінь, заколотів та революцій. Соціальна політика є своєрідним “амортизатором” ринкових ризиків, тому її основним критерієм є рівень суспільної злагоди та солідарності. Особливу роль соціальна політика відіграє в суспільствах перехідного типу, оскільки її механізми захищають людину від втрат доходу, а населення взагалі – від негативних наслідків економічних реформ, структурних трансформацій виробництва, ринкової стихії. До того ж соціальна політика – це той інструмент, за допомогою якого влада може впливати на суспільство і заручитися підтримкою ним політичного курсу, який проводиться. Цей потужний вплив соціальної політики, точніше її гасел, особливо чітко можна спостерігати під час виборчого процесу

Дослідники соціальної політики виділяють також дещо інше групування соціальної політики. Зокрема, М. Волгін виокремлює п’ять груп підходів до розуміння соціальної політики в сучасній науці. Згідно з такими підходами соціальну політику розглядають:

*по-перше*, як діяльність, спрямовану на вирішення проблем усього суспільства, тобто на досягнення його найважливіших цілей;

*по-друге*, як політику стабілізації соціально-трудової сфери суспільства – у цьому разі вона спрямована на регламентування відносин праці й капіталу;

*по-третє*, як діяльність, орієнтовану на соціальні низи – декласовані елементи, маргінальні групи тощо, для того щоб відгородити забезпечені класи від їхніх домагань шляхом розвитку державної допомоги та суспільної добродійності;

*по-четверте*, як інструмент пом’якшення індивідуальної й соціальної нерівності через систему державних і суспільних перерозподільних заходів. Мета соціальної політики згідно з таким підходом – утримати диференціацію доходів у рамках децильного коефіцієнта (10:1) шляхом відповідної податкової політики;

*по-п’яте*, з точки зору базових цінностей сучасного громадянського суспільства та соціальної держави. Відповідно її цілями визнається досягнення справедливості та соціального партнерства.

Механізм правового регулювання соціально-політичних відносин включає систему норм різних галузей права і методів, форм юридичного впливу на суб’єкти та об’єкти управління з метою задоволення соціальних потреб індивідів і забезпечення можливостей реалізації соціальних інтересів членів суспільства.

Правове забезпечення системи управління соціально-політичними процесами направлене:

- на регулювання соціальних і перш за все трудових відносин, що складаються між роботодавцями та найманими працівниками;
- захист прав та законних інтересів працівників, що виходять із трудових відносин;
- дотримання, виконання та використання норм чинного законодавства у сфері праці, її охорони, пенсійного та соціального забезпечення;
- розробку та затвердження локальних нормативних і ненормативних актів організаційного, організаційно-розпорядчого та соціально-економічного характеру;
- підготовку пропозицій щодо зміни діючих або відміни застарілих, що фактично втратили

чинність нормативних актів з питань соціальної політики.

Здійснення правового забезпечення соціально-політичних проблем в організації покладається на її керівника та інших посадових осіб (у межах наданих їм прав та повноважень при здійсненні ними організаційно-розпорядчих, адміністративно-господарських, трудових та інших функцій), а також на керівника системи управління персоналом та її працівників з питань, що входять до їх компетенції.

Крім правової бази, управління соціально-політичними процесами здійснюється на матеріалі нормативно-методичного характеру.

Нормативно-методичне забезпечення системи управління соціально-політичними процесами — це сукупність документів організаційного, організаційно-методичного, організаційно-розпорядчого, технічного, нормативного, техніко-економічного та економічного характеру, які встановлюють норми, правила, вимоги, характеристики, методи, що використовуються при вирішенні завдань щодо соціального управління, соціального захисту і затверджені в установленому порядку компетентними відповідними органами.

До документів організаційно-методичного та методичного характеру відносяться ті, що регламентують виконання функцій з управління соціально-політичними процесами.

Сюди входять:

- комплексні цільові програми;
- положення з формування регіональних соціальних програм;
- програм профорієнтаційної роботи;
- положення про врегулювання трудових взаємовідносин;
- положення про оплату, охорону та стимулювання праці;
- положення про надання допомоги, пільг, соціальних послуг окремим категоріям населення;

• інструкції про визначення розмірів тих чи інших платежів, субсидій, пільг окремим категоріям населення.

Розробку цих документів здійснюють працівники відповідних ланок системи управління соціально-політичними процесами.

Законами України з метою надання соціальної підтримки населенню України в цілому та окремим категоріям громадян встановлюються інші державні соціальні гарантії, додаткові державні гарантії щодо:

- рівня життя населення, що постраждало внаслідок аварії на Чорнобильській АЕС;
- рівнів оплати праці працівників різної кваліфікації в установах та організаціях, які фінансуються з бюджетів усіх рівнів;
- стипендій учням професійно-технічних та студентам вищих державних навчальних закладів;
- індексації доходів населення з метою підтримання достатнього життєвого рівня громадян та купівельної спроможності їх грошових доходів в умовах зростання цін;
- надання гарантованих обсягів соціально-культурного, житлово-комунального, транспортного, побутового обслуговування та обслуговування у сфері освіти, охорони здоров'я, фізичної культури та спорту, торгівлі та громадського харчування, забезпечення пільгових умов задоволення потреб у товарах та послугах окремим категоріям громадян, які потребують соціальної підтримки.

Державні соціальні гарантії є обов'язковими для всіх державних органів, органів місцевого самоврядування, підприємств, установ і організацій незалежно від форми власності.

Органи місцевого самоврядування при розробці та реалізації місцевих соціально-економічних програм можуть передбачати додаткові соціальні гарантії за рахунок коштів місцевих бюджетів.

Соціальна політика за своєю суттю є дієвим механізмом із підвищення рівня суспільного добробуту, поліпшення якості та рівня життя людей, забезпечення стабільності та соціального партнерства, створення відповідних умов для всебічного розвитку особистості з урахуванням особливостей різних соціальних груп населення тощо. Через це соціальна політика сприяє поліпшенню економічної та політичної ситуації у державі, зниженню рівня соціальної напруженості у суспільстві.

Маслак Н.Л., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-18-7м, ФПУП  
Науковий керівник – Павліченко І.М., викл.  
Житомирський державний технологічний університет

## СИСТЕМА НАДАННЯ АДМІНІСТРАТИВНИХ ПОСЛУГ В ОРГАНАХ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ В УМОВАХ РЕФОРМУВАННЯ

Процес євроінтеграції багато змінив у діяльності органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування в сфері освіти, медицини, економіки тощо, а також в системі надання адміністративних послуг. Однак, не завжди держава надає всі необхідні послуги в повному обсязі, тобто не здійснює дії, спрямовані на створення умов для реалізації громадянами своїх прав і свобод. Враховуючи це, особливого значення набуває реформування системи адміністративних послуг.

Комплексне оновлення вітчизняного адміністративного законодавства, необхідність якого визначено формуванням законодавчо закріплених гарантій незворотності демократичних перетворень в Україні, передбачає глибоку відповідність основних категорій адміністративного права відповідним трансформаціям суспільного розвитку. Однією з таких категорій виступає категорія адміністративної послуги, яка повністю і всебічно відтворює засади реалізації концепції людиноцентризму в діяльності органів місцевого самоврядування і відображає відкритий сервісний характер діяльності суб'єктів владних повноважень. Тому, процеси децентралізації публічного управління поставили на порядок денний питання удосконалення механізмів надання якісних адміністративних послуг громадянам. Сьогодні саме на місцеві органи публічної влади покладається важливе завдання надання таких послуг населенню.

Сьогодні надання більшості видів адміністративних послуг в Україні покладається на місцеві державні адміністрації та центральні органи виконавчої влади і їх територіальні підрозділи. Надання адміністративних послуг районними та обласними радами взагалі майже не передбачено законодавством. Водночас реформа з децентралізації передбачає передачу певної частини повноважень органам місцевого самоврядування базового рівня, тобто – сільським, селищним та міським радам (муніципалітетам). Крім того скасування у перспективі місцевих державних адміністрацій у тій формі, у якій вони зараз функціонують, та створення замість них виконкомів районних та обласних рад у процесі реформування місцевого самоврядування та територіальної організації влади призведе до передачі діяльності повноважень створеним органам місцевого самоврядування в об'єднаних територіальних громадах. Певна частина повноважень перейде також районним та обласним радам та їх виконавчим органам, принаймні – до вирішення питання подальшої передачі їх на рівень муніципалітетів. Це також потрібно враховувати при визначенні поняття «муніципальної адміністративної послуги».

Узагальнення теоретичних напрацювань щодо сутності понять «послуга», «публічна послуга», «муніципальна послуга», «адміністративна послуга» тощо дозволило нам сформулювати таке визначення поняття «муніципальні адміністративні послуги» – це діяльність сільських, селищних та міських рад (або їх виконавчих органів) з реалізації владних повноважень із метою задоволення потреб фізичних або юридичних осіб у отриманні адміністративного акту (документу або дії), спрямованого на набуття, зміну чи припинення прав та обов'язків таких осіб, відповідно до Закону, за їх заявою. Розкриття сутності муніципальних адміністративних послуг дасть змогу описати технології та процеси їх надання з можливістю розробки практичних рекомендацій щодо їх удосконалення, що є предметом подальших досліджень у цьому напрямку.

В Україні за останні роки значно активізувався процес впровадження електронного урядування (далі – е-урядування), як на рівні центральних органів виконавчої влади, так і на рівні органів місцевого самоврядування (далі – ОМС). Як показали попередні дослідження, багато українських міст вже мають конкретні напрацювання у цій сфері, при цьому, не зважаючи на складну суспільно-політичну ситуацію в країні, модернізаційні процеси на рівні органів місцевого самоврядування тривають – впроваджуються нові інструменти електронного урядування, оновлюються офіційні веб-сайти міських рад, розробляються електронні інструменти взаємодії з громадянами, розвиваються практики електронної участі громадян тощо. При цьому ініціатива, яка йде від органів місцевого самоврядування, дуже важлива, оскільки засвідчує розуміння значимості та актуальності даних реформ з боку місцевих лідерів, допомагає напрацювати певні муніципальні стандарти у сфері е-урядування. З часу затвердження концептуальних засад державної політики у сфері надання адміністративних послуг, було здійснено низку важливих кроків у напрямі реалізації ключових принципів та завдань розвитку цієї сфери. З моменту прийняття у 2012 р. Закону України «Про адміністративні послуги» в Україні створено та функціонують 682 центри надання адміністративних послуг. Найбільша кількість центрів (464) утворено районними державними адміністраціями, найменша (28) – органами місцевого самоврядування об'єднаних територіальних громад. Хоча в цілому якість надання адміністративних послуг в центрах надання адміністративних послуг є вищою, ніж в органах виконавчої влади, деякі аспекти їхньої роботи потребують вдосконалення.

Формування ефективної системи електронних послуг в Україні, також передбачає їх доступність з одного місця – Єдиного державного порталу адміністративних послуг. У 2015-2016 рр. відбулась модернізація Єдиного державного порталу адміністративних послуг: його інтерфейс став зручнішим у користуванні (інформацією щодо адміністративних послуг систематизовано за тематикою), запроваджено авторизацію користувачів із використанням електронного цифрового підпису, а також надання через портал окремих послуг центральних органів виконавчої влади. Зокрема, на порталі можна отримати онлайн послуги Міністерства економічного розвитку і торгівлі, Міністерства юстиції, Державної архітектурно-будівельної інспекції, Державної служби України з питань геодезії, картографії та кадастру, інших центральних органів виконавчої влади, при цьому найбільшу кількість послуг через портал надає Міністерство економічного розвитку і торгівлі. Подальший розвиток Єдиного державного порталу адміністративних послуг та розширення обсягу адміністративних послуг, які надаватимуться через портал в електронному вигляді за принципом «єдиного вікна», потребуватиме інтеграції до порталу інформаційних систем органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування згідно єдиних вимог щодо взаємодії цих систем із порталом; уніфікації вимог до запровадження електронних адміністративних послуг та інтерфейсів їх надання; визначення та закріплення на законодавчому рівні механізму електронної ідентифікації громадян для отримання електронних адміністративних послуг, включаючи застосування альтернативних електронному цифровому підпису способів електронної ідентифікації.

Реформування системи надання адміністративних послуг тісно пов'язане з реформою адміністративно-територіального устрою. Розширення спектру адміністративних послуг, що надаються органами місцевого самоврядування, та підвищення їх якості є важливою складовою реформи децентралізації. Водночас підвищення фінансової спроможності об'єднаних територіальних громад дасть можливість розширити мережу центрів надання адміністративних послуг та підвищити доступність адміністративних послуг для населення. Важливим аспектом проведення адміністративно-правової реформи в Україні є «доктринальне переосмислення змісту адміністративних правовідносин між адміністративними органами й приватними (фізичними та юридичними) особами, що має вагомe значення для вдосконалення правового регулювання надання адміністративних послуг, упровадження сучасних форм і стандартів їх надання, розроблених європейською адміністративно-правовою доктриною й практикою, що відображають сутність «публічно-сервісної» складової діяльності органів публічної адміністрації (органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування)».

У науковій юридичній літературі зазначають, що «загальні перспективи розвитку системи надання адміністративних послуг, що зосереджені навколо питань: децентралізації, тобто передачі або делегування повноважень з надання адміністративних послуг органам місцевого самоврядування»; дерегуляції та адміністративного спрощення; упорядкування оплати адміністративних послуг; створення інтегрованих офісів – центрів надання адміністративних послуг.

Реформа децентралізації покликана сприяти розширенню повноважень органів місцевого самоврядування завдяки підвищенню фінансових ресурсів територіальних громад, що є важливим чинником розвитку місцевого самоврядування. Підвищення якості надання адміністративних послуг обумовлюється у першу чергу наявністю необхідних фінансових ресурсів, однак наявність достатнього фінансування є далеко не єдиною передумовою ефективного реформування системи адміністративних послуг. Велика кількість проблем у сфері надання адміністративних послуг органами місцевого самоврядування криється на загальнодержавному рівні, тобто не може бути самостійно вирішена на рівні окремих адміністративно-територіальних одиниць. Передусім варто звернути увагу на нормативно-правове регулювання надання адміністративних послуг. Тобто, якщо на законодавчому рівні вимоги до порядку надання окремих адміністративних послуг є складними, то удосконалення перш за все потребує законодавство у контексті дерегуляції адміністративних процедур. Наприклад, процедура приватизації земельної ділянки включає близько п'ятдесяти різних адміністративних послуг та потребує значних часових та матеріальних затрат, а також перелік необхідних документів для отримання тієї чи іншої послуги часто є невиправдано громіздким. Такі недоліки можуть бути усунуті виключно шляхом законодавчих змін.

Отже, одержані під час вивчення даної проблеми результати дозволяють зробити такі основні висновки: адміністративні послуги органів державної влади та органів місцевого самоврядування є вагомим інструментом регулювання різних сфер суспільства у більшості промислово розвинених країн світу, які доповнюють ринкове регулювання в економічній сфері діяльності, є значною складовою транзакційних витрат економіки держави, впливають на рівень інфляції, а їх роль підвищується під час впровадження реформ у суспільстві; адміністративні послуги органів влади розглядаються у наукових джерелах України (здебільшого юридичних) передусім як процес обслуговування, тоді як у світі такі послуги осмислюються як результат обслуговування суспільства за допомогою як адміністративних послуг, так і інших інструментів державного регулювання (грошово-кредитна політика, політика оподаткування тощо). Тому назріла необхідність наукового і практичного виокремлення адміністративних послуг органів влади із сукупності номенклатури державних послуг.

**Маційчук Ю.В., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-18-10м, ФПУП  
Науковий керівник – Дика О.С., к.е.н.  
Житомирський державний технологічний університет**

### **УДОСКОНАЛЕННЯ СИТЕМИ СОЦІАЛЬНИХ ВИПЛАТ НА СУЧАСНОМУ ЕТАПІ РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ В УКРАЇНІ**

Відповідно до статті 1 Конституції «Україна є суверенна і незалежна, демократична, соціальна, правова держава». Економічне зростання країни передбачає необхідність вирішення соціальних проблем, тому що зростання всенародного добробуту є ключем до реального, а не юридичного визнання країни. Розглядаючи Україну як соціальну державу, потрібно брати до уваги орієнтацію на ефективність соціальної політики, яка б реально забезпечувала права людини і громадянина, створювала доступні системи охорони здоров'я, освіти та соціального захисту, підтримку малозабезпечених верств населення. Стаття 46 Конституції України передбачає соціальний захист громадян у разі часткової, повної або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття, а також у старості та інших випадках, передбачених законом. Всі види соціальних виплат та допомоги, що є основним джерелом існування, мають забезпечувати рівень життя, не нижчий від прожиткового мінімуму, встановленого законом. Право на соціальну допомогу не повинне обумовлюватися трудовою діяльністю або сплатою страхових внесків, тому фінансування можливе тільки за рахунок бюджетів різних рівнів. Грошові виплати можуть встановлюватися як в твердих розмірах, так і в розмірах, які доповнюють доходи до прожиткового рівня, а послуги надаються безоплатно або з частковим відшкодуванням їх вартості. В Україні створено систему соціальної допомоги, яка складається з житлової субсидії, допомоги малозабезпеченим сім'ям, допомоги інвалідам з дитинства та дітям-інвалідам, допомоги сім'ям з дітьми. Державна соціальна допомога надається за рахунок коштів Державного бюджету. Як правило, допомоги тимчасово замінюють заробітну плату або являються додатком до основного джерела засобів для існування, або виступають як допомога за відсутності основних джерел засобів для існування.

Основні напрямки, завдання та принципи на яких базується реалізація соціальної політики України, закладені в Стратегії сталого розвитку «Україна-2020», яка розроблена Президентом Петром Порошенком та пізніше підписана як Указ «Про Стратегію сталого розвитку «Україна – 2020». Однак, система соціального захисту ще не набула остаточного вигляду і перебуває у процесі постійного реформування. Гідний рівень життя усіх громадян країни є однією з умов успішної розбудови соціальної держави, особливо соціально вразливих верств населення, тому питання соціального захисту наразі досить актуальне. Соціальна політика та механізми її реалізації потребують постійної трансформації. Доволі часто використовуються принципи, які є дієвими у країнах Заходу, проте вони не завжди підходять для особливостей соціальної структури і соціальних відносин українського суспільства. Така ситуація може викликати соціальну напругу, девальвацією моральних цінностей тощо. Найбільше значення набуває пошук механізмів узгодження інтересів більшості членів суспільства, щоб соціальні виплати забезпечували зростання добробуту громадян, їхню соціальну захищеність, соціальну справедливість, а також не спостерігалось неправомірне використання державних коштів самим суспільством, не виникало підґрунтя для зловживань. Однією з проблем залишається низький рівень охоплення соціальною підтримкою бідного населення, та високим залишається відсоток тих, які неправомірно одержують соціальні виплати, шляхом приховування реальних доходів. Крім того, низькою залишається правова обізнаність громадян, що також призводить до того, що не всі нужденні звертаються за соціальною підтримкою або в повній мірі не можуть подати необхідні документи для оформлення допомоги.

Сучасне життя невинно підкорюється технологічному розвитку, тому вирішення поставлених проблем можливе вдосконаленням автоматизованої обробки інформації, інформуванням громадян усіма засобами поширення інформації та вдосконалення нормативно-правової бази. Потрібно спростити систему збору інформації для оформлення всіх видів соціальних допомог, які залежать від доходів громадян: отримання розміру доходів шляхом надання електронних запитів до державної податкової служби, Пенсійного фонду України та фонду соціального страхування. На даний час така система працює лише для призначення субсидій. Програмно-прикладні комплекси для призначення допомог та пільг необхідно модернізувати, щоб забезпечити автоматизацію отримання доходів. Такий підхід сприятиме виявленню контингенту отримувачів, які реально потребують допомоги від держави та спростить процес збору інформації про доходи самим громадянам. На сьогодні функціонує два онлайн-сервіси подачі заяв для оформлення субсидій та допомоги при народженні дитини. Так як контингент отримувачів постійно «омолоджується», необхідно розробити можливість оформлення інших допомог та компенсацій, шляхом розробки електронних заяв. Звісно, стандартна подача документів у відділах соціального захисту населення необхідна, щоб не позбавляти можливості звернення тієї категорії населення, яка не має доступу до інтернет мереж.



Мельник А.О., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-18-3м, ФПУП  
Науковий керівник – Дика О.С., к.е.н.  
Житомирський державний технологічний університет

## ПОНЯТТЯ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ НА ДЕРЖАВНІЙ СЛУЖБІ

Державна служба є особливим владним інститутом, що здійснює функції державного управління із підготовки та виконання управлінських рішень, за допомогою яких відбувається реалізація державної політики. Специфіка державної служби створює можливості для існування суперечливих інтересів – індивіда, соціальних груп, суспільства та самої держави, зіткнення яких в управлінському процесі спричиняє до виникнення різноманітних конфліктних ситуацій. Специфічним видом конфліктів, що виникають на державній службі, є конфлікт інтересів.

Державні службовці займають специфічне місце у суспільстві, вони мають право та можливості виступати від імені держави, приймають участь у формуванні державних рішень, реалізують державну управлінську діяльність і державно-владні повноваження, які суттєво впливають на долю окремих громадян, соціальних груп, суспільства й держави в цілому. Особливе місце державних службовців в суспільстві обумовлене і монополічним становищем держави у здійсненні певних функцій. Реалізація державно-управлінських владних повноважень часто супроводжується можливістю зловживання владою та повноваженнями. Посилення уваги до етичної проблематики в державному управлінні значною мірою обумовлюється необхідністю протистояння корупції.

У процесі реформування національного законодавства з урахуванням європейських стандартів у сфері запобігання корупції постійно поповнюється низкою новітніх для вітчизняної правової доктрини понять, одним із яких є конфлікт інтересів.

Конфлікт інтересів є однією із найбільш гострих проблем державного управління, невирішеність якої підриває довіру суспільства до влади, утруднює формування партнерських відносин з громадою, негативно впливає на ефективність та результативність державно-управлінської діяльності, стає потенційним джерелом корупційних дій. Виявлення механізмів врегулювання конфлікту інтересів на державній службі є актуальною проблемою державно-управлінської теорії. Усвідомлення вагомості та максимальне задіяння етичних засобів управління конфліктом інтересів постає одним із напрямків вирішення цієї проблеми.

На сьогоднішній день відбувається зростання рівня суспільних вимог суспільства до органів влади та створення ефективної системи державного управління. У зв'язку з чим питання щодо запобігання і врегулювання конфлікту інтересів на державній службі в Україні стає актуальним.

Конфлікт інтересів у сучасній Україні є перешкодою в професійній діяльності державних службовців, оскільки, по-перше, це явище здатне призвести до корупційних дій, по-друге, воно перешкоджає державним службовцям сумлінно виконувати свої посадові обов'язки та зумовлює внутрішній розлад державної служби та неспроможність прийняття ефективних рішень щодо економічного, соціального та інших видів розвитку не тільки регіону, а й країни в цілому.

Про "конфлікт інтересів" вперше в Україні було згадано в Загальних правилах поведінки державного службовця від 23 жовтня 2000 року. Відповідно до положень даного акта державний службовець повинен заявляти про наявність чи відсутність у нього конфлікту інтересів. Конфлікт інтересів впливає із ситуації, коли державний службовець має приватний інтерес, тобто переваги для нього або його родини, близьких родичів, друзів чи осіб та організацій, з якими він має або мав спільні ділові чи політичні інтереси, що впливає або може впливати на неупереджене та об'єктивне виконання службових обов'язків.

Поняття «конфлікт інтересів» знайшло відображення у працях багатьох теоретиків і представників адміністративного права та державного управління. Серед науковців, які приділяли увагу цьому питанню, можна назвати Б. Авер'янова, Л. Білу-Тіунову, С. Дубенко, Т. Коломоєць, В. Колпакова, І. Лопушинського, В. Тимощука, Г. Ткач, О. Томкіну та ін.

Незважаючи на те, що конфлікт інтересів досліджують багато вчених з педагогічних, економічних та філософських позицій існує потреба детальніше досліджувати це явище саме на державній службі, щоб уникнути негативних наслідків у професійній діяльності державних службовців.

Зазначимо, що питання врегулювання конфлікту інтересів в Україні актуалізувалося у зв'язку із ратифікацією 18 жовтня 2006 року Конвенції Організації Об'єднаних Націй проти корупції, у відповідності до положень якої «кожна Держава-учасниця прагне, згідно з основоположними принципами свого внутрішнього права, створювати, підтримувати й зміцнювати такі системи, які сприяють прозорості й запобігають виникненню конфлікту інтересів та застосовувати у рамках

своїх інституційних та правових систем кодекси або стандарти поведінки для правильного, добросовісного і належного виконання державних функцій»

Вагоме значення для вітчизняної практики у сфері протидії корупції загалом і запобігання конфлікту інтересів зокрема має опанування зарубіжного досвіду та його застосування в наших реаліях. Хоча варто погодитися з думкою Л. Головки про те, що «конфлікт інтересів на державній службі є досить частим явищем, запобігти якому повністю навряд чи можливо», однак автор зауважує, що «вивчення та втілення у життя зарубіжного досвіду запобігання виникненню і врегулювання конфлікту інтересів на державній службі» забезпечить «зведення негативних наслідків до мінімуму».

Л. Головка аналізує практику Франції у запобіганні конфлікту інтересів на публічній службі, зокрема обмеження щодо працевлаштування після виходу на пенсію, дотримання питань професійної етики, декларування доходів публічних службовців. У Законі про права і обов'язки службовців Франції ретельно виписані вимоги до поведінки публічного службовця й обмеження щодо участі у прибутковій діяльності, зобов'язання зберігати професійну таємницю щодо усієї інформації, про яку дізналися під час виконання службових обов'язків. У ст. 25 цього закону визначено основну вимогу – при виконанні професійної діяльності докладати зусиль зі запобігання конфлікту інтересів. Подібними є застереження щодо недопущення конфлікту інтересів на публічній службі у Польщі (цивільній службі, як визначає закон). Зокрема у Законі про цивільну службу Польщі наголошено, що службовець при виконанні професійних обов'язків не має права керуватися приватними інтересами. Закон також прописує обмеження щодо службового підпорядкування з особами до другого рівня спорідненості включно, а також враховує осіб, з якими службовець перебуває у відносинах усиновлення, опіки чи піклування. Окрім вимог щодо запобігання конфлікту інтересів, які регламентує законодавство про публічну службу, у Польщі діє окремий Закон про організацію ведення господарської діяльності особами, які виконують публічні функції. У цьому законі визначена сфера, де діють відповідні обмеження, недотримання яких спричиняє виникнення конфлікту інтересів, що може завдати шкоди авторитету органу влади. Закон визначив порядок контролю за дотриманням встановлених приписів і систему спеціальних органів такого контролю.

Загалом у Законі України «Про запобігання корупції» враховані міжнародноправові підходи щодо поняття і врегулювання конфлікту інтересів. Проте деякі положення варто уточнити, зокрема, положення у п. 2 ч. 1 ст. 28 цього Закону потребує конкретизації коло суб'єктів, яких потрібно повідомити про наявність конфлікту інтересів (особливо – якщо йдеться про посадових чи службових осіб колегіальних органів). Виникають також питання щодо форми повідомлення про конфлікт інтересів (письмова, усна, електронна), наприклад, у ст. 59-1 Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні» зазначено – «публічне оголошення», а це може стосуватися заяви про наявність конфлікту інтересів на пленарному засіданні, чи щодо часу подання такого повідомлення – у п. 2 ч. 1 ст. 28 Закону України «Про запобігання корупції» названо «не пізніше наступного робочого дня з моменту, коли особа дізналася чи повинна була дізнатися про наявність у неї реального чи потенційного конфлікту інтересів», а якщо про конфлікт інтересів особа дізналася під час прийняття рішення? Вирішення таких питань має суттєве значення, оскільки на практиці грань між потенційним і реальним конфліктом інтересів часто встановлюється на підставі інформації, викладеної у протоколі про вчинення адміністративного правопорушення, пов'язаного з корупцією, але не завжди вона є достатньою для об'єктивного вирішення справи. Про наявність окремих прогалин в антикорупційному законодавстві свідчить і кількість звернень Національного агентства з питань запобігання корупції до науковців з проханням висловити наукову позицію, зокрема щодо суміщення посад особами, уповноваженими на виконання функцій держави чи місцевого самоврядування, щодо уточнення співвідношення категорій «близькі особи» і «члени сім'ї» суб'єкта декларування, щодо моніторингу способу життя декларанта та деякі інші. Сьогодні Національне агентство формулює певні методичні розробки, але іноді цього замало, необхідним є врегулювання відповідних питань на законодавчому рівні. Відтак основними завданнями щодо запобігання конфлікту інтересів на публічній службі залишається: нормативне закріплення чітких правил врегулювання конфлікту інтересів на публічній службі; узгодження ст. 172-7 Кодексу України про адміністративні правопорушення з положеннями Закону України «Про запобігання корупції»; визначення заходів з виявлення корупційних ризиків, які можуть спричинити потенційні конфлікти з метою їх усунення. Проте залишається незмінним факт, що реалізація навіть найкращого антикорупційного законодавства значною мірою залежить від доброї волі тих, хто його застосовує.

Підводячи підсумки сказаного вище, можна відзначити, що конфлікт інтересів і механізм його подолання на державній службі вимагає подальшої розробки і вивчення. Неприйняття необхідних заходів з вирішення конфлікту інтересів сприяє вчиненню корупційних правопорушень.

**Мельниченко Т.М., магістрант, II курс, гр. ЗДУМ-17-3м, ФПУП  
Науковий керівник – Павліченко А.П., к.псих.н.  
Житомирський державний технологічний університет**

## **АНАЛІЗ ТЕНДЕНЦІЙ ТА НАСЛІДКІВ ТРУДОВОЇ МІГРАЦІЇ НАСЕЛЕННЯ УКРАЇНИ**

Одним із найболючіших питань впродовж розвитку незалежної України є таке явище, як міграція. Кожна її хвиля забирає певну частину молодого, талановитого та перспективного населення країни. На шпальтах газет часто повідомляють про важку долю українських заробітчан і саме ця проблема привертає увагу українського суспільства. Але на сьогоднішні масштаби міграції впливає не тільки світова глобалізація, а й та ситуація, яка склалася в державі. Не вирішення проблем із ринком праці, збільшення безробіття, низький рівень життя – все це є і безпосереднім каталізатором збільшення відтоку населення з країни, як трудових мігрантів, так і молоді.

Сьогодні у світі не залишилося жодної країни, яка б впродовж усієї історії свого розвитку якимось чином не була б задіяна у різних міжнародних міграційних процесах: певна частина з них як країни-донори – постачальники ефективної національної робочої сили, зокрема людського й інтелектуального потенціалу, або ж як країна-реципієнт.

Міграція робочої сили є неминучим явищем в ХХІ ст., оскільки глобалізація міжнародного ринку праці забезпечила збільшення пропозиції праці та попит робочої сили. Загалом причини міграції поділяють на два види: загальні та специфічні. До загальних відносяться такі, як нерівність економічного розвитку країн, інтернаціоналізація господарського життя, політична й економічна нестабільність у державі. Щодо специфічних, то вони включають в себе нестачу трудових ресурсів у певних кваліфікаціях та спеціальностях, відмінність у заробітній платі та якості життя, надлишок робочої сили в країнах-експортерах [1, с. 4–5].

Основними причинами міграції серед економічно активного населення України є тривала політична криза в суспільстві, невдоволення економічним становищем в державі; незабезпечення країною умов для реалізації можливостей своїх економічно активних громадян, значно вищий рівень заробітної плати у країнах імміграції, військові причини [1].

За даними статистики, чисельність українських мігрантів просто колосальна. Кожен рік нашу державу покидає приблизно 95,4 тис. фахівців, можна зробити висновок, що кожен 26 спеціаліст, який має вищу освіту, емігрує. За останні 5 років з України виїхало 5,5 тис. учених, що еквівалентно втраті 4 млрд. дол. США. При підрахунку витрат, які йдуть на підготовку кваліфікованого фахівця з вищою освітою, було визначено, що сума коливається в межах 20 тис. дол. США. Саме таку суму втрачає держава-донор, коли даний фахівець переїжджає в іншу державу.

Саме в наслідок інтелектуальної міграції суттєво погіршується економічний стан країни. Відтік умів знижує інтелектуальний потенціал багатьох регіонів, адже національна економіка швидкими темпами позбувається найбільш мобільної та конкурентоспроможної частини наукового потенціалу, що в свою чергою стає першопричиною зниження конкурентоспроможності держави на світовому ринку.

З економічної точки зору Україна несе чималі збитки від еміграції наукового потенціалу. Лише витрати держави від міграції науковців становить приблизно \$36 млрд. не враховуючи потенційної вартості того, що вони могли виробити або винайти. Також негативні наслідки від інтелектуальної міграції спостерігаються і в демографічному ракурсі. Оскільки з метою працевлаштування за кордон виїжджають, в основному, молоді люди з досить високим рівнем освіти, то як наслідок в державі відбувається старіння нації, різке зменшення народжуваності, збільшення смертності і відсутність природного приросту – глибока демографічна криза [2].

Сьогоднішня хвиля міграції в Україні є результатом незадоволення громадян рівнем заробітної плати, наявністю заборгованості по заробітній платі, низького рівня соціальної захищеності людей, великим розривом між кількістю випускників ВНЗ та наявністю робочих місць. Саме це стало наслідком щорічного збільшення кількості мігрантів, і, на жаль, усе більше кваліфікованих працівників виїжджає за кордон у пошуках роботи і кращого життя. Все це призводить до значних утрат трудового потенціалу в Україні. Із кожним роком чисельність українських мігрантів збільшується, ми втрачаємо сотні талановитих людей, які б могли ввести частину своєї праці для економічного розвитку батьківщини. Проблема полягає в тому, що в Україні не ведеться статистика щодо реальної кількості українських громадян, які працюють за кордоном. Це створює картину еміграційних процесів в Україні, унеможливує ефективне їх регулювання і потребує приділення урядом більшої уваги до цієї проблеми.

### **Список використаних джерел:**

1. Міграція і толерантність в Україні: №б. ст. / За ред. Ярослава Пилинського. – К.: Стило, 2007. –191 с. (дата публікації: 12.01.2018)
2. United Nations Department of Economic and Social Affairs Population Division [Електронний ресурс] // World Migration in Figures. – 2013. – Режим доступу до ресурсу: <https://www.oecd.org/els/mig/World-Migration-in-Figures.pdf>. (дата публікації: 17.01.2018).

**Мельничук Н.І., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-18-7м, ФПУП**  
**Науковий керівник - Джумагельдісва Г.Д., д.юр.н., проф.**  
*Житомирський державний технологічний університет*

## **ПРОБЛЕМИ ЕФЕКТИВНОСТІ КОНТРОЛЮ ПРИ ЗАКУПІВЛЯХ ЗА ДЕРЖАВНІ КОШТИ**

Закупівлі товарів, послуг та робіт є невід'ємною складовою функціонування держави, що в свою чергу потребує здійсненню ефективного контролю на всіх етапах проведення публічних закупівель.

У відповідності до Закону України «Про публічні закупівлі» (далі – Закон) та залежно від періодичності, з якою проводиться контроль, його можна поділити на наступні види: попередній, поточний та наступний.

Попередній контроль здійснюється до виконання господарської операції з метою запобігання незаконним діям, неефективному використанню коштів і прийняттю необґрунтованих рішень. Він застосовується переважно на стадії погодження і затвердження кошторисів, договорів, під час підписання розпорядчих і виконавчих документів на здійснення господарських операцій.

Поточний контроль має оперативний характер і здійснюється в процесі виконання господарських операцій. В частині використання бюджетних коштів він покладається на Державну казначейську службу. Завдання поточного контролю – оперативне виявлення і своєчасне припинення порушень і відхилень, що виникли в процесі виконання господарських операцій і виробничих завдань.

Одним із видів поточного контролю є моніторинг закупівель, який запроваджений Законом України «Про публічні закупівлі».

Наступний контроль здійснюється після завершення господарських операцій, коли закінчився визначений звітний період. Його мета – встановити правильність, законність і економічну доцільність здійснених господарських операцій, виявити порушення в роботі підприємства та факти крадіжок. За результатами даного контролю розробляються заходи щодо ліквідації виявлених порушень і усунення причин та умов їх виникнення.

Законом України «Про публічні закупівлі», а саме статтею 7, визначено органи, уповноважені на здійснення контролю у сфері закупівель. Центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері державного фінансового контролю, Антимонопольний комітет України та Рахункова палата здійснюють контроль у сфері публічних закупівель у межах своїх повноважень, визначених Конституцією та законами України.

Законом України «Про Рахункову палату України» передбачено, що Рахункова палата здійснює контрольню-аналітичну та експертну діяльність, яка забезпечує єдину систему контролю за виконанням державного бюджету і бюджетів державних цільових фондів.

Державний зовнішній фінансовий контроль (аудит) щодо здійснення закупівель за рахунок коштів державного бюджету проводиться Рахунковою палатою стосовно всіх стадій закупівель і включає перевірку та аналіз законності та ефективності здійснення закупівель, дотримання передбачених процедур, оцінку своєчасності отримання товарів, послуг та проведення робіт, а також аналіз стану прозорості та додержання встановлених принципів здійснення закупівель.

Діяльність Рахункової палати спрямована на наступний контроль.

Антимонопольний комітет України (далі – АМКУ) через спеціально створену постійно діючу адміністративну колегію з розгляду скарг про порушення законодавства у сфері публічних закупівель виконує функцію органу оскарження. АМКУ має неупереджено і ефективно розглядати скарги у сфері публічних закупівель, захищати права та законні інтереси осіб, пов'язаних з участю у процедурах закупівлі.

Крім того, відповідно до законодавства про захист економічної конкуренції АМКУ є органом виявлення і боротьби зі змовами на торгах як особливим видом порушень конкуренції.

Антимонопольний комітет України здійснює оперативний контроль закупівель шляхом реагування на скарги суб'єктів оскарження.

Державна аудиторська служба України є центральним органом виконавчої влади, діяльність якого спрямовується і координується Кабінетом Міністрів України та який забезпечує формування і реалізує державну політику у сфері державного фінансового контролю відповідно до Положення про Державну аудиторську службу України, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 03.02.2016 №43.

До органів контролю необхідно додати Державну казначейську службу України (далі – ДКСУ), яка здійснює оперативний контроль закупівель при реєстрації та оплаті договорів.

Однак, через відсутність врегульованого порядку моніторингу, сприйняття замовниками рекомендацій як рішення спонукання до дії може вважатися прямим втручанням у процедури закупівлі.

Менська І.В., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-18-4м, ФПУП  
Науковий керівник – Супрунова І.В., к.е.н., доц.  
Житомирський державний технологічний університет

## МОТИВАЦІЯ ТА СТИМУЛЮВАННЯ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

Сучасне реформування організації праці державних службовців спрямоване на суттєві перетворення в частині підвищення професіоналізму, ефективності виконання своїх посадових обов'язків та підняття авторитету працівників цієї категорії. Так, забезпечення таких вимог можливе лише за умови, що державний службовець сам буде зацікавленим у досягненні поставлених критеріїв результативності. А, відповідно, рушійною силою, що ґрунтується на зацікавленості в отриманому результаті (особистих чи організаційних цілей) є мотивація.

Мотивація трудової діяльності не може бути дієвою без застосування сучасних механізмів і методів матеріального і нематеріального заохочення і стимулювання персоналу. Найважливішим законодавчим актом щодо підвищення мотивації державних службовців на сьогодні є Закон України «Про державну службу».

Мотивація трудової діяльності не може бути дієвою без застосування сучасних механізмів і методів матеріального і нематеріального заохочення і стимулювання персоналу. Найважливішим законодавчим актом щодо підвищення мотивації державних службовців на сьогодні є Закон України «Про державну службу».

На сучасному етапі в Україні можна виділити такі проблеми мотивації праці персоналу у сфері державної служби, як:

- неврахування індивідуальності кожної людини, внаслідок чого керівник неспроможний визначити ті фактори, які впливають на покращення праці державних службовців;
- керівники не звертають уваги на покращення психологічного клімату в колективі
- відсутність прямої залежності розміру премії від конкретних результатів роботи державних службовців, вона перестала виконувати свою головну – стимулюючу функцію і перетворилась на просту надбавку до посадового окладу.

Заслуговує на увагу дослідження, проведене на основі інформації, наданої Центр перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників органів державної влади, органів місцевого самоврядування, державних підприємств, установ і організацій Житомирської обласної державної адміністрації та Житомирської обласної ради. У ньому взяли участь 52 працівники виконавчої влади області. У результаті дослідження отримано індивідуальні ранги за 15 мотиваційними ознаками (можна було обрати декілька варіантів відповідей). На основі відповідей отримано наступну інформацію. Так, серед основних мотиваційних факторів респонденти виділили цікавість та різноплановість роботи (59,09 %); на другому місці – відсутність важкої фізичної праці, чітко визначені обов'язки, можливість вибору методів виконання поставлених задач та оплата праці (41,0%). Також не менш важливим для респондентів виявилась потреба в міжособистісних відносинах (40 %), рейтинг якої підтверджує твердження про те, що результативність роботи на 80% залежить від взаємин між колегами та уміння спілкуватись.

Таким чином, мотивація – це соціальне явище, що діє за всіма векторами суспільного життя. Однак зауважимо, що дослідження показали, що в Україні наразі не запропоновано єдину дієву систему мотивації державних службовців. Проте визначені норми матеріального забезпечення, закріплені в розділі 6 Закону № 889.

Вони визначають складові заробітної плати. У ст. 50 Закону цього Закону зазначено: «Держава забезпечує достатній рівень оплати праці державних службовців для професійного виконання посадових обов'язків, заохочує їх до результативної, ефективної, добросовісної та ініціативної роботи».

Згідно із: ст. 50 Закону № 889 матеріальне забезпечення складається з:

- 1) посадового окладу;
- 2) надбавки за вислугу років;
- 3) надбавки за ранг державного службовця;
- 4) виплати за додаткове навантаження у зв'язку з виконанням обов'язків тимчасово відсутнього державного службовця у розмірі 50 відсотків посадового окладу тимчасово відсутнього державного службовця;
- 5) виплати за додаткове навантаження у зв'язку з виконанням обов'язків за вакантною посадою державної служби за рахунок економії фонду посадового окладу за відповідною посадою;
- 6) премії (у разі встановлення).

Згідно ст. 53 Закону № 889 механізми нематеріального заохочення передбачено у вигляді:

Заохочення державних службовців за бездоганну та ефективну державну службу, за особливі заслуги:

- 1) оголошення подяки;
- 2) нагородження грамотою, почесною грамотою, іншими відомчими відзнаками державного органу;
- 3) дострокове присвоєння рангу в порядку, визначеному Законом;
- 4) представлення до нагородження урядовими відзнаками та відзначення урядовою нагородою (вітальний лист, подяка, почесна грамота);
- 5) представлення до відзначення державними нагородами

Мотивація праці прямо пов'язана із її стимулюванням.

Стимулювання персоналу – це короткотермінове, ситуативне використання зовнішніх чинників, що змушують працівника працювати ефективно й підвищувати свою результативність.

Стимулювання підвищення професіоналізму державних службовців прямо пов'язано з розумінням їх цінностей. Вибір методів стимулювання обумовлюється саме їх природою.

Так, стимулювання здійснюється певними способами і буває позитивним і негативним та включає такі основні елементи:

1. Створення умов, за яких люди відчували б професійну гордість за причетність до дорученої роботи, особисту відповідальність за її результати.

2. Наявність виклику, забезпечення можливості кожного на своєму робочому місці показати свої здібності, краще впоратися із завданням, відчути власну значимість.

3. Визнання авторства результату.

4. Висока публічна оцінка, оголошення подяки, нагородження цінними подарунками, почесними грамотами, нагрудними знаками тощо.

5. «Високі» цілі, які надихають людей на ефективну, а часом і самовіддану працю.

6. Психологічний клімат — створення атмосфери взаємної поваги, довіри; турбота про особисті інтереси; заохочення розумного ризику і терпимість до помилок і невдач тощо.

7. Стимулювання довірою. Його складові: свобода планування власної роботи, можливість самостійного вибору рішень, доступу до інформації, яка не має стосунку до завдання, тощо.

8. Стимулювання впливом: включення в атестаційні, оціночні, конкурсні комісії, групи з розробки важливих документів або рішень, вирішення конфлікту тощо.

9. Насамкінець – кар'єрне зростання, яке дає і більш високу заробітну плату (економічний стимул), і цікаву, змістовну роботу (організаційний стимул), а також відображає визнання рівня професійного розвитку, заслуг та авторитету особистості шляхом «переведення» працівника у більш високу статусну групу (моральний стимул). Однак цей спосіб мотивації внутрішньо дещо обмежений:

по-перше, – конкурс і особливості призначення і погодження;

по-друге – як правило, в державних органах на місцях не так багато посад високого рівня, тим більше вакантних;

по-третє, не всі люди здатні керувати і не всі цього прагнуть.

Водночас, коли вакансій мало чи роботи, наприклад, в районі не багато, страх втратити роботу служить достатнім, хоча і не ідеальним стимулом, що забезпечує певну бажану продуктивність.

Потрібно мати на увазі, що зазначені організаційні та морально-психологічні чинники мотивують неоднаково залежно від часу перебування на посаді.

Після п'яти років перебування на одній і тій самій посаді жоден з факторів не забезпечує мотивацію належним чином, тому задоволення роботою знижується.

Таким чином, можемо зробити висновок, що мотивація персоналу – одна з найбільш актуальних тем в діяльності служб персоналу.

Ефективність діяльності організації проявляється в умінні керівника і служби персоналу визначити «мотиваційну сферу особистості» і домогтися від персоналу відповідної поведінки, єдності дій, ініціативності і відданості справі.

Перший підхід до вирішення цього завдання – підбір людей з певними якостями, які можуть гарантувати бажану для організації поведінку її членів. Другий підхід полягає в тому, що організація впливає на людину, змушуючи її модифікувати свою поведінку в потрібному для неї напрямі.

Система мотивації персоналу у сфері державної служби має бути зорієнтованою на розвиток творчого потенціалу та здібностей державних службовців, їх ініціативи, партнерське відношення в колективі, узгодженість інтересів особистих з інтересами організації.

Рівень професіоналізму, доброчесність та вмотивованість працівника — це основні показники, якими визначається лояльність державного службовця до державної служби, оцінюються результати його діяльності та перспективи кар'єрного просування.

Микитенко Н.М., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-18-3м, ФПУП  
Науковий керівник – Прокопенко Ж.В., к.е.н., доц.  
Житомирський державний технологічний університет

### АВТОМАТИЗОВАНА ІНФОРМАЦІЙНО-ТЕЛЕКОМУНІКАЦІЙНА СИСТЕМА «ДЕРЖАВНИЙ РЕЄСТР ВИБОРЦІВ» – ПЕРСПЕКТИВНИЙ КРОК В МАЙБУТНЄ

Сучасні суспільні відносини характеризуються широким використанням інформації про особисте життя (персональних даних) під час обігу інформації (соціального, фінансового, правоохоронного, науковотехнічного та іншого характеру), товарів, послуг і капіталів, що вимагає не тільки вільного руху інформації персонального характеру, але й забезпечення її надійного захисту, відповідно до основних прав і свобод людини.

Автоматизована інформаційно-телекомунікаційна система «Державний реєстр виборців» (АІТС Реєстру) використовується для обліку виборців у масштабах всієї країни. Ця система дає можливість здійснювати оновлення бази даних про виборців в режимі реального часу, включення до Реєстру всіх виборців незалежно від їх місцезнаходження, забезпечує цілісність даних і однократність включення виборців до Реєстру. У проєкті використані найсучасніші засоби захисту від несанкціонованого доступу, зловживання доступом і незаконним використанням персональних даних, діє комплексна система захисту інформації на рівні кожного органу Реєстру.

Основними його завданнями є забезпечення державного обліку громадян України, які мають право голосу, а також складання списків виборців для проведення виборів Президента України, народних депутатів України, депутатів Верховної Ради Автономної Республіки Крим, місцевих рад, сільських, селищних, міських голів, всеукраїнських та місцевих референдумів

З березня 2009 р. в Україні почала діяти автоматизована інформаційно-телекомунікаційна система «Державний реєстр виборців» (ДРВ), що забезпечує державний облік громадян України, які мають право голосу. Крім того, це унікальний інструментарій збору та опрацювання безпрецедентно точної (для нашої держави) інформації щодо об'єктів, за якими здійснюється реєстрація місця проживання громадян, якою не володіє навіть Міністерство внутрішніх справ України.

Це зумовлює необхідність підвищення захищеності цього критично важливого об'єкту інформаційної інфраструктури, функціонування якого безпосередньо впливає на реалізацію прав і свобод, закріплених у ст. 32, 38 Конституції України. Йдеться не лише про актуальність інформаційної бази ДРВ, а й про забезпечення «прозорості» її використання. Адже запобігання масштабним маніпуляціям з відомостями ДРВ під час виборчої кампанії є іспитом для політичної системи на її ефективність і визначальним чинником для легітимності майбутньої влади (як внутрішньої, так і зовнішньої). Це зумовлює актуальність указаної проблеми.

Питання захисту особистого життя від несанкціонованого збору, накопичення, використання та поширення конфіденційної інформації про особу в умовах використання інформаційних технологій досліджені у працях вітчизняних та зарубіжних учених і практиків: Ю. Базанова, А. Баранова, В. Брижко, І. Доля, Р. Калюжного, М. Карчевського, Г. Ковальського, Н. Кокори, А. Пазюка, Р. Романовського, Т. Сидоренко, В. Тертишніка та ін.

Проте, незважаючи на значну кількість теоретико-методологічних, практичних розробок вітчизняних і зарубіжних учених та практиків, присвячених питанням захисту персональних даних в умовах їх автоматизованої обробки, залишаються не дослідженими окремі аспекти їх обробки в ДРВ та використання у виборчому процесі.

Отже, метою статті є дослідження організаційно-правових аспектів обробки персональних даних громадян України в умовах автоматизованої інформаційно-телекомунікаційної системи «Державний реєстр виборців» та їх використання у виборчому процесі. Досягнення поставленої мети реалізовувалися через постановку та послідовне вирішення таких головних завдань:

- 1) дослідити правові засади обробки персональних даних виборців за допомогою автоматизованої інформаційно-телекомунікаційної мережі «Державний реєстр виборців»;
- 2) окреслити організаційно-правові засади використання відомостей ДРВ;
- 3) обґрунтувати пропозиції щодо внесення змін до законодавства України стосовно використання відомостей ДРВ в умовах виборчого процесу.

З впровадженням в Україні ID-карт можна протестувати можливість переходу до повноцінного електронного голосування шляхом проведення електронних опитувань членів територіальних громад з питань місцевого значення у форматі консультативного референдуму. Для цього не потрібно приймати навіть зміни до законодавства, достатньо відповідного рішення місцевої ради, яка хоче перед прийняттям якогось важливого рішення почути думку виборців. У цьому контексті, на думку експертів Центру

підтримки громадських ініціатив, також необхідно проводити розвивати електронний онлайн-сервіс «Особистий кабінет виборця» (ОКВ), розміщений на веб-сайті Державного реєстру виборців.

Зокрема, за умови внесення відповідних змін у чинне законодавство у найближчому майбутньому виборці через цей онлайн-сервіс матимуть змогу додатково отримувати такі електронні послуги (окрім можливості перевірки свого включення до Реєстру):

1. Подавати через ОКВ заяву щодо тимчасової зміни місця голосування і отримувати відповідь від розпорядника Реєстру про надання такого права чи відмову у ньому без необхідності отримувати в органі ведення Реєстру посвідчення про тимчасову зміну місця голосування.

2. У разі отримання негативної відповіді на запит щодо включення до Реєстру самостійно перевірити своє включення в Реєстр та свої персональні дані в ньому (зокрема, правильність написання прізвища, імені, по батькові, дати та місця народження, виборчої адреси) шляхом надання виборцеві в ОКВ можливості віддаленого пошуку в АІТС Реєстру з використанням інших ідентифікаторів (крім прізвища, імені та по батькові, дати народження), наприклад, серії, номера паспорта, ідентифікаційного номера фізичної особи (платника податків). При цьому можлива попередня автентифікація виборця через надсилання SMS-повідомлення на раніше зареєстрований в ОКВ номер телефона цього виборця.

3. Подавати до органу ведення Реєстру через ОКВ: – заяву про внесення змін до своїх ідентифікаційних персональних даних, якщо вони є помилковими (наприклад, прізвища, імені, по батькові, дати народження);

- заяву про внесення змін до своєї виборчої адреси, якщо вона є помилковою (наприклад, неправильний номер будинку, назва вулиці тощо);

- запит щодо своїх персональних даних; даних усіх зареєстрованих виборців за своєю виборчою адресою;

- інформації про кількість виборців у певному селі, селищі, місті, районі в місті, іноземній країні;

- інші заяви чи запити, якщо вони будуть передбачені законодавством, зокрема, запити про кількість виборців в певному багатоквартирному будинку, на певній вулиці, кварталі.

5. Отримувати на свою адресу електронної пошти, вказаної під час реєстрації, відповідь на запит чи заяву швидше, ніж упродовж доби, як це передбачено зараз (наприклад, у діапазоні від 1 до 12 годин).

6. Отримувати інформацію про всі надіслані згадані вище заяви та відповіді на них від розпорядника Реєстру.

7. Перевіряти своє включення до попередніх чи уточнених списків виборців.

8. Встановлювати обмеження щодо використання/поширення своїх персональних даних на платній чи безоплатній основі.

Проаналізувавши міжнародний досвід ведення реєстрів виборців, запроваджені ІТ-рішення у сфері електронної демократії, проблемні питання функціонування Державного реєстру виборців, думки науковців та експертів з питань виборчого законодавства пропонуємо:

1. Внести зміни до законів України «Про Державний реєстр виборців», «Про захист персональних даних», інших нормативних актів, які передбачатимуть визнання відкритими даними (принаймні, під час виборчого процесу) окремі дані про виборців з Реєстру (прізвище, ім'я, по батькові, ідентифікаційний податковий номер виборця, номер його виборчої дільниці та виборчого округу), доповнення бази даних Реєстру новими ідентифікаторами, передбачатимуть ширші можливості для здійснення різними суб'єктами публічного контролю (у тому числі через веб-сервіси, зокрема ОКВ).

2. Прийняти законопроект «Про електронний підпис та електронну ідентифікацію» та/або внести зміни до ЗУ «Про електронний цифровий підпис», ЗУ «Про Єдиний державний демографічний реєстр та документи, що підтверджують громадянство України, посвідчують особу чи її спеціальний статус», передбачивши створення ідентифікатора особи, ІДкартки з ЕЦП та визначення механізму ідентифікації особи на різноманітних веб-сервісах, зокрема в ОКВ.

Інноваційний розвиток Державного реєстру виборців може у майбутньому призвести до розбудови в Україні елементів електронної демократії, створення електронного уряду, об'єднання державних реєстрів, отримання громадянами якісних адміністративних послуг та впровадження у середньостроковій перспективі електронного голосування, що надасть громадянам змогу дійсно реалізувати своє конституційне право брати участь в управлінні державними справами, у всеукраїнському та місцевих референдумах, вільно обирати та бути обраними до органів державної влади та органів місцевого самоврядування (ст. 38 Конституції України). По суті, це гарантуватиме можливість для громадян України брати участь у здійсненні безпосереднього народовладдя, державної влади та місцевого самоврядування, обговоренні та прийнятті усіх важливих управлінських рішень органами влади.

Отже, при наявності політичного рішення щодо впровадження в Україні електронного голосування технічно реалізувати таке завдання буде нескладно за умови створення реєстру фізичних осіб, удосконалення Державного реєстру виборців та широкого розповсюдження біометричних документів. Але таке впровадження через різні суб'єктивно-об'єктивні фактори можливе лише у середньостроковій перспективі в контексті реформи виборчого законодавства та розвитку електронних державних сервісів.



Мильцева М.В., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-18-1м, ФПУП  
Науковий керівник – Нонік В.В., к.юр.н.  
Житомирський державний технологічний університет

### ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ПОДАЛЬШОГО РОЗВИТКУ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ДЕРЖАВНУ СЛУЖБУ В УКРАЇНІ НА ПРИКЛАДІ ЖИТОМИРСЬКОГО АПЕЛЯЦІЙНОГО СУДУ

Правове регулювання проходження публічної служби в Україні стало одним із найвагоміших питань після проголошення незалежності нашої держави і створення нової суверенної демократичної країни. Адже державна служба, покликана служити нашому народові, завжди була і залишиться однією із основ конституційного ладу правової держави.

За роки незалежності було проведено низку реформ, спрямованих на удосконалення та розвиток законодавства про державну службу в Україні, проте, на жаль, сучасний стан правового регулювання службово-трудової діяльності державних службовців дійсно відстає від реально існуючих потреб і функцій суспільства. Зокрема, це і питання виникнення, розвитку і припинення службових трудових відносин, і відповідальність за неналежне виконання своїх трудових обов'язків, і питання достойної оплати праці, і механізму преміювання державного службовця, і порядку проведення атестації та відповідності займаній посаді, тощо.

У світлі сучасних реформ вивчення питання правового регулювання законодавства про державну службу набуло досить великої актуальності. Вченими і практиками широко обговорюються існуючі проблеми під час реалізації завдань публічної служби та пропонуються напрямки їх подолання на законодавчому рівні. Проводяться наукові конференції та обговорення, з'являється багато нових наукових праць та монографій, працює Координаційна рада з питань реформування державного управління. І вчені, і практики об'єдналися для вирішення практично існуючих проблем, проте дуже мало уваги приділяється формуванню особистих моральних якостей державного службовця, як безпосереднього реалізатора завдань і функцій держави.

Судова влада в Україні, як незалежна і самостійна гілка влади, закріплена Конституцією, реалізується судами в тому числі і через публічну службу. І вдосконалення діючого законодавства про державну службу сприятиме наближенню правосуддя до кожної людини і громадянина, забезпечуватиме надійний доступ кожного до захисту своїх прав. Проблеми правового регулювання державної служби та перспективи її подальшого розвитку законодавства про державну службу я пропоную розглянути на прикладі Житомирського апеляційного суду з метою окреслити перспективи розвитку державної служби в Україні, висвітлення основних проблем, які наразі існують під час проходження державної служби, виявити можливості та шляхи для їх подолання, а також перспективи закріплення їх на законодавчому рівні.

Проходження державної служби регулюється Конституцією України, законами та підзаконними нормативними актами. 1 травня 2016 року набрав сили чинний закон України «Про державну службу», який був покликаний усунути недоліки реалізації публічної служби, проте багато гострих питань потребують доопрацювання.

Так, доступ до державної служби залишається обмеженим – через занадто обтяжливі процедури конкурсного відбору чиновника, звільненні, його мотивації та відповідальності. Досить складною і до кінця нерегульованою залишилася процедура проведення спец перевірки державного службовця, який вперше призначається на посаду. Звужено діапазон оцінок результатів службової діяльності державного службовця», що на практиці не дає змоги диференціювати результативність діяльності працівників. Не визначено, як враховується час присвоєння попереднього рангу під час розгляду питання щодо присвоєння рангу при переході на нову класифікацію посад державної служби. Спостерігається також невідповідність положень діючого законодавства про державну службу підзаконним нормативним актам.

Аналіз сучасного законодавства про державну службу, вивчення висновків експертів та практики його застосування, дозволяє дійти висновків щодо актуальних проблем державної служби, які потребують нагального законодавчого врегулювання.

Наразі в Україні у сфері управління державною службою відсутнє єдине бачення щодо перспектив її розвитку, що, у свою чергу, зумовлює невизначеність професійної діяльності науковців, навчальних закладів, системи підвищення кваліфікації, кадрових підрозділів державних органів тощо. Кожен науковець, кожен практик пропонує власний підхід до подолання існуючих проблем.

На мою думку, шляхом до перспектив розвитку публічної служби в Україні та її законодавчого врегулювання може стати оптимізація механізмів державної служби, напрацювання прикладних рекомендацій, методичних роз'яснень та доопрацювання відповідних нормативно – правових актів.

**Михайлова В.В., магістрант, I курс, гр. ПУАМ-1, ФПУП  
Науковий керівник – Драган І.О., д.н.держ.упр., проф.  
Житомирський державний технологічний університет**

### **ПРОЯВИ КОРУПЦІЇ В НАДАННІ ГРАНДУВАННЯ ПРОЕКТУ В ПУБЛІЧНІЙ СФЕРІ**

На сьогодні проходить модернізація міст та покращення або повне оновлення ігрових зон, вулиць, скверів або держ майна за рахунок коштів місцевого бюджету. Для того щоб це все було публічним, оскільки країна наша демократична, надається змога проектування об'єктів громадянами, які не працюють на посадах у відповідних держ. структурах, а незалежними спеціалістами, які зацікавлені у процвітанні та покращення міста. та його реалізації системою прозорості проекту.

Особливість проектів у публічній сфері є розв'язання суспільних проблем, які винесені на порядок денний та формалізовані (описані) у відповідних документах — державних та регіональних програмах, концепціях або стратегіях у формі стратегічних пріоритетів чи завдань. Це має основоположне значення для розробки проектів, оскільки важливою підставою для розробки проектів у публічній сфері є наявність проблеми, яка мусить бути зафіксована та легко перевіритися.

Надання гранду на проект – затвердження, шляхом голосування того чи іншого проекту до реалізації, метою якого є задоволення потреб жителів міста, надання їм комфорту або ж покращення умов для тої чи іншої сфери життя, яка цього потребує. Самі ж проекти несуть в собі різні задумки, які потребують детальних розрахунків з боку автора, для його реалізації з коштів місцевого бюджету, тобто фонду, в якому вони на це виділені. Тому далі мова буде йти сааме про масштабні або ж великі проекти, оскільки при невеликих сумах замовлень невелика корупційна складова, або ж взагалі вона відсутня.

Будь-який фонд при оголошенні конкурсу має свої чітко встановлені пріоритети до реалізації, які в ході процесу можуть довільно змінюватись. Подібним чином здійснюється коригування часу на прийняття рішення щодо кінцевого реципієнта коштів. При цьому, грантові ресурси можуть надходити до отримувача як поетапно, так і повною сумою, в залежності від умов гранту. Так само у багатьох ситуаціях умовами гранту не передбачено покриття кінцевих експлуатаційних або ж накладних витрат.

Кошти, що було одержано у формі гранту, мають бути реалізовані та безпосередньо зосереджені на виконання передбачених цілей запропонованого проекту. Не варто забувати, що витрата фінансів потребує вкрай ґрунтовної і детальної звітності, оскільки якщо звіт виглядатиме непереконливим, або ж непрофесійним, отримувача коштів можуть запідозрити у нецільовому використанні грантової підтримки, сповістивши про даний факт правоохоронні органи.

Даний факт, про часте нецільове використання коштів – є одним із найвідоміших. Але існує інший шлях їх відмивання – це коли переможець тендеру, шляхом зловживання становища, оскільки на сьогодні, отримати тендер – це практично єдиний спосіб отримати велике замовлення, шляхом корумпованих дій, намагається привести його до перемоги задля власної фінансової вигоди. Тобто, виграє не якість, від чого потім можливі ще більші фінансові затрати на даний проект.

Шляхів підкупу членів комісії є достатньо багато, так як і зацікавлених у цьому осіб, тому що сума так названого відкату є немала, проте вона не стоїть на рівні доходу від тендеру, який отримує компанія-виробник.

Тому, бажано для масштабних закупівель, надавати тендери декільком компаніям для поставки сировини (матеріалів, тощо), адже тоді, буде зацікавленість у якості надання послуг, для повторного замовлення та додаткової реклами фірми-виробнику, що є ще одним шляхом для отримання прибутку, але законним шляхом, без залучення корупції.

**Моргалюк А.І., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-18-2м, ФПУП  
Науковий керівник – Орлов І.В., д.е.н., проф.  
Житомирський державний технологічний університет**

## **ПРОБЛЕМИ ФОРМУВАННЯ СУЧАСНОГО ТИПУ ДЕРЖАВНОГО СЛУЖБОВЦЯ В УКРАЇНІ**

Сучасна держава має величезну кількість різноманітних завдань і функцій, від успішної реалізації яких залежить функціонування всієї суспільно-політичної системи, а відтак вона не може існувати без професійного службового корпусу.

Україна, як суверенна, незалежна та унітарна держава формує власну систему державної служби. Метою державної служби є забезпечення соціально-політичних і правових передумов зв'язків і відносин громадян з державою, а також виконання завдань держави щодо виявлення, добору для роботи і реалізації кар'єри людей в органах державної влади та місцевого самоврядування.

На мою думку державна служба відіграє головну роль у досягненні поставлених Конституцією завдань і цілей. Вона несе основну частку відповідальності за збереження стабільності демократії й дотримання принципів правової держави, за забезпечення прав і свобод громадян України. Вона запроваджує в життя визначену демократичним шляхом волю суспільства.

У переломні періоди історичних процесів у суспільстві завжди виникає потреба в людях, інтелект яких дозволив би теоретично окреслити парадигму майбутнього. Цю місію в суспільстві виконують вчені, а в управлінських структурах зокрема державні службовці, спираючись на їх вчення.

Державні службовці є особливою соціально-професійною групою, яка відповідальна за управління в державі, втілюючи в життя регламентуючі норми для укріплення порядку в суспільстві. Ефективне державне управління передбачає здатність країни надавати адміністративні послуги і забезпечувати її економічне зростання і конкурентоспроможність на міжнародній арені. Сучасність вимагає гуманітарної спрямованості в орієнтирах і рішеннях державного службовця, підвищення його ролі в реалізації політики держави. Існуюча плінність управлінських кадрів в системі державної служби не надає авторитету нашому державному устрою як на міжнародному рівні, так і на рівні громадянського суспільства України.

Сьогодні для України важливим та складним завданням є створення професійної державної служби. Якість державних службовців усе ще залишається нижчою за європейські стандарти. Особливу увагу слід звернути на освіту та підготовку державних службовців. Але ситуація яка склалася в державній службі ґрунтується в основному на ситуативних міркуваннях, які не можуть бути стратегічно перспективні та не здатні змінити об'єктивні закони розвитку державної служби. Особливість переходу від однієї суспільної системи до іншої, який відбувається вперше, без достатнього наукового обґрунтування, в умовах дефіциту часу, ресурсів і кваліфікованих кадрів, не дозволяє повною мірою використати класичні теорії та зарубіжний досвід державної служби.

Гострий дефіцит висококваліфікованих і моральних кадрів у складі державної служби пов'язаний з кризою кадрового потенціалу державної служби України і недостатнім розвитком механізму його формування, визначає актуальність теми. Залишається нагальною проблема орієнтації державних службовців на потреби суспільства й людини. Відправною точкою нового світогляду кадрів державної служби повинно стати усвідомлення ними своєї головної ролі, яка полягає в наданні послуг населенню.

Підготовка фахівців управління окрім знань, потребує оптимізації особистісних якостей. На першому місці звісно – підвищення особистісної відповідальності і дисципліни серед слухачів та студентів, поліпшення якості навчання, впровадження інформаційних технологій у навчальний процес, підвищення ролі і місця самостійної роботи, як того вимагає прогресивна освітня система.

Отже, підвищення ролі управлінських кадрів, які у своїй діяльності керуються інтересами суспільства, служінням громадянам і державі, потребує, зміщення акцентів стосовно змісту і форм організації навчання на основі ділового партнерського спілкування, формування вміння управляти конфліктами інтересів в умовах складного розвитку громадянського суспільства.

Це у свою чергу потребує підготовки нової генерації керівників і фахівців органів державної влади та органів місцевого самоврядування, формування професійно підготовленого кадрового резерву для заміщення посад у структурах державного апарату.

Недосконалість кадрової політики в галузі державного управління стала однією з головних причин негативних явищ у суспільстві, і як наслідок цього – неналежне виконання державою своїх функцій.

Незважаючи на всі виклики, які ставить перед нами сьогодення: зовнішні загрози, економічні негаразди, молоді люди і далі прагнуть долучитися до розбудови української державності, поліпшення якості роботи владних інституцій, удосконалення механізмів взаємодії органів влади та громадян.

Мороз О.І., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-18-9м, ФПУП  
Науковий керівник – Супрунова І.В., к.е.н., доц.  
Житомирський державний технологічний університет

## АНАЛІЗ ТЕНДЕНЦІЙ ТА НАСЛІДКІВ ТРУДОВОЇ МІГРАЦІЇ НАСЕЛЕННЯ УКРАЇНИ

Протягом останніх років в Україні значно зросли масштаби трудової міграції, яка набула загрозливо високих розмірів для майбутнього економічного розвитку країни. Тому питання трудової міграції є одним з найактуальніших для України і потребує поглибленого наукового дослідження, визначення її обсягів, з'ясування впливу на соціально-демографічний та економічний розвиток держави.

За даними ООН Україна входить до десятки країн з найбільшою кількістю емігрантів і ця кількість збільшувалася за останні роки. Достовірних даних щодо кількості українських мігрантів немає. Розходження в різного роду експертних оцінках дуже відмінні і становлять від 1,5 млн. до 7 млн. осіб. Коректний аналіз проблеми трудової міграції суттєво ускладнений відсутністю єдиної методології обрахунку чисельності мігрантів та розбіжністю даних, що відображають їх реальну кількість.

Елементи трудової міграції по різному позначаються на коротко- та довгостроковому соціально-економічному розвитку. Їх вплив є різноплановий, охоплює прямий вплив, який викликає безпосередні зміни параметрів соціально-економічних процесів, і непрямий (опосередкований), наслідки якого проявляються лише у довгостроковій перспективі.

Головний негативний результат масштабної еміграції – вироджена демографічна піраміда, тобто кількість молоді непропорційно мала, порівняно з чисельністю літніх людей. Безпосередній наслідок – скорочення чисельності економічно активного населення. За чотири роки з 2013 по 2017 його чисельність скоротилася з майже 21 млн. до 17,8 млн. У віковому розрізі близько 35% емігрантів віком до 30 років, і це стало тенденцією. За оцінками НБУ за останні два роки міграція призвела до зменшення нашої робочої сили на 5-8%, що породило прогалину на ринку праці. І хоча зараз, із-за недостатнього рівня економічного росту, нестача кваліфікованих робітників не критична, але при такому масштабі міграції, який ми спостерігаємо наразі, це безумовно вплине на наш потенційний ВВП. З іншої сторони – трудова міграція зменшує напругу на ринку праці. За відсутності працевлаштування за кордоном чисельність безробітних більше ніж удвічі перевищила б їх фактичну кількість. Крім того, зменшення кількості населення має не тільки прямі наслідки, на кшталт вимерлих сіл, а й призводить до зменшення кількості користувачів інфраструктури (доріг, електромереж, соціальних об'єктів), що робить економічно недоцільним її оновлення чи навіть підтримання в робочому стані.

Інший важливий аспект трудової міграції – грошові перекази в Україну від фізичних осіб. За даними НБУ їх обсяг стрімко зростає в останні роки: в 2016р. – 7,5 млрд. дол., в 2017р. – 9,3 млрд. дол., в 2018р. 11 млрд. дол. Грошові перекази стали постійним потужним джерелом надходжень іноземної валюти в країну і вагомою частиною валового внутрішнього продукту. Мігранти генерували 7,6 – 8,4% від ВВП приватних грошових переказів в Україну щорічно у 2015-2018 рр., що в разі перевищує обсяг прямих іноземних інвестицій. Ця валюта підтримує платіжний баланс, а отже і впливає позитивно на стійкість гривні. Грошові перекази не лише поповнюють родинні бюджети, а й позитивно впливають на ситуацію в Україні. Щонайменше дають змогу стримувати рівень бідності та пов'язаних з нею соціально-гуманітарних негараздів. Грошові перекази можуть мати і негативні наслідки. Вони провокують зниження мотивації та продуктивності праці домогосподарств-отримувачів переказів, що у свою чергу призводить до скорочення пропозиції робочої сили і стає додатковим чинником зменшення економічної активності населення. Збільшення грошових переказів посилює приватне споживання та створює тиск на рівень цін в економіці, підвищуючи цим самим рівень інфляції. Ще одна невирішена проблема – непродуктивне використання коштів мігрантів. Хоча перекази є потужним фінансовим потоком, але ці кошти не направляються на розвиток економіки. Згідно з дослідженнями близько 30% спрямовується на споживання, більше 40% – на заощадження і лише 3% інвестується в економіку.

В останні роки в структурі трудової міграції з України відбуваються зміни, а саме: збільшується обсяг довгострокової міграції, вона дедалі частіше починає набувати характер незворотності; до міграції вдається більше молоді, жінок, мешканців міст, вихідців із Північної, Центральної та Східної України; триває переорієнтація українських мігрантів на країни Європи.

За прогнозами НБУ в найближчій перспективі міграція продовжить зростати. Ні зараз, ні в найближчому майбутньому Україна не зможе забезпечити своїм громадянам конкурентний рівень доходів, а подальша євроінтеграція полегшуватиме доступ українців до іноземних ринків праці. В цих умовах українській державі необхідно намагатися максимально використати трудову міграцію в інтересах розвитку суспільства і мінімізувати її негативні наслідки, і ключовим елементом має стати істотне підвищення рівня життя населення.

Мосейчук О.В., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-18-7м, ФПУП  
Науковий керівник – Литвак О.М., д.юр.н., проф.  
Житомирський державний технологічний університет

## ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ БАНКРУТСТВА В УКРАЇНІ: ШЛЯХИ ПОДАЛЬШОГО РОЗВИТКУ

Реформу системи банкрутства визначено в Україні серед пріоритетних, зокрема, Стратегією сталого розвитку "Україна – 2020", схваленою указом Президента України від 12.01.2015 № 5/2015, Коаліційною угодою Верховної Ради України VIII скликання від 21.11.2014, Програмою діяльності Кабінету Міністрів України, схваленою постановою Верховної Ради України від 14.04.2016 № 1099-VIII та Планом законодавчого забезпечення реформ в Україні, схваленим постановою Верховної Ради України від 04.06.2015 № 509-VIII.

Проблема полягає в тому, що існуюче регулювання процедур банкрутства все ще дозволяє боржникам ухилятися від виконання своїх зобов'язань перед кредиторами, процедури банкрутства є надто тривалими та недостатньо ефективними, а порядок продажу майна не завжди дозволяє продавати майно боржника за найвищою ціною та не забезпечує надійну захищеність права власності покупця. Це робить вітчизняний ринок неконкурентоздатним у глобальній боротьбі за фінансові ресурси, а права кредиторів не захищеними.

У зв'язку з цим, згідно з дослідженням Світового банку "Ведення бізнесу 2018" ("Doing Business 2018"), Україна за показником "Врегулювання неплатоспроможності" залишається на вкрай низькому 149 місці, хоча у "загальному заліку" займає 76 місце.

Головними причинами, через які Україна посідає аж 149 місце, є:

- занадто тривала процедура в Україні – 2,9 роки (Східна Європа та Центральна Азія – 2,3 роки; розвинуті країни – 1,7 роки. Краща країна – 0,4 (Ірландія));
- висока вартість процедур банкрутства в Україні – 40,5 % від вартості майна боржника (Східна Європа та Центральна Азія – 13,1 %; розвинуті країни – 9,1 %. Краща країна – 1,00 (Норвегія));
- низька ефективність процедур банкрутства в Україні (індекс стягнення /центи на долар/) – 8,9 (Східна Європа та Центральна Азія – 38; розвинуті країни – 71,2. Краща країна – 93,1 (Норвегія)).

Тобто, звернення до суду з метою врегулювання неплатоспроможності в Україні залишається вкрай неефективним.

Таким чином, без підвищення ефективності процедур банкрутства досягнення більш суттєвих результатів у покращенні інвестиційної привабливості вітчизняного ринку та забезпеченні легкості ведення бізнесу в Україні є неможливим.

Так, на сьогодні, на підписі Президента України знаходиться Кодекс України з процедур банкрутства (далі – Кодекс), законопроект якого (№ 8060) Верховна Рада України ухвалила 18.10.2018.

Кодексом пропонується врегулювати відносини щодо відновлення платоспроможності фізичних осіб, які опинилися в скрутній фінансовій ситуації та потребують допомоги з боку держави. В ринковій економіці трапляються ситуації, коли особа опиняється у скрутному становищі не за її вини. Тимчасові фінансові труднощі у кожного громадянина можуть статись через втрату роботи, розлучення і необхідність забезпечення дітей, втрати родичів чи годувальників і, нарешті, свого здоров'я. Як наслідок, людина втрачає можливість продовжувати займатись своєю звичайною професійною діяльністю. Крім того, циклічний розвиток ринкової економіки передбачає як підйом виробництва, так і падіння, що іноді прямо впливає на особистий і сімейний бюджети.

В розвинутих країнах на такі випадки існує спеціальне законодавство, спрямоване на розв'язання тимчасових проблем громадян за допомогою юридичних механізмів. Система врегулювання проблем заборгованості громадян – фізичних осіб, не зайнятих у підприємстві, в усьому світі спрямована на забезпечення надання допомоги чесним, але невдалим боржникам, шляхом передусім реструктуризації їх боргів, а в разі неможливості у майбутньому погасити борги – їх списання.

Разом з тим, від відновлення платоспроможності боржника вииграє не тільки ця особа, а й держава. Так, фізична особа, звільняючись від боргів, які за інших умов можуть тягнутись довго, а іноді й усе життя, повертається до активної праці, покращуються сімейні відносини, людина зберігає здоров'я, а відтак, трудовий потенціал, та загалом повертається до активної соціальної діяльності. Держава таким чином повертає ще одну економічну одиницю до активного способу життя, а відтак, і платника податків.

Незважаючи на те, що за загальним уявленням від розв'язання проблем фізичних осіб – позичальників шляхом поступок можуть постраждати кредитні установи, насправді, як свідчить практика застосування таких юридичних процедур у розвинутих країнах, банківські установи, втрачаючи частину боргу у разі надання погодження на його списання, в цілому вииграють внаслідок очищення своїх балансів від "мертвих" боргів та збереження своїх клієнтів серед активних учасників споживчого

кредитування. За таких обставин, надходження до банків будуть більші, ніж ті, які можливо отримати шляхом стягнень у виконавчому провадженні. Такі перспективи надає застосування інституту розстрочення, яке передбачається в плані відновлення платоспроможності боржника.

Також, варто зазначити, що важливу увагу у Кодексі приділено можливим випадкам шахрайства та недобросовісного використання системи. Для цього у документі передбачено тести на добросовісність: на вході в систему, у самому процесі розгляду справи та щодо наслідків визнання особи банкрутом.

Зазначені положення Кодексу розроблені з урахуванням рекомендацій Світового банку, які викладено у його Звіті про існуючі системи банкрутства фізичних осіб у світі.

Що стосується реформування корпоративного банкрутства, то Кодекс, серед іншого, пропонує:

- виключити всі положення, що можуть розглядатися як підстава для звільнення від боргів, крім випадків, коли кредитори на це погоджуються;

- об'єднати мирову угоду та санацію в єдину процедуру;

- покращити умови участі у процедурах банкрутства забезпечених кредиторів, для чого, зокрема: надати забезпеченим кредиторам право ініціювати справу про банкрутство; передбачити можливість участі забезпечених кредиторів у голосуванні при ухваленні рішень; встановити, що під час процедури санації боржника за клопотанням забезпеченого кредитора суд може ухвалити рішення про припинення дії мораторію щодо його вимог, якщо предмет забезпечення не використовуватиметься для процедури санації боржника;

- підвищити рівень захищеності прав усіх кредиторів, для чого, зокрема: передати ключові повноваження від комітету кредиторів до зборів кредиторів; зменшити кворум при повторному проведенні перших зборів, якщо перша спроба не вдалася через неприбуття кредиторів із необхідною кількістю голосів; запровадити голосування щодо схвалення плану санації класами кредиторів; забезпечити участь кредиторів у виборі арбітражного керуючого; встановити обов'язок арбітражного керуючого розкривати кредиторам інформацію про фінансовий стан боржника та хід провадження у справі про банкрутство через Інтернет; встановити пріоритетність вимог поточних кредиторів перед конкурсними;

- скоротити строки розгляду справ, зокрема, за рахунок: зменшення кількості оскаржень;

- удосконалити положення закону, що стосуються продажу активів боржника, чим забезпечити основу для продажу майна за найвищою ціною, зокрема: запровадити правила щодо контролю за продажем істотних активів; забезпечити продаж усього майна на конкурентній основі на аукціоні; вдосконалити правила оповіщення про продаж майна (через Інтернет);

- вдосконалити положення, що забезпечують збереження працюючого бізнесу тощо.

Крім того, Кодексом враховані побажання банківської спільноти щодо покращення положення забезпечених кредиторів в процедурах банкрутства, серед них:

- продаж майна банкрутів виключно на електронному аукціоні через єдину систему, яка відповідає принципам прозорості, аналогічним до тих, які запроваджено в системі державних закупівель, що має забезпечити продаж майна банкрута за найвищою ціною;

- обов'язкове погодження з забезпеченими кредиторами стартової ціни майна, складу лоту, кроку аукціону, тексту оголошення, вартості утримання, зберігання та витрат на продаж заставного майна. У випадку, якщо не досягнуто згоди, зазначене питання вирішує суд;

- зниження ціни на першому повторному аукціоні можливе тільки за згодою забезпеченого кредитора; якщо на думку забезпеченого кредитора ціна в ході аукціону на пониження опустилася занадто низько, він може придбати майно за стартовою ціною після першого повторного аукціону; за придбане майно він розраховується шляхом взаємозаліку; так само і у разі перемоги на аукціоні забезпечений кредитор розраховується за придбане майно шляхом взаємозаліку, сплачуючи лише різницю між ціною і розміром вимог, а також витрати на збереження та продаж майна;

- встановлено обов'язок арбітражного керуючого погодити витрати на збереження майна із забезпеченим кредитором, в разі спору розмір витрат на зберігання визначає суд.

Пропозиції змін в частині подальшого реформування корпоративного банкрутства пройшли широке громадське обговорення, мають потужну антикорупційну спрямованість та передбачають низку прогресивних змін, які мають забезпечити підвищення рівня виконання контрактів та покращення інвестиційної привабливості України.

За оцінками експертів, ухвалення цих змін дасть Україні можливість суттєво підвищити ефективність процедур банкрутства та піднятися в рейтингу Doing Business на 81 пункт за компонентом (із 149-го на 68-ме місце) та на 9 позицій у загальному рейтингу. Для порівняння: за останні 3 роки Україна спромоглась сукупно піднятися лише на 7 позицій у загальному рейтингу Doing Business.

Таким чином, введення в дію Кодексу не лише встановить необхідний баланс між інтересами боржників і кредиторів, а й закладе передумови для розвитку економіки, зокрема, завдяки відновленню споживчого кредитування, коли учасники кредитних і боргових відносин будуть знати, що не буває не вирішуваних ситуацій, якими б вони складними не були.

Мотрук О.О., магістрант, II курс, гр. ЗДУМ-17-3м, ФПУП  
Науковий керівник – Мошенський С.З., д.е.н., проф.  
Житомирський державний технологічний університет

## ГРОМАДСЬКА ДОВІРА ДО ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ: ПРОБЛЕМИ СТАНОВЛЕННЯ ТА РОЗВИТКУ

В умовах соціально-політичних перетворень, які зазнає сьогодні українське суспільство, відбуваються трансформаційні зміни інститутів влади та суспільного устрою. Цілі таких трансформаційних перетворень полягають у розбудові демократії та громадянського суспільства, що ґрунтується на принципах верховенства права, дотриманні та захисту прав і свобод людини, соціальної справедливості, розвитку правової держави. Реформування державного управління в Україні має на меті забезпечення укорінення демократії в різних державно-правових та соціально-політичних інститутах, громадському житті та суспільній свідомості.

Очевидно, основною метою діяльності державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування є служіння народу України та територіальній громаді, охорона та сприяння реалізації прав, свобод і законних інтересів людини і громадянина. Високий рівень їхньої кваліфікаційної підготовки, поведінка та досвідченість мають формувати позитивне ставлення та забезпечувати довіру з боку суспільства до державної служби та служби в органах місцевого самоврядування, що є обов'язковим атрибутом демократичного суспільства [1].

Більшість науковців вважають, що феномен "громадської довіри" у державному управлінні спрямований на очікування певної поведінки з боку об'єкта довіри, тобто є вираженням сподівання, що публічні інституції будуть діяти на благо громадськості, забезпечуючи ефективне вирішення актуальних проблем громадськості. [3] У рамках державноуправлінського дискурсу, довіра населення до органів влади – це ставлення людей до них, засноване на впевненості в надійності, компетентності, сумлінності даних органів та посадовців, в їхній здатності ефективно виконувати функції із забезпечення нормальних умов життя та соціальної захищеності громадян [4]. Довіра виступає як ключовий чинник формування громадянського суспільства та суттєво впливає на якість державно-управлінських рішень, а отже, і на розвиток суспільства в цілому.

Проблема довіри є однією з ключових категорій у сучасному соціумі. Актуальність проблематики зумовлюється тим, що громадська підтримка державної служби як державно-правового та соціально-політичного інституту є однією з вирішальних передумов успішного функціонування та реформування політичної системи будь-якого суспільства, є основою політичної стабільності. Довіра відображає загальний стан ефективності та дієвості різноманітних соціальних інституцій, указує на проблемні аспекти соціального життя. Високий рівень довіри населення до органів публічної влади сприяє стабілізації соціально-політичної ситуації, підвищує рівень взаємодії державних структур і громадянського суспільства, покращує якість та ефективність роботи державного апарату у цілому. [6]

Разом з тим, сьогодні в Україні спостерігається нестабільність політичної та соціально-економічної системи, що є наслідком системної кризи, зумовленої, в тому числі, громадською недовірою як до окремих представників публічної влади, так і до політичних інститутів. Відтак недостатня підтримка населенням дій та програм, які здійснюються органами публічної влади, сприяє виникненню передумов для соціальної напруги, деструктивних процесів та кризових ситуацій в суспільстві. [5]

Це надзвичайно актуалізує дослідження феномену суспільної довіри до державної служби, процесів її механізмів її сприйняття та виявлення чинників, які обумовлюють її коливання. З огляду на це, досить важливим завданням є розроблення стратегій підвищення рівня громадської довіри та запровадження принципово нових стандартів взаємовідносин між державними інституціями та населенням шляхом залученням інститутів громадянського суспільства до процесу публічного управління, що насамперед сприятиме гармонізації взаємодії органів державної влади з громадськістю.

### **Список використаних джерел:**

1. Лопушинський І. П. Довіра до влади як державотворчий чинник в Україні / [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Ttpdu\\_2013\\_2\\_23](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Ttpdu_2013_2_23).
2. Общество без доверия / Под редакцией Е. Головахи, Н. Костенко, С. Макеева. – К.: Институт социологии НАН Украины, 2014. – 338 с.
3. Погорелий С. С. Довіра до державної влади як категорія політичного управління / [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/DeBu\\_2010\\_1\\_40](http://nbuv.gov.ua/UJRN/DeBu_2010_1_40).
4. Погорелий С. С. Теоретико-методологічний аспект формування довіри до державної влади / [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/DeBu\\_2009\\_1\\_55](http://nbuv.gov.ua/UJRN/DeBu_2009_1_55).
5. Погорелий С.С. Феномен довіри у зарубіжних і вітчизняних дослідженнях: генезис та сучасний стан наукової теорії / [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Ttpdu\\_2009\\_1\\_18](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Ttpdu_2009_1_18).
6. Соболева Т.Ю. Довіра як феномен іміджевої політики / [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://legalactivity.com.ua/index.php?option=com\\_content&view=article&id=1343%3A061016-02&catid=160%3A1-1016&Itemid=200&lang=ru](http://legalactivity.com.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=1343%3A061016-02&catid=160%3A1-1016&Itemid=200&lang=ru)

Назаренко С.П., к.юр.н., доц.  
Котвицька І.І., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-18-7м, ФПУП  
Житомирський державний технологічний університет

## ПРАВОВИЙ СТАТУС ПРАЦІВНИКА ОРГАНІВ ДЕРЖАВНОЇ ВИКОНАВЧОЇ СЛУЖБИ ТА ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ ЙОГО ДІЯЛЬНОСТІ

Існуючі умови в напрямі реалізації власних повноважень певним органом державної влади, а в суб'єктному складі – його посадовими особами утворюються на основі активізації відповідного правового статусу. Сучасні особливості євроінтеграційних перетворень в Україні формують доволі прогресивні перетворення гілок державної влади, в тому числі значно видозмінюються правовий статус органу виконавчої державної служби. Актуальність перетворень правового статусу працівників органів державної виконавчої служби полягає у встановленні ефективності державного управління в різних сферах суспільного життя й зростання якості його стандартів.

Метою роботи стало з'ясування окремих аспектів встановлення правового статусу працівника органів державної виконавчої служби та означення шляхів удосконалення його діяльності.

Зауважимо, що категорія «правовий статус» є однією з фундаментальних, але разом з тим вона є і найскладнішою в юридичній науці. Проблема розуміння феномену правового статусу в значній мірі пов'язана з проблемою правового розуміння статусу і ролі суб'єктів у загальній системі правовідносин в цілому. Теорія юридичної конструкції правового статусу впливає на сприйняття місця і відповідного суб'єкта в національній правовій системі, зокрема місця працівника органів державної виконавчої служби (далі ДВС). При цьому слід зазначити, що в сучасній українській юридичній теорії та практиці відсутній однозначний підхід до розуміння феномену «правовий статус». Разом з тим, можна виділити основні елементи правового статусу, що містяться у визначенні зазначеного правового поняття у більшості авторів – це, перш за все, права, законні інтереси, свободи й обов'язки.

Загально визнаним є підхід, відповідно до якого під правовим статусом слід розуміти «засновану на законі і взятую в єдності сукупність суб'єктивних прав, законних інтересів і юридичних обов'язків громадян». З огляду на вищевикладені підходи до трактування правового статусу суб'єкта права, слід звернути увагу на особливу роль працівника державної виконавчої служби, як спеціального суб'єкта права в загальній системі адміністративно-правового типу.

Правовий статус працівника державної виконавчої служби є як загальним (визначеним Основним законом), так і спеціальним (відповідно професійного статусу особливого суб'єкта права), що забезпечується відповідною нормативно-правовою базою: Конституцією України, Законами України «Про виконавче провадження», «Про запобігання корупції», «Державну службу», «Про органи та осіб, які здійснюють примусове виконання судових рішень та рішень інших органів», «Про гарантії держави щодо виконання судових рішень», Кодексом України про адміністративні правопорушення та Кримінальним кодексом України, іншими Законами та підзаконними нормативно-правовими актами.

Так, згідно Закону України «Про органи та осіб, які здійснюють примусове виконання судових рішень та рішень інших органів» завданням працівників ДВС є своєчасне, неупереджене й повне примусове виконання рішень, діяти лише на підставі, в межах закону на основі принципів; верховенства права, законності, незалежності, неупередженості, диспозитивності, розумності строків виконавчого провадження, тощо. Згідно ст. 8 означеного закону правовий статус працівників органів ДВС насамперед формує ознаки державних службовців. Також працівник органу ДВС виконує обов'язки та користується правами передбачені законом, в тому числі і Законом України «про державну службу». Таким чином, такі працівники відносяться до державних службовців і є представниками влади, діють від імені держави і перебувають під її захистом та уповноважені державою здійснювати діяльність з примусового виконання рішень у порядку, передбаченому законом. Особливості порядку та умов виконання рішень судів й інших посадових осіб визначено Законом України «Про виконавче провадження» (працівник ДВС зобов'язаний надавати сторонам виконавчого провадження, їхнім представникам та прокурору як учаснику виконавчого провадження можливість ознайомитися з матеріалами виконавчого провадження; розглядати в установлені законом строки заяви сторін, інших учасників виконавчого провадження та їхні клопотання; заявляти в установленому порядку про самовідвід за наявності обставин, передбачених законом; роз'яснювати сторонам та іншим учасникам виконавчого провадження їхні права та обов'язки) (ст. 18 ЗУ «Про виконавче провадження»).

Також державні службовці виконують інші обов'язки, визначені у положеннях про структурні підрозділи державних органів та посадових інструкціях, затверджених керівниками державної



служби в цих органах (проведення перевірок, захист інтересів стягувачів, звернення до суду, інші повноваження згідно ст. 18 Закону України «Про виконавче провадження». Вагомість зобов'язань працівника ДВС полягає у неупередженості, ефективності, своєчасності та комплексності вчинення виконавчих дій.

Правовий статус працівників ДВС формує і відповідний рівень їх захисту. Так, забезпечено захист невтручання різних органів державної влади в діяльність працівників ДВС (в тому числі і в діяльність приватного виконавця з примусового виконання рішень). Здійснення опору, насильства, погрози, тощо працівників ДВС тягнуть за собою відповідальність визначену законодавчо. Така ж відповідальність не припиняється і в результаті звільнення з посади працівника ДВС у зв'язку з примусовим виконанням нею рішень у минулому. Забороняється розголошення, проведення огляду, вилучення або витребування документів за виконавчим провадженням, окрім випадків, передбачених законодавчо.

Працівники ДВС також несуть матеріальну, дисциплінарну й адміністративну і кримінальну відповідальність (у разі вчинення діяння, яке має ознаки злочину або адміністративного правопорушення) згідно порядку, встановленому законодавчо. Загалом сформований правовий статус працівника ДВС покладає на нього підвищений рівень (подвійної) юридичної відповідальності, що пов'язано з передачею владних повноважень реалізації законних інтересів та прав фізичних і юридичних осіб. Дисциплінарна відповідальність розподілена на види: за правилами внутрішнього розпорядку (невиконання чи неналежне виконання службових обов'язків); за порядком підлеглих (перевищення своїх повноважень, порушення обмежень, що пов'язані з проходженням державної служби; вчинок, який заплямовує його як державного службовця або дискредитує державний орган, у якому він працює).

В переліку адміністративних правопорушень визначені несвочасні подання або неподання відповідних звітів, недостовірних відомостей, неповідомлення чи неявка без поважних причин за викликом державного виконавця, неправомірне використання державного майна, допущення порушення законних і прав інтересів фізичних і юридичних осіб (ст. 188-13 Кодексу України про адміністративні правопорушення; ст. 11 Закону України «Про виконавче провадження»; ст.ст. 1173, 1174 Цивільного кодексу України, Наказ № 1480/5/868 від 08 жовтня 2012 р. «Про організацію роботи щодо інформаційної взаємодії Міністерства юстиції України, Міністерства внутрішніх справ України та Державної виконавчої служби України; спільний наказ Міністерства юстиції України та Міністерства фінансів України № 1701/3578/5 від 23 грудня 2011 р. «Про затвердження Порядку надання інформації Державною податковою службою України на запити органів державної виконавчої служби», тощо). А от кримінальна відповідальність ґрунтується на основі Кримінального кодексу України, насамперед, ст. 364 «Зловживання владою або службовим становищем», ст. 365 «Перевищення влади або службових повноважень», ст. 366 «Службове підроблення», ст. 367 «Службова недбалість», ст. 370 «Провокація підкупу», тощо. Разом з тим Законодавець визначає шкоду, що заподіюється працівником ДВС фізичним чи юридичним особам під час виконання рішення – збитком держави (підлягає відшкодуванню за рахунок держави)). Зауважимо, що згідно ЗУ «Про органи та осіб, які здійснюють примусове виконання судових рішень та рішень інших органів» працівники приватних виконавців несуть за свої дії чи бездіяльність й завдану третім особам шкоду адміністративну, цивільно-правову, дисциплінарну чи кримінальну відповідальність згідно закону. При цьому обґрунтування в цьому Законі відповідальності працівників ДВС не здійснено взагалі. Також в Законі України «Про виконавче провадження» за останніх змін, відсутні норми щодо відповідальності за неналежне виконання чи невиконання покладених на працівників ДВС обов'язків, що відповідно потребує закріплення таких рівнів відповідальності в означених Законах.

Отже, працівник ДВС є посадовою особою, що наділений державно-владними повноваженнями та здійснює представництво інтересів держави у галузі виконання рішень судів та інших органів (посадових осіб), звідси і впливають особливості встановленого правового статусу цього працівника, зокрема права, законні інтереси, свободи, обов'язки та відповідальність. Працівники ДВС несуть матеріальну, дисциплінарну й адміністративну і кримінальну відповідальність (у разі вчинення діяння, яке має ознаки злочину або адміністративного правопорушення). Разом з тим, спеціальний правовий статус працівника ДВС потребує удосконалення за напрямками: поліпшення системи правового регулювання його структурних елементів (чіткість визначення обов'язків, прав, розширення гарантій й конкретизація відповідальності). Важливим є закріплення на нормативно-правовому рівні взаємодії працівників ДВС з іншими суб'єктами органів державного управління, забезпечити відповідний рівень контролю за діяльністю таких суб'єктів у напрямі запобігання помилок, припиненні неправомірних дій.

**Насонова Т.О., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-18-6м, ФПУП  
Науковий керівник – Дзюбенко О.М., к.е.н.  
Житомирський державний технологічний університет**

## **АНАЛІЗ ПРОБЛЕМ УПРАВЛІННЯ МАЙНОМ УСТАНОВ ТА ПІДПРИЄМСТВ, ЩО ПЕРЕБУВАЮТЬ У СПІЛЬНІЙ ВЛАСНОСТІ ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАД СІЛ, СЕЛИЩ, МІСТ ЖИТОМИРСЬКОЇ ОБЛАСТІ**

Соціально-економічний розвиток територіальних громад сіл, селищ, міст областей в значній мірі залежить від можливостей та потенціалу комунальних установ та підприємств, адже вони, надаючи послуги громаді, є основою комфортного та безпечного життя її мешканців. Законодавчо регламентоване право територіальної громади на фінансово-економічну самостійність неможливо реалізувати без наявності власного майна, відносно якого органи місцевого самоврядування мають використовувати технології ефективного управління.

У сучасних економічних умовах більшість комунальних установ та підприємств області знаходяться не в найкращому матеріальному та фінансовому стані. Їх діяльність обтяжена рядом проблем, які безпосередньо впливають на якість надання послуг, зокрема: застаріла інфраструктура, високий рівень морального та фізичного зносу основних засобів, приміщень, недостатність матеріальних та трудових ресурсів, недосконалі нормативно-правова база та регіональна політика, нестача фінансових ресурсів для капіталовкладень тощо. Разом з тим, потрібно розуміти, що у власності територіальних громад сіл, селищ, міст Житомирської області перебувають у переважній більшості об'єкти, які не приносять прибутку, але задовольняють соціальні та культурні потреби громади (заклади у сфері освіти, культури, охорони здоров'я, спорту, соціального захисту населення тощо). В той же час, якість наданих послуг чи вироблених матеріальних цінностей повинна поступово наближуватись до діючих європейських стандартів. З огляду на це, особливої актуальності набуває пошук шляхів підвищення ефективності управління майном спільної власності територіальних громад сіл, селищ, міст області з метою підвищення якості надання послуг, безбиткового функціонування та технічного переозброєння.

Ще однією із проблем управління комунальним майном є наявність значної площі, яка перебуває в оренді на пільгових умовах, адже законодавством передбачено низку випадків, коли повинна бути надана пільга з орендної плати для орендарів. Якщо комерційно привабливі орендовані площі можуть бути здані в оренду за ринковою ціною, орендарям, які мають пільгу з орендної плати, мають пропонуватись площі з меншою комерційною привабливістю. Таким чином, відбувалося б наповнення бюджету, а отже і зростання фінансового потенціалу територіальних громад сіл, селищ, міст області.

Важливим є використання сучасних технологій, які дають можливість отримувати оперативні дані для управління майном комунальної власності. Так от, наприклад, впровадження ведення реєстру приміщень, що перебувають у спільній власності громад Житомирської області, може надавати інформаційну підтримку ефективному використанню нерухомого майна комунальної власності. Повинно бути забезпечено складання реєстру із деталізацією усіх приміщень комунальної власності, в тому числі й тих, які можуть бути передані в оренду. Деталізація повинна включати: розміщення, площу, експертну оцінку, функціональне призначення та інші характеристики. Кожному приміщенню може бути присвоєно один із статусів: перебуває в оренді, сформовано пропозицію оренди, вільне приміщення, використовується для комунальних потреб. Створення реєстру спонукатиме до інвентаризації нежитлових приміщень комунальної власності, що можуть бути передані в оренду, дозволить виявити додаткові резерви та причини, що перешкоджають їх використанню. Реєстр приміщень має стати дієвим механізмом оперативного контролю за використанням нежитлового фонду. З'явиться можливість проаналізувати оцінку вартості та орендну плату за користування приміщеннями в залежності від розміщення, функціонального призначення та інших факторів. Електронний реєстр приміщень комунальної власності допомагатиме правильно оцінити потенціал цього активу, його місце у наповненні бюджету.

Управління майном комунальної власності повинне бути спрямоване на підвищення ефективності роботи комунальних установ та підприємств та включати проведення наступних заходів: оновлення матеріально-технічної бази, капітальний ремонт наявних матеріальних цінностей, реконструкцію приміщень, модернізацію процесів управління майном, підвищення енергоефективності, підбір кваліфікованих кадрів.

Зокрема, проблема підбору кваліфікованих кадрів ускладнюється низкою факторів: рівень заробітних плат у комунальному секторі переважно нижчий, ніж у приватному; неможливо застосовувати гнучкі форми оплати праці, особливо на об'єктах соціальної сфери; дія обмежень, встановлених законодавством щодо посадових осіб публічного права; розташування об'єктів комунальної власності у віддалених місцевостях, що ускладнює укомплектованість кваліфікованим персоналом, адже відсутність умов для комфортного життя зумовлює високий рівень міграції кваліфікованих кадрів у міста тощо.

Небесна І.В., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-18-8м, ФПУП  
Науковий керівник – Мошенський С.З., д.е.н., проф.  
Житомирський державний технологічний університет

### ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

Державний службовець – особа на яку покладено виконання функцій держави. Сучасні умови вимагають компетентних спеціалістів, які своєчасно та на законодавчому рівні вирішуватимуть питання громадського суспільства. З цією метою, значної уваги набирає питання підготовки та перепідготовки кадрів у галузі державного управління.

Сучасні зміни які відбуваються в уряді спричинені необхідністю модернізації апарату державного управління на всіх рівнях. Ці зміни зумовлені : удосконаленням законодавчої бази; впровадженням нових форм та методів управління; адаптації національних управлінських процесів до європейської моделі. Зазначені причини змін підіймають питання залучення висококваліфікованих кадрів державної служби, здатних ефективно виконувати покладні на них функції держави задля підвищення національної конкурентоспроможності на світовому рівні.

На сьогоднішній день процес модернізації державної служби України спирається на країни світу, які є передовими по всіх показниках. Активно розробляються плани дій та положення за допомогою яких відбуватиметься підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації кожного державного службовця від нижчого до вищого рівнів. В свою чергу зазначається, що державний службовець повинен мати освітньо-кваліфікаційний рівень не нижче спеціаліста чи магістра.

Національне агентство з питань державної служби активно розпочало фінансування навчання державних службовців та підвищення їх кваліфікації за кошти державного бюджету. Незважаючи на можливість навчання, сьогодні існує ряд проблем:

- дефіцит кадрів державної служби та органів місцевого самоврядування;
- відсутність плану розвитку державних службовців відповідно до потреб місцевого населення;
- необхідність оновлення кадрів молодими спеціалістами здатними до швидкого навчання та впровадження інноваційних технологій;
- відсутність резерву кадрів, що сповільнює заміщення вакантних посад;
- довготривалість в кар'єрному зростанні, що змушує кваліфікованих працівників змінювати місце роботи.

Перераховані проблеми свідчать про те, що необхідним є удосконалення існуючого процесу забезпечення підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців. Дослідивши кожну проблему більш детально, можемо запропонувати наступні шляхи залучення молодих спеціалістів до державної служби з метою їх подальшого навчання та розвитку:

- оцінка ринку освітніх послуг з врахуванням регіональних потреб розвитку державних службовців;
- на місцевому рівні, створення необхідних відділів, які будуть займатись питаннями підвищення кваліфікації державних службовців;
- створення реального плану просування молодих спеціалістів по службі;
- забезпечення стабільного підвищення кваліфікації усіх працівників державної служби не залежно від досвіду роботи;
- залучення викладачів-практиків до навчально процесу;
- розроблення програм розвитку в залежності від регіонального застосування: державне, регіональне управління, місцеве самоврядування чи об'єднані територіальні громади;
- створення умов обміну досвідом в аналогічних державних установах які займають лідируючі позиції розвитку;
- залучення висококваліфікованих кадрів з питань функціонування та розвитку державної служби з країн – сусідів;
- створення сприятливих умов для підвищення кваліфікації за обмінними програмами.

Наведені шляхи сприятимуть удосконаленню сучасної системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців за умов їх систематичного дотримання на усіх рівнях. Адже система підготовки висококваліфікованих спеціалістів повинна розглядатись не як окрема складова структури державного управління а як взаємопов'язаний елемент без якого функціонування апарату державного управління є неможливим. Досягнути успіху можливо з врахуванням європейських моделей які чітко окреслюють план дій, які є необхідними для швидкого та довготривалого результату, а також за умов застосування наведених шляхів.

**Невеске А.С., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-18-2м, ФПУП  
Науковий керівник – Барановська Т.В., к.е.н., доц.  
Житомирський державний технологічний університет**

## **ОПЛАТА ПРАЦІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ В УКРАЇНІ**

На сьогоднішній день політична та соціально-економічна трансформація українського суспільства посилює вимоги до діяльності органів державного управління, вимагає підвищення ефективності та результативності діяльності інституту державної служби. Відомо, що ефективність роботи будь-якої організації залежить не лише від якісно розроблених планів й організації роботи, а, перш за все, від самих людей, їх трудового потенціалу, працездатності, ініціативності та наполегливості в реалізації цих планів. Від професійної компетентності й ділової активності, прагнення до самовдосконалення та самореалізації державних службовців залежать результати роботи органу державного управління.

На сучасному етапі державотворення в Україні, коли все гостріше відчувається необхідність підготовки нової генерації висококваліфікованих державних службовців, спроможних ефективно і в найкоротші строки реалізувати в країні реформи, значно підвищується роль менеджменту людських ресурсів в органах виконавчої влади і саме оплата праці є одним з видів мотивації державних службовців.

В умовах ринку відбувається конкуренція за право посісти певне робоче місце. Робочі місця неоднакові, одні з них є престижними і привабливими, інші пов'язані з виконанням брудної роботи, шкідливої для здоров'я, пов'язані з нервовим напруженням, що фізично і розумово виснажують людину, інші потребують високої інтенсивності праці, виконуються в нічний час, позмінно, незручні для жінок з дітьми. Слід зазначити, що є роботи, які не потребують ані особливої напруженості ані особливих знань. Подібні відмінності робіт, професій, стають особливим об'єктом конкурентної боротьби між робітниками і тут важливим чинником виступає заробітна плата. На привабливих видах робіт оплата праці завжди нижча, оскільки бажаючих завжди багато, а на менш привабливих видах оплати праці, відповідно і заробітна плата там вища. Підвищення пропонування праці впливає на зменшення оплати праці і навпаки.

Відповідно до Закону України «Про оплату праці», оплата праці – це будь-якій заробіток, обчислений, як правило, в грошовому виразі, який за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану роботу або надані послуги.

Оплата праці складається з основної заробітної плати і додаткової заробітної плати.

Основна заробітна плата працівника залежить від результатів його праці і визначається тарифними ставками, відрядними розцінками, посадовими окладами, а також надбавками і доплатами у розмірах, не вище встановлених законодавством.

Додаткова заробітна плата залежить від результатів господарської діяльності підприємства і встановлюється у вигляді премій, винагород, інших заохочувальних і компенсаційних виплати, а також надбавок і доплати/, які не передбачені законодавством або понад розміри, встановлені чинним законодавством.

Також є поняття мінімальна заробітна плата, мінімальна заробітна плата – це встановлений державою розмір заробітної плати, нижче якого не може провадитися оплата за фактично виконану найманим працівником повну місячну (денну або годинну) норму праці, робочого часу. Згідно п.5 ст.38 Бюджетного кодексу України розмір мінімальної заробітної плати визначається в Законі про Державний бюджет на відповідний рік.

На сьогоднішній день складовими заробітної плати державного службовця відповідно до Закону України «Про державну службу» є посадовий оклад, надбавка за вислугу років, надбавка за ранг державного службовця, виплати за додатково навантаження у зв'язку з виконанням обов'язків тимчасово відсутнього державного службовця у розмірі 50 відсотків посадового окладу тимчасово відсутнього державного службовця, виплати за додаткове навантаження у зв'язку з виконанням обов'язків за вакантною посадою державної служби за рахунок економії фонду посадового окладу за відповідною посадою. На прикладі державної фіскальної служби працівникам нараховується посадовий оклад відповідно до штатного розпису, надбавка за спеціальне звання, надбавка за вислугу років, з розрахунку 3% з кожен рік державно служби, але не більше 50%, всі інші доплати та преміальні виплати розраховуються відповідних до кошторисних призначень на бюджетний рік. Це можуть бути надбавки за інтенсивність праці, надбавки за виконання роботи тимчасово відсутнього працівника, премії, матеріальні допомога на оздоровлення та на вирішення соціально-побутових питань, та інші компенсаційні виплати.

УДК 331.5

Невмержицька М.О., магістрант, II курс, гр. ЗДУМ-17-2м, ФПУП  
Науковий керівник – Дикий А.П., к.е.н., доц.  
Житомирський державний технологічний університет

## СОЦІАЛЬНА ПОЛІТИКА ЯК ІНТЕГРАЛЬНИЙ МЕХАНІЗМ ПОКРАЩЕННЯ ЯКОСТІ ЖИТТЯ НАСЕЛЕННЯ УКРАЇНИ

Активне сприяння покращенню якості життя населення, зростання народного добробуту – першочергове завдання, що виникає і має вирішуватися практично кожною державою, політика якої спрямована на реалізацію засад розвитку соціального потенціалу людини.

Якість життя – ступінь відповідності умов і рівня життя науково обґрунтованим нормативам або визначеним стандартам. На сучасному етапі розвитку України проблеми якості життя населення і фактори, що визначають його динаміку стають дуже важливими. Від їхнього вирішення багато в чому залежить спрямованість і темпи подальших перетворень у країні й у кінцевому рахунку політична, а отже, й соціальної стабільності в суспільстві. Вирішення цих проблем вимагає чіткої політики, виробленої державою, центральним моментом якої була б людина, її добробут, фізичне і соціальне здоров'я. Саме тому всі перетворення, що так чи інакше можуть спричинити зміни якості життя, викликають великий інтерес у найрізноманітніших шарів населення.

Удосконаленням теоретико-методологічних засад, елементи механізму реалізації соціальної політики державного регулювання процесів, що впливають на якість та рівень життя населення, займаються такі науковці, як, М.Білинська, В.Геєць, О.Іваницька, М.Кравченко, В.Куйбіда, Е.Лібанова, Т.Лозинська, В.Мартиненко, О.Оболєнський, О.Палій, О.Петроє, Я.Радиш, В.Скуратівський, В.Трощинський, Н. Ярош та ін.

Визнаючи безперечні досягнення вищезазначених науковців, слід звернути увагу на те, що у вітчизняній науковій літературі малоопрацьованим залишається комплексний підхід до обґрунтування чіткої концепції вдосконалення регуляторного впливу держави на якість життя населення.

Метою та завданням дослідження є обґрунтування теоретичних засад та практичних аспектів соціальної політики як інтегрального механізму покращення якості життя населення.

Для досягнення поставленої мети було визначено такі завдання:

- 1) розглянути сутність та складові якості життя;
- 2) проаналізувати особливості соціальної політики як інтегрального механізму покращення якості життя населення;
- 3) оцінити стан якості життя працюючого та малозабезпечених верств населення;
- 4) проаналізувати зарубіжний досвід удосконалення організації та нормативно-правових засад соціальної політики щодо покращення якості життя населення;
- 5) визначити пріоритетні напрями реформування соціальної політики щодо покращення якості життя населення.

Об'єктом дослідження виступає якість та рівень життя населення.

Предметом дослідження є соціальна політика як інтегральний механізм покращення якості життя населення в Україні.

Методологічну основу роботи становлять загальнонаукові і спеціальні методи дослідження: абстрактно-логічний, аналізу та синтезу, індукції та дедукції, порівняльний аналіз, системно-аналітичний статистичних порівнянь, що ґрунтуються на сучасних наукових засадах державного управління та споріднених з ними наук.

Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що одержані в процесі дослідження результати щодо соціальної політики як інтегрального механізму покращення якості життя населення, а також запропоновані пріоритетні напрями реформування соціальної політики щодо рівня життя населення можуть бути використані органами влади при розробці законів, постанов, стратегій, соціальних програм, які сприятимуть покращенню соціально-економічного становища в країні.

Формування ефективної системи оплати праці в Україні є необхідним для нормального розвитку соціально-економічних відносин та взагалі функціонування економіки країни в цілому. То ж потрібно розглянути оптимальні шляхи вирішення проблем оплати праці: посилення мотивації працівників підприємств до праці, активна участь держави у регулюванні оплати праці, удосконалення тарифної системи та нормування праці, і, зміна орієнтації підприємців і менеджерів у сфері стимулювання праці з кількісних на якісні показники діяльності. Таке вдосконалення системи оплати праці забезпечить підвищення продуктивності праці та стане стимулом економічного розвитку.

Система соціального захисту в Україні має набути переважно активного характеру (націлена на підвищення рівня соціальної захищеності людини на основі збільшення її реальних доходів), а не пасивного характеру (сучасний стан), яка зводиться до державної благодійності (бюджетні соціальні трансферти), стимулює споживацькі настрої та інфляційні процеси в економіці.

Нестеренко Я.М., магістрант, I курс, гр. ПУАМ-1, ФПУП  
Науковий керівник – Сергієнко Л.В., к.н.держ.упр.  
Житомирський державний технологічний університет

### ФОРМУВАННЯ ПОЗИТИВНОГО ІМІДЖУ ДЕРЖАВНОГО СЛУЖБОВЦЯ

У наш час особливо важливим питанням є те, на скільки позитивно сформується імідж державного службовця. Адже по поведінці та ставленню державного службовця до людей та те, як саме він відноситься до своїх професійних обов'язків, буде на далі формуватися імідж усієї державної служби. Імідж державного службовця є дуже важливим критерієм у його професійній діяльності.

Імідж державного службовця — це образ, що спеціально формується в очах різних соціальних груп. Він виникає не спонтанно, а завдяки цілеспрямованим зусиллям службовця. Йому доводиться спілкуватися з людьми як в особистих бесідах, так і під час публічних зустрічей. Важливим фактором успішної діяльності службовця є сприйняття його навколишніми. Дане сприйняття багато в чому залежить від самопрезентації — способу подачі людини оточуючому середовищу. Недостатньо, один раз увійшовши до кімнати, доброзичливо посміхнутися і бути впевненим, що це забезпечує імідж приємної людини. Самопрезентація піддається коригуванню і змінам як у позитивний, так і в негативний бік. Враження залежать від погляду, жесту, міміки, посмішки, руху тіла; інтонації, темпу мови, одягу, тощо.

Завдяки гарній репутації державного службовця рівень довіри буде значно високим не тільки до державних службовців ай до інших гілок державної влади. Будуть складатися гарні відносини не тільки між органами державної влади ай між громадянами та органами місцевого самоврядування.

Термін «імідж», це враження, яке складається у людини про іншу людину або виконаний не. Певний обсяг роботи, імідж може бути як позитивним так і негативним.

До поведінки державних службовців є певні вимоги які впливають на його імідж:

- установчі вимоги (старане виконання свої посадових обов'язків);
- заборонні (не вестися на провокації, дотримуватися встановлених законом обмежень);
- рекомендацій (коректно поводити себе з громадянами які звертаються по допомогу).

Можна зазначити, що є також певні фактори, які негативно впливають на імідж державного службовця, серед них можна виділити такі як:

- непослідовність у своїх словах та діях;
- некомпетентність;
- непрозорість своїх дій;
- байдуже ставлення до громадян а також безпосередньо до своєї роботи.

Цих факторів потрібно намагатися уникати та не допускати їх при виконанні державної служби. Для формування позитивного іміджу державного службовця потрібно підвищення управлінської культури.

Отже, заходи, які потрібно застосовувати для формування позитивного іміджу державного службовця, можна розділити на дві групи.

Перша група це покращення рівня роботи державних службовців, яка буде покращуватися ха допомогою кадрової роботи. Друга група це етичні та моральні норми представників влади та державних службовців.

Отже, імідж є дуже важливою та невідомою частиною у роботі державного службовця, адже імідж це певна довіра та підтримка громадянина державного службовця. Для громадян державний службовець повинен бути професіоналом який чесно виконує свою роботу, який буде дотримуватися закону, людських цінностей та морально-етичних норм. Щоб досягти поставленої мети, варто застосовувати низку заходів: старанно виконувати службові обов'язки, самовдосконалюватись, розвиватись, застосовувати засоби масової комунікації для повідомлення громадян про результати роботи, виправдовувати очікування громадян. Тож, застосування сукупності зазначених заходів та дотримання відповідного алгоритму сприятиме формуванню позитивного іміджу державного службовця в сучасних умовах розвитку державної служби в Україні.

#### **Список використаних джерел:**

1. Атаманчук Г. Про особливості професіоналізму в управлінні / Г. Атаманчук //Право та управління XXI століття. – 2012. – № 2. – С. 56–61.
2. Бойчук Л. В. Оновлені правила поведінки державних службовців / Л. В. Бойчук //Довідково-інформаційні матеріали. ІФОЦППК. – 2011. – №5. – 20 с.
3. Колосок С. В. Формування іміджу установи в системі державного управління / С. В.5 Колосок // Актуальні проблемки державного управління: наук. зб – Вип. III: наук.вид. – Одеса: АстроПринт, 2011. – С. 84–90.
4. Кононенко В. І. Діловий етикет та імідж державного службовця: [навч. посіб.] / В.І. Кононенко. – К.: Знання, 2012. – 160 с.

**Нестерчук І.В., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-18-2м, ФПУП  
Науковий керівник – Загурська-Антонюк В.Ф., к.політ.н., доц.  
Житомирський державний технологічний університет**

### ЛІДЕРСТВО В ДЕРЖАВНОМУ УПРАВЛІННІ

Багатьох називають керівниками тільки тому, що вони знаходяться на вершині адміністративної піраміди. Але справжніх керівників вирізняє наявність такої специфічної властивості, як здатність підбирати для кожної конкретної ситуації найефективніший механізм впливу на підлеглих і здатність до ефективного лідирування. Тому в оптимізації державного управління важливу роль відіграють керівники різних рангів і рівнів управління.

Виділяють формальне і неформальне лідерство. У випадку формального лідерства вплив на підлеглих чиниться з позицій займаної посади. Процес впливу на людей через особисті здібності, уміння та інші ресурси називають неформальним лідерством. Ідеальним для лідерства є поєднання двох основ влади: особистої та організаційної. Крім того, керівник виконує роль лідера, який мотивує і розвиває персонал, здатний надихнути людей на завзяту і плідну працю, творчі ідеї і нові рішення старих проблем. Керівник формує основні організаційні цінності, корпоративну культуру, є наставником і вихователем для своїх підлеглих. Тому в сучасних умовах зростає увага до підбору керівників органів державної влади та органів місцевого самоврядування, які повинні бути не просто виконавцями, а управлінцями, яким притаманна компетентність, інформованість та відповідальність.

Досягнення цілей будь-якої соціально-економічної системи забезпечується тими керівниками, які здатні об'єднувати людей для вирішення проблем на основі врахування їх життєвих проблем і орієнтації, тобто володіють якостями лідерів. Разом з тим лідерство в державному управлінні має свою специфіку. Найхарактернішими рисами ефективного лідера виступають: бачення ситуації в цілому; здатність до комунікації; довіра співробітників та гнучкість під час прийняття рішень.

Незважаючи на важливість лідерської ролі керівника, нею часто нехтують як в практиці державного управління, так і в дослідженнях керівництва, зводячи її до ролі мотиватора групи. Тому проблеми управління і лідерства сьогодні стоять доволі гостро, і тому велике значення має вивчення феноменів керівництва та лідерства. Це визначає своєчасність дослідження проблеми лідерства як чинника підвищення ефективності державного управління стосовно сучасних політико-правових і соціально-економічних умов. Крім цього, актуальність проблематики зумовлена такими чинниками як: обмежена кількість досліджень у деяких сферах лідерства; низький рівень професіоналізму деяких сучасних керівників державних органів, як наслідок ми маємо неефективну діяльність органів державної влади.

Тому, лідерство і керівництво зазвичай прийнято, скоріше, не об'єднувати, а шукати відмінності між ними. При вивченні цих явищ підкреслюється, що посібник є соціальний феномен, регламентовано функціонуючий в системі формальних (офіційних, службових) відносин людей з метою управління ними для вирішення організаційних завдань. Лідерство ж, як психологічний феномен, покликане регулювати неофіційні відносини між людьми. Основу керівництва складають повноваження влади, основа лідерства полягає в міжособистісних контактах.

Завдання керівника полягає в тому, щоб організувати групу людей для досягнення загально групових і організаційних цілей. У цьому процесі він використовує як формальні методи впливу (матеріальні стимули, просування по службі, різні форми адміністративних покарань і т.д.), так і неформальні методи (різні форми нематеріальної мотивації, формування згуртованої команди і т.д.). Використання неформальних методів впливу реалізується в лідерській ролі керівника, яка полягає в його умінні мобілізувати, спрямовувати і розвивати підлеглих для досягнення поставлених цілей.

Лідерство, таким чином, виявляється уплетеним в керівництво, а керівництво, в свою чергу, являє собою взаємодію соціального і психологічного, формального і неформального в організації. Неефективна реалізація лідерської ролі керівником призводить до падіння авторитету керівника серед підлеглих, розрізненості їх дій, зниження значущості колективних цілей і зменшення прагнення до їх досягнення, що позначається на загальній ефективності групи. Інша, крайній прояв впливу керівника на підлеглих полягає в максимальній реалізації його лідерської ролі. Тут мова йде про харизматичний вплив керівника за рахунок особливих особистісних і професійних якостей.

Отже, лідер у державному управлінні – це стратег, людина з ідеями. У державному управлінні стратегічні зміни частіше пропонуються саме адміністрацією. Тобто лідерство – це здатність впливати та індивідуумів та групи людей, щоб спонукати їх працювати на досягнення цілей. Людський фактор у державному управлінні відіграє провідну роль. Тому керівник державного органу має володіти не лише адміністративними, але й лідерськими якостями, вмінні знаходити підхід до своїх підлеглих. Тому з вищесказаного можна зробити висновок, що керівник, це індивід, на якого офіційно покладені функції управління і організації в групі, а лідер це наділений найбільш ціннісним потенціалом індивід, який має провідний вплив в групі.

Ніцкевич О.А., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-18-3м, ФПУП  
Науковий керівник – Самчик М.Ю., к.е.н.  
Житомирський державний технологічний університет

## ФІНАНСОВІ АСПЕКТИ ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ ВЛАДИ В УКРАЇНІ

Сьогодні однією з найуспішніших реформ в Україні по праву вважають реформу децентралізації. Наявні результати дають можливість стверджувати, що ми спостерігаємо підвищення зацікавленості органів місцевого самоврядування в збільшенні надходжень до місцевих бюджетів, у пошуку резервів їх наповнення, покращення ефективності адміністрування податків і зборів.

На сьогоднішній день в Україні бюджетна децентралізація являє собою процес передачі бюджетних ресурсів на виконання делегованих державою повноважень від центрального рівня до місцевих органів влади. Із сформованих близько 12 тисяч територіальних громад більшість з них через надмірну подрібненість та надзвичайно слабку матеріально-фінансову базу неспроможні виконувати всі повноваження органів місцевого самоврядування. З огляду на це, проведення масштабної реформи державного управління з перерозподілом функцій, повноважень і ресурсів від центральних органів влади органам місцевого самоврядування є назрілою об'єктивною потребою в Україні.

Об'єднані територіальні громади демонструють динамічні темпи приросту власних доходів. У частині використання коштів увага акцентується на необхідності формування найбільш оптимальної структури бюджетних видатків, створенні ефективного, не надто чисельного управлінського апарату, здійсненні постійного аналізу витрачання бюджетних коштів та запобіганні нераціональним витратам.

Держава здійснює фінансову підтримку добровільного об'єднання територіальних громад сіл, селищ, міст шляхом надання об'єднаній територіальній громаді коштів у вигляді субвенцій на формування відповідної інфраструктури згідно з планом соціально-економічного розвитку такої територіальної громади у разі, якщо її межі повністю відповідають межах, визначеним перспективним планом формування території. Проекти перспективних планів розробляються обласними державними адміністраціями та подаються до обласних рад.

Основні засади фінансового зміцнення місцевої влади закладено в статті 9 Європейської Хартії місцевого самоврядування, де сказано, що «органи місцевого самоврядування мають право в рамках національної економічної політики на свої власні адекватні фінансові ресурси, якими вони можуть вільно розпоряджатися в межах своїх повноважень. Частина фінансових ресурсів органів місцевого самоврядування формується за рахунок місцевих податків та зборів, розмір яких вони мають повноваження встановлювати в межах закону».

Фінансова децентралізація означає не тільки наповнення бюджету. Вона робить прозорими фінансові потоки (отже, завдається нищівний удар по корупції) та збільшує зацікавленість органів місцевого самоврядування в реалізації податкового потенціалу своєї адміністративно-територіальної одиниці. Крім того, децентралізація значно розширює можливості місцевої влади у здійсненні зовнішніх запозичень – своєрідних «підйомних» коштів.

Законом України «Про добровільне об'єднання територіальних громад» визначено право територіальних громад сіл, селищ, міст, на їх добровільне об'єднання, проте процес об'єднання територіальних громад в різних регіонах України відбувається нерівномірно. Вдале проведення реформи децентралізації влади не може бути забезпечене виключно прийняттям відповідного законодавства, і потребує здійснення відповідної державної політики, залучення та застосування достатньої кількості фінансових ресурсів, та доведення до мешканців кожної громади всіх переваг спроможного місцевого самоврядування. Зрозуміло, що йдеться як про вищий рівень організації влади, так і про регіональний та, безумовно, місцевий рівень. Адже влада може бути зосереджена в руках центральних органів виконавчої влади чи може мати систему відповідних повноважень, наданих різним органам державної влади та іншим суб'єктам.

На шляху до децентралізації і економічного зростання Україна робить лише перші кроки, порушуючи заплановані строки реалізації її етапів. Таким чином, зрушення у напрямі децентралізації є відчутними, мають регіональну специфіку, свої перші вдалі та невдалі приклади самоуправління.

Децентралізація відкриває значні перспективи для забезпечення спроможності місцевого самоврядування самостійно вирішувати питання місцевого життя, зокрема підвищення ролі громадян, їх впливу на процес прийняття й утілення рішень щодо забезпечення умов соціального та економічного розвитку суспільства. Децентралізація державної влади призведе до подальшої демократизації суспільних відносин, тому що вона передбачає не розділення країни, а створення можливостей для розвитку всього державного простору на основі пріоритету повноважень територіальних громад як джерела муніципальної, незалежної від держави влади, врешті-решт, це дасть можливість проводити демократизацію знизу догори.

Формування власної моделі децентралізації України відбувається в поточному часі. Більш детального вивчення потребує вплив трансформаційних процесів на соціальні ресурси регіонів. На мою думку реформа є незворотнім процесом зміни влади на місцях, яке в подальшому дасть свої результати, які виявляться позитивними для нашої країни.



**Нонік В.В., к.юр.н.**  
**Бовсунівський О.П, магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-18-4м, ФПУП**  
*Житомирський державний технологічний університет*

## **ПРАВОВІ ТА ОРГАНІЗАЦІЙНІ ЗАСАДИ ЗАПОБІГАННЯ КОРУПЦІЇ**

Протидія корупції в Україні є одним із найважливіших державних завдань, адже корупція підриває імідж України на міжнародному рівні, негативно впливає на економічні процеси, перешкоджає налагодженню конструктивного діалогу між представниками державної влади та громадськістю, руйнує засади розбудови демократичної, правової держави та громадянського суспільства. Саме надзвичайне поширення корупції стало для України одним із численних негативних явищ, які тривалий час гальмують соціальний та економічний розвиток, і становить загрозу існуванню її демократичних і правових засад.

Негативні наслідки корупції полягають у тому, що вона розмиває такі важливі конституційні засади, як принципи соціальної справедливості та рівності всіх перед законом. Корупція підриває довіру людей до влади, дискредитує ринкові механізми розвитку конкуренції та запобігання монополізму в економіці, сприяє лобюванню законодавчих і нормативних актів, масштабним зловживанням і злочинності. Таким чином, проблема протидії корупції в Україні сьогодні є надзвичайно актуальною.

Ефективна протидія корупції вимагає належного законодавчого забезпечення, а відтак, запровадження дієвого комплексу нормативно-правових актів, які чітко визначають механізми запобігання корупції, посилення юридичної відповідальності осіб, винних у вчиненні корупційних діянь.

Правові та організаційні засади функціонування системи запобігання корупції, зміст та порядок застосування превентивних антикорупційних механізмів, правила щодо усунення наслідків корупційних правопорушень визначені Законом України «Про запобігання корупції», Кодексом України про адміністративні правопорушення, Кримінальним кодексом України, постановою КМУ «Питання запобігання та виявлення корупції», іншими.

Одне з центральних місць у загальнодержавному механізмі протидії корупції посідають правоохоронні органи. Зважаючи на те, що корупція глибоко проникла в державний апарат і правоохоронні органи, держава створює відповідні центральні органи зі спеціальним статусом та правоохоронні органи з протидії корупції.

Відповідно до ст. 1 Закону України «Про запобігання корупції» спеціально уповноваженими суб'єктами у сфері протидії корупції визначено: органи прокуратури, Національної поліції, Національне антикорупційне бюро України, Національне агентство з питань запобігання корупції.

Однак діяльність цих органів стикається з низкою проблем, пов'язаних з відсутністю якісної законодавчої бази, не розроблені системні підходи стосовно діяльності суб'єктів протидії корупції та їх взаємодії з громадянським суспільством у цій сфері; відсутнє концептуальне бачення організаційно-правового забезпечення протидії корупції.

Також залишаються актуальними проблеми підготовки висококваліфікованих фахівців для правоохоронних органів, орієнтованих на боротьбу з корупцією, декларуванням майнового стану державних службовців, запобіганням та врегулюванням конфліктів інтересів, перевірки доброчесності службовців тощо.

Реформування системи забезпечення протидії корупції є одним із визначальних напрямів на шляху до її подолання.

На сьогоднішній день невідкладним завданням внутрішньої політики та важливою умовою успішності протидії корупції є розробка й запровадження комплексного реформування всієї системи правоохоронних органів.

Для цього необхідно упорядкувати завдання та повноваження цих органів, ліквідувавши дублювання окремих функцій; вирішити, як бути з тими структурами, які реально існують, проте ефективність їх діяльності надзвичайно низька; удосконалити кадровий відбір співробітників; удосконалити діяльність Національного агентства із запобігання корупції щодо забезпечення ефективною перевірки е-деклараций; здійснити розмежування повноважень органів державної влади щодо надання адміністративних послуг і виконання контрольно-наглядових чи інспекційних функцій; забезпечити прозорість процесів приватизації, а також здійснення публічних закупівель і аукціонів; сформувати систему підготовки фахівців з антикорупційної діяльності та проведення антикорупційної освіти в системі підготовки фахівців усіх спеціальностей.

Овчарук А.О., магістрант, II курс, гр. ЗДУМ-17-4м, ФПУП  
Науковий керівник – Самчук К.І., к.е.н.  
Житомирський державний технологічний університет

### КВАЛІФІКАЦІЯ ПРАВОПОРУШЕНЬ ЩОДО САМОВІЛЬНОГО КОРИСТУВАННЯ НАДРАМИ

Сьогодні, не дивлячись на наукові пропозиції фахівців та численні спроби законодавця провести оптимізацію системи державного управління шляхом ліквідації, реорганізації, злиття наявних або утворення нових органів виконавчої влади у сфері охорони довкілля та використання природних ресурсів, й досі у правовій практиці виникають проблеми та труднощі, пов'язані із законодавчою невизначеністю, внаслідок чого відбувається неоднозначне трактування правоохоронними, судовими та іншими органами повноважень органів державного контролю та нагляду у сфері надрокористування. Скажімо, на практиці, а саме в процесі вирішення спорів, найчастіше постають питання стосовно компетенції зазначених органів щодо встановлення фактів самовільного користування надрами та розрахунку відповідних збитків, заподіяних державі внаслідок порушення законодавства про надра.

Завданням державного контролю у сфері використання та охорони надр є в першу чергу забезпечення дотримання вимог природоохоронного законодавства всіма державними органами, підприємствами, установами, організаціями незалежно від форм власності та підпорядкування, а також громадянами. Як наслідок, ключовий процес в роботі контролюючих органів складають виявлення правопорушень у сфері використання природних ресурсів та визначення збитків державі у разі порушення законодавчих приписів, норм, вимог щодо охорони довкілля.

Отже, в основі кваліфікації користування надрами як самовільного лежить встановлення факту наявності або відсутності у суб'єкта надрокористування відповідної дозвільної документації, зокрема, спеціального дозволу на користування надрами, виданого у встановленому законом порядку. Разом з тим, часто виникають питання: чи можливо вважати самовільним користуванням надрами продовження видобування корисних копалин у разі фактичної наявності спеціального дозволу, але за умови тимчасового зупинення його дії? І як кваліфікувати дане правопорушення: як адміністративний проступок чи як кримінальне діяння?

Кодекс України про надра (далі – КУпН), Кодекс України про адміністративні правопорушення (далі – КУпАП) та Кримінальний кодекс України (далі – ККУ) встановлюють юридичну відповідальність серед правопорушень, у тому числі за самовільне користування надрами, укладання угод, які в прямій чи прихованій формі порушують право власності на надра (ст. 47 КУпАП, ст. 65 КУпН), за порушення правил охорони та використання надр, наприклад, за незаконне видобування корисних копалин загальнодержавного значення. Разом з тим, згідно вимог ст. 67 КУпН підприємства, установи, організації та громадяни зобов'язані відшкодувати збитки, завдані ними внаслідок порушень законодавства про надра, в розмірах і порядку, встановлених законодавством України.

Для належної кваліфікації самовільного користування надрами або незаконного видобування корисних копалин під час зупинення дії спеціального дозволу, обрання виду юридичної відповідальності з подальшим встановленням виду і розміру шкоди, завданої правопорушенням, необхідно встановити і розмежувати склад зазначених правопорушень.

Наказом Мінприроди України від 29.08.2011 р. №303 затверджено Методику визначення розмірів відшкодування збитків, заподіяних державі внаслідок самовільного користування надрами, згідно якої самовільне користування надрами визначається, як користування надрами за відсутності дозвільної документації на користування надрами, передбаченої законом (п. 1.2 Методики).

Пунктом 2.1 Методики визначено, що факт самовільного користування надрами встановлюється особами, які уповноважені здійснювати державний контроль (нагляд) за використанням і охороною надр під час проведення планових та позапланових заходів державного нагляду (контролю). Також, п. 3.1 Методики зазначено, що Збитки розраховуються особами, які уповноважені здійснювати державний нагляд (контроль) за використанням і охороною надр. Отже, дана Методика конкретно не вказує якими саме органами і в якому порядку відповідно до чинного законодавства України уповноважені вчиняти дії, передбачені п. 2.1 та п. 3.1 цього документу, а також об'єднує поняття «нагляду» та «контролю» які не є тотожними.

Розглянемо коло органів виконавчої влади, що здійснюють державний нагляд і контроль у сфері використання та охорони надр. Державний контроль за геологічним вивченням надр (державний геологічний контроль) та раціональним і ефективним використанням надр України здійснює Державна служба геології та надр України. Державний нагляд за веденням робіт з геологічного вивчення надр, їх використанням та охороною, а також за використанням та переробкою мінеральної сировини (державний гірничий нагляд) здійснюється Державною службою України з питань праці. Державний контроль за

використанням та охороною надр у межах своєї компетенції здійснює Державна екологічна інспекція України.

Отже, за чинним законодавством України, факт самовільного користування надрами може бути встановлений в результаті перевірок (планових, позапланових) посадовими особами органів Держекоінспекції України, на яку покладені повноваження розглядати адміністративні правопорушення щодо самовільного користування надрами, розраховувати розмір збитків відповідно до Методики, пред'являти претензій до правопорушників щодо відшкодування завданих збитків та позови до суду.

Аналіз судової практики показує, що Держекоінспекція часто виступає в суді як позивач від імені держави у спорах про відшкодування шкоди, завданої порушенням природоохоронного законодавства, у тому числі у справах про стягнення збитків, заподіяних державі внаслідок самовільного користування надрами

З урахуванням того, що незаконне видобування корисних копалин є одним із різновидів самовільного користування надрами, можна стверджувати, що склад адміністративного правопорушення «самовільне користування надрами» (ст.47 КУпАП) охоплює собою ознаки злочинного видобування корисних копалин загальнодержавного значення (ст.240 КК України). Разом з тим, ст. 242-1 КУпАП чітко закріплює повноваження Держекоінспекції України безпосередньо розглядати справи про адміністративні правопорушення, передбачені ст. 47 КУпАП (порушення права державної власності на надра), яка встановлює адміністративну відповідальність за самовільне користування надрами.

Водночас, ст. 231 КУпАП відносить до компетенції Держпраці України розглядання справ про адміністративні правопорушення, передбачені ст. 47 КУпАП (порушення права державної власності на надра), ст. 57 (порушення вимог щодо охорони надр), ст. 58 (порушення правил і вимог проведення робіт з геологічного вивчення надр) цього Кодексу і накладання адміністративних стягнень.

Чинне законодавство України не надає поняття та не розділяє як окремі функції управління, контроль та нагляд за використанням та охороною надр, що інколи може призвести до плутанини у реалізації державними органами наданих їм повноважень та досить часто просто дублює їхні функції. Можливим вирішенням даної проблеми може бути лише чітке розмежування повноважень органів, що здійснюють гірничий нагляд, та органів, що здійснюють контроль за використанням та охороною надр. Прояснити ситуацію та чітко розмежувати повноваження відповідних органів зможуть лише зміни в діючому законодавстві України.

Зазначена колізія також породжує складнощі при кваліфікації вчинених правопорушень. А це, в свою чергу, викликає ситуацію, в якій суди на власний розсуд вирішують, коли притягувати винних осіб до адмінвідповідальності, а коли – до кримінальної, а отже й приводить до виникнення певних умов для правозастосування. В основі розмежування зазначених складів адміністративного та кримінального правопорушення може бути характер та розмір шкоди, завданої державі від незаконного надрокористування, вид видобутої корисної копалини (загальнодержавного або місцевого значення), форма вини (умисна або необережна) та інші критерії. Крім того, для кваліфікації має значення розмір прибутку (доходу), отриманого в результаті незаконного видобутку корисних копалин. Якщо факт зазначеного правопорушення не пов'язаний з отриманням доходу у великих розмірах (тобто коли його сума не перевищує у триста і більше разів неоподатковуваний мінімум доходів громадян), то вчинені дії можна кваліфікувати як адміністративне правопорушення за ч.4 ст.57 КУпАП (порушення особливих умов спеціального дозволу на користування надрами).

До того ж необхідно встановити і врахувати факт справляння або не справляння підприємством (надрокористувачем) рентної плати за користування надрами, передбаченої ст. 252 Податкового кодексу України, за період призупинення дії спеціального дозволу. Слід також зазначити, що у відповідності до п.п. 258. 2.2. п. 258.2 ст. 258 Податкового кодексу (ПК) України, до доходів, що виникли у платника в результаті реалізації таким платником прав користування ділянкою надр у період зупинення дії відповідного спеціального дозволу, застосовується адміністративно-господарська санкція у вигляді вилучення отриманого (нарахованого) платником або відповідним контролюючим органом прибутку (доходу) від господарської діяльності з видобування корисних копалин. Все викладене вказує на те, що положення ст.47 КУпАП щодо самовільного користування надрами, ст. 240 ККУ щодо незаконного видобування корисних копалин загальнодержавного значення, а також відповідної Методики підлягають нагальному перегляду шляхом уточнення зазначених понять, надання додаткових пояснень для усунення існуючих колізій і різних тлумачень при правозастосуванні.

Обґрунтувавши викладений матеріал, слід зазначити, що важливою ланкою економічного розвитку нашої держави, формування її незалежності є раціональне використання природних ресурсів, у тому числі надр, які забезпечують необхідні інтереси суспільства, тому вдосконалення відповідної нормативно-правової бази, чіткий розподіл повноважень органів виконавчої влади дасть змогу органам ефективно здійснювати державний нагляд(контроль) за використанням та охороною надр.

**Огірчук Ю.В., магістрант, II курс, гр. ЗДУМ-17-4м, ФПУП  
Науковий керівник – Прокопенко Ж.В., к.е.н., доц.  
Житомирський державний технологічний університет**

## **СТВОРЕННЯ РЕЗУЛЬТАТИВНОЇ СИСТЕМИ ЗВ'ЯЗКІВ З ГРОМАДСЬКІСТЮ В ОРГАНАХ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ**

Реальний розвиток громадянського суспільства в Україні розпочався саме після Революції Гідності, анексії Криму та початку гібридної війни на Донбасі. Під впливом ряду факторів саме ці події викликали якісні структурні зміни в середовищі соціально та політично активних груп населення. Саме у цей час, куди більш помітнішим, ніж після Помаранчевої революції, набуває таке соціальне явище, як громадський активізм. Важливу роль тут відіграв і розвиток інформаційних технологій, передусім, набуття широкої популярності соціальних мереж. В умовах України – це, передусім, соціальні мережі Facebook та Twitter.

У структурі виконавчих апаратів районних рад, виконкомах селищних та сільських рад структурні підрозділи з комунікацій з громадськістю не утворювалися, практично повсюдно дана функція була делегована на вищий владний рівень – обласні ради та райдержадміністрації відповідно.

З 2014 року, від початку реформи децентралізації та добровільного об'єднання територіальних громад, досліджувана тема набула нового змісту та є надактуальною. На базовий, місцевий рівень передаються не лише владні повноваження, але й відповідний фінансовий ресурс. Фактично, саме від початку цих реформ в Україні вперше на порядок денний реально виноситься питання необхідності створення результативної системи зв'язків з громадськістю в органах місцевого самоврядування первинного рівня – міських, селищних та сільських рад об'єднаних територіальних громад (далі – ОТГ).

І якщо на рівні міста, як ми вже зауважували, дана система у тому, чи іншому вигляді вже функціонує, то на нижчому рівні об'єднання (селище, село) цей процес потребує додаткового вивчення та відповідного впровадження на структурному та організаційно-функціональному рівнях.

Саме селищні та сільські ОТГ стоять на найближчому до пересічного громадянина владному рівні і є (в ідеалі) базою формування державної політики. І саме налагодження комунікації між владою та громадою на даному рівні є на нинішньому етапі впровадження реформ першочерговим завданням для відповідних керівників.

Складність вирішення даного завдання викликана, як було зазначено вище, передусім повним ігноруванням необхідності здійснення функцій зі зв'язків з громадськістю на цьому рівні аж до недавнього часу. На рівні села чи селища до початку об'єднаних процесів, а подекуди і донині у деяких ОТГ, комунікація між виконкомом відповідної ради та громадами відбувалася переважно у форматі щорічних сходів села (зборів громадян за місцем проживання), на якому голови селищних та сільських рад звітували про проведену роботу та окреслювали перспективи на найближчу перспективу. Вся інша робота у цьому напрямку покладалася на актив села (селища) та депутатів сільської (селищної) ради. При цьому висвітлення такої роботи та ключових питань соціально-економічного розвитку відповідних територій велася передусім на рівні району – у відповідних друкованих виданнях та через офіційний сайт райдержадміністрації. Власних видань, а у більшості випадків, і сторінок у мережі Інтернет у селищних та сільських рад не було.

Від моменту створення ОТГ ситуація почала дещо покращуватися. Так, на прикладі Житомирського району, де станом на початок 2019 року функціонує чотири об'єднані громади (Тетерівська, Станишівська, Глибочицька та Олівська), бачимо, що сільські голови від початку своєї роботи у новому статусі забезпечили розробку відповідних інтернет-представництв, їх розміщення у мережі та наповнення. Деякі керівники виношують плани по створенню комунальних редакцій друкованих видань.

Водночас у жодній із вказаних громад не створено самостійного структурного підрозділу, який би займався питаннями комунікацій з громадськістю. Їх функції виконують (у кращому випадку) окремі спеціалісти підрозділів іншого спрямування. При цьому говорити про фаховий та організаційний рівень такої роботи не доводиться. Великою проблемою залишається на місцевому рівні і брак професійних кадрів, добір яких часто неможливий навіть за умови цілком конкурентного рівня матеріально-грошового забезпечення.

З огляду на вказане вище, вважаємо, що реального вирішення проблемних питань щодо створення дієвої системи зв'язків з громадськістю на рівні органів місцевого самоврядування та відповідних ОТГ, а також забезпечення її результативного функціонування, можна буде досягти у більшості випадків після завершення децентралізаційних процесів, що передбачає укрупнення районів та ліквідацію райдержадміністрацій у їх нинішньому форматі.

Керівники на місцях повинні будуть, задля забезпечення ефективного вирішення ключових питань економічного і соціального розвитку підпорядкованих територій, більш відповідально ставитися до налагодження комунікаційних процесів як на рівні громади, так і на рівні регіонального співробітництва (з іншими рівноцінними громадами). Адже утримання тієї ж, приміром районної лікарні, чи районного будинку культури, вимагатиме пошуку спільних рішень на базі компромісу між різними зацікавленими сторонами. І саме завдяки умілому просуванню власної позиції та забезпечення її підтримки на усіх щаблях соціально-ієрархічної структури у громадах дасть змогу впроваджувати як секторальні реформи державного значення, так і місцеві проекти, без збурення громадської думки, тобто – цілеспрямовано, ефективно та безконфліктно.

УДК 353:336.1

**Ожго С.В., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-18-3м, ФПУП  
Науковий керівник – Назаренко С.П., к.юр.н., доц.  
Житомирський державний технологічний університет**

## **ПЛАНУВАННЯ ПУБЛІЧНИХ ЗАКУПІВЕЛЬ З МЕТОЮ РАЦІОНАЛЬНОГО ВИТРАЧАННЯ ДЕРЖАВНИХ КОШТІВ БЮДЖЕТНИМИ УСТАНОВАМИ**

Перед бюджетними установами завжди постає проблема раціонального та ефективного використання публічних коштів. Серед шляхів її вирішення чільне місце займає планування витрачання бюджетних коштів через використання електронної системи закупівель ProZorro, що дозволяє значною мірою економити бюджетні кошти. Актуальність даної теми підкреслює те, що бюджетні установи намагаються уникати її використання в частині здійснення допорогових закупівель, спираючись на те, що законодавством України не заборонено здійснювати допорогові закупівлі без використання електронної системи. Також труднощі виникають в організації закупівлі, зокрема в необхідності додаткових витрат часу членів тендерного комітету або уповноваженої особи на вивчення законодавства у сфері публічних закупівель та здійснення самого закупівельного процесу, починаючи з планування, розміщення замовлень в електронній системі, аж до виконання умов договору, за що законодавством України не передбачено жодного заохочення.

Державні або публічні закупівлі – це закупівля товарів, робіт і послуг для задоволення суспільних потреб за замовленням держави. Ці два терміни використовують в Україні зазвичай як синоніми. Основною метою цих закупівель є придбання замовником за найнижчою ціною високоякісних товарів, робіт та послуг.

У більшості країнах світу закупівельна діяльність чітко регулюється законодавством. В Україні норми національного законодавства в галузі державних закупівель мають бути гармонізовані з відповідним законодавством ЄС у зв'язку із вступом у дію в 2016 році Угоди про асоціацію між Україною та Європейським Союзом. При цьому важливим є те, щоб законотворча діяльність у цій галузі брала до уваги пріоритети національної економічної політики, а не мала суто формальний характер. Це зумовлює, насамперед, чітке розуміння цілей та особливостей регулювання державних закупівель.

Говорячи про ефективність використання публічних коштів, слід насамперед відзначити, що ефективність передбачає отримання максимально можливих благ та вигід, максимального результату при використанні затвердженого кошторисом обсягу коштів бюджетної установи. Для цього важливо з урахуванням аналізу потреб правильно планувати цілі, на які буде спрямовано використання публічних коштів, і прагнути їх досягнути.

Перед початком планування публічних закупівель, бюджетна установа як замовник має провести моніторинг цін на ринку необхідних товарів, робіт та послуг, що дозволить уникнути ризику придбання неякісного та дорогого товару. Тут важливо, щоб запланована сума була й не нижчою середньоринкової ціни за одиницю, що дозволить уникнути ризику того, що постачальники не будуть брати участь у конкурсних торгах.

Планування закупівель відповідно до розумної та об'єктивної потреби у необхідних роботах, товарах і послугах бюджетні установи можуть здійснювати до затвердження кошторису, фінансового плану (плану використання бюджетних коштів, плану асигнувань). Тендерний комітет або уповноважена особа відповідають за організацію та проведення процедур закупівель, а отже, й за правильне планування публічних закупівель.

Обов'язковість планування публічних закупівель передбачена законодавством. Згідно з положеннями Закону України «Про публічні закупівлі» від 25 грудня 2015 року N 922-VIII (зі змінами) закупівля здійснюється відповідно до річного плану.

Річний план закупівель — це комплекс взаємопов'язаних показників процесу публічних закупівель товарів, робіт і послуг, що здійснює відповідний розпорядник бюджетних коштів протягом бюджетного періоду. Форма річного плану закупівель затверджена наказом Міністерства економічного розвитку і торгівлі України від 22 березня 2016 року № 490 «Про затвердження форм документів у сфері публічних закупівель». Предмет закупівлі товарів, робіт і послуг визначається замовником згідно з пунктами 17 і 32 частини першої статті 1 Закону України «Про публічні закупівлі» та згідно з наказом Міністерства економічного розвитку і торгівлі України від 17 березня 2016 року N 454 «Про затвердження Порядку визначення предмета закупівлі» та на основі національного класифікатора України ДК 021:2015 «Єдиний закупівельний словник», затвердженого наказом Міністерства економічного розвитку і торгівлі України від 23 грудня 2015 року N 1749, за показником четвертої цифри основного словника із зазначенням конкретної назви товару, роботи чи послуги.

Згідно зі статтею 4 Закону річний план, додаток до річного плану та зміни до них безоплатно оприлюднюються з накладанням електронного цифрового підпису на веб-порталі Уповноваженого органу з

питань закупівель протягом п'яти календарних днів з дня їх затвердження. Тому відсутність процедури закупівлі в річному плані — це порушення норм частини 1 статті 4 та частини 1 статті 3 Закону України «Про публічні закупівлі». При плануванні закупівель також слід враховувати вимоги законодавства щодо заборони поділу предмета закупівлі на частини з метою уникнення проведення процедури відкритих торгів.

Слід звернути увагу на те, що допорогові закупівлі теж підлягають плануванню в додатку до річного плану закупівель обов'язково саме до початку їх проведення через електронну систему закупівель ProZorro чи шляхом укладання прямого договору без проведення попередньо електронної закупівлі. Якщо сума укладеного договору дорівнює або перевищує 50 тисяч гривень, але не перевищує вартісні межі, встановлені в абзацах другому і третьому статті 2 Закону, в системі електронних закупівель замовники обов'язково оприлюднюють звіт про укладені договори. Це варто враховувати при плануванні публічних закупівель.

Протягом року замовники, зокрема бюджетні установи, можуть вносити зміни у річний план закупівель та додаток до нього. Кількість змін, характер та періодичність їх внесення законодавством не визначена та не обмежена. Кожна зміна має бути затверджена рішенням тендерного комітету або уповноваженої особи з питань публічних закупівель. Проте слід чітко дотримуватись термінів щодо оприлюднення внесених змін та обов'язковості їх внесення до початку проведення процедури закупівлі.

Планування у закупівельному процесі має передувати оголошенню кожної процедури закупівлі. І цей момент є важливим, адже одним із принципів здійснення публічних закупівель, передбачених частиною 1 статті 3 Закону України «Про публічні закупівлі», є відкритість та прозорість на всіх стадіях публічних закупівель. При плануванні здійснення закупівель також слід дотримуватись таких принципів, як максимальна економія та ефективність, добросовісна конкуренція серед учасників, недискримінація учасників, об'єктивна та неупереджена оцінка тендерних пропозицій, запобігання корупційним діям і зловживанням. Це створить сприятливе середовище при реалізації державної політики у сфері закупівель та дозволить досягти таких поставлених завдань, як уникнути ризиків при плануванні в публічних закупівлях, та як за допомогою механізму планування зробити закупівлі ефективними.

Грамотно налагоджений процес планування закупівель – важлива складова успішної роботи замовника. Адже завдяки цьому постачальники чітко розумітимуть потреби і плани бюджетних установ, а значить – матимуть час підготуватися, щоб потім взяти участь у конкурсних торгах. Відповідно і замовник залишиться у вигазі, тому що зможе отримати високу конкуренцію в закупівлях і заощадити значні кошти.

Так, на електронному торговельному майданчику системи державних закупівель ProZorro департаментом фінансів Житомирської обласної державної адміністрації у 2018 році було розміщено 12 оголошень про закупівлю товарів та послуг на загальну суму 588 тисяч гривень, з яких успішно завершено 10 закупівель на суму 516,4 тисячі гривень. Це свідчить про те, що використання системи електронних державних закупівель виявилась ефективною, оскільки було зекономлено коштів на суму 61,9 тисяч гривень або 12,2 %.

Оскільки закупівля товарів, робіт і послуг органом публічної адміністрації здійснюється за рахунок коштів платників податків та в інтересах громадян заради надання якісних послуг, то використання електронної системи, як здійснення закупівель у відкритий та прозорий спосіб, заснований на основі чесної конкуренції постачальників, підвищить рівень громадського контролю за використанням бюджетних коштів, дозволить оцінити кількісні та якісні показники закупівель. При цьому будуть створені умови для запобігання проявам корупції у сфері публічних закупівель, адже не лише кожен учасник торгів зможе бачити, використовувати та аналізувати оприлюднену в електронній системі інформацію, але й усі бажаючі матимуть належний рівень доступу до неї. Це є досить гарним свідченням про дотримання принципу відкритості торгів.

Отже, планування бюджетними установами здійснення публічних закупівель із застосуванням електронної системи, як способу створення умов для конкуренції усіх учасників закупівель, забезпечення та підвищення відкритості та прозорості, суттєвої економії, є підтвердженням оптимального, раціонального та ефективного витрачання публічних коштів. В умовах чинного законодавства, яке не передбачає жодних заохочувальних виплат за роботу стосовно витрачання публічних коштів через електронну систему ProZorro, важливим є включення до складу тендерного комітету на засадах довіри відповідальних осіб, які бажають і здатні економно, цілеспрямовано, розсудливо витрачати державні кошти. Проте вже сьогодні виникає необхідність внесення змін у законодавство, які б передбачали, що здійснення процесу публічних закупівель на усіх стадіях, зокрема і планування, мають займатися висококваліфіковані спеціалісти у цій сфері з відповідною достойною оплатою праці, що дозволить досягнути ще більшої ефективності від витрачання бюджетних коштів.

Омельчук М.В., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-18-3м, ФПУП  
Науковий керівник – Шпак Ю.В., д.н.держупр., проф.  
Житомирський державний технологічний університет

## ФОРМУВАННЯ МОРАЛЬНИХ ПРИНЦИПІВ ПРОТИДІЇ КОРУПЦІЇ

Для розбудови України як повноцінного члена європейської та міжнародної спільноти надзвичайно актуальним та пріоритетним є формування адекватної існуючій у нашій державі монолітній системі корупції чіткої мети діяльності суб'єктів протидії корупції. І в цьому аспекті почати треба із розробки загально визначених в першу чергу морально-ідеологічних засад, на яких має базуватися діяльність з протидії корупції, і відповідати міжнародним стандартам у цій сфері.

Корупція, про що вже неодноразово зазначалось, своїми наслідками має не лише економічні та соціальні негаразди. Вона також впливає на суспільну мораль, руйнує духовні та культурні цінності індивіда й соціуму, перешкоджає формуванню ідейних орієнтирів нації та народу, деформує ментальність, призводячи до поглиблення в суспільстві морально-ідеологічної кризи. Така криза має все проникний характер, вона охоплює всі суспільні й державні інституції, у тому числі державну службу

Проаналізувавши український та зарубіжний досвід, на наш погляд, при побудові механізму протидії корупції в Україні слід підходити з точки зору моральності, яке вже давно існує в цивілізованому суспільстві і актуальне сьогодні на шляху до євроінтеграції України.

Сутність морально-ідеологічних антикорупційних заходів, принципи їх формування та реалізації, мета, завдання, механізми та очікувані результати використання повинні визначитися концептуальним документом – Концепції реалізації морально-ідеологічних антикорупційних заходів (далі – Концепція), яка повинна створити передумови для повноцінного формування морально-ідеологічного механізму боротьби з корупцією, визначила б інструментарій протидії корупції шляхом зміцнення морального стану українського суспільства в цілому та його окремих структур, визначення національної ідеї та загальнодержавної ідеології, духовного відродження та культурного збагачення народу, самоусвідомлення та консолідації нації.

Морально-ідеологічні заходи антикорупційного спрямування повинні реалізовуватися з урахуванням основоположних принципів протидії корупції, таких як: верховенства права; законності, системності; комплексності; об'єктивності; практичної спрямованості та радикальності заходів; наукової обґрунтованості; економічної доцільності; взаємодії владних структур з інститутами суспільства і населенням; оптимальності та ефективності; об'єктивності. Сукупність норм, що регулюють взаємовідносини працівників між собою в процесі їх спільної професійної діяльності і спрямованих на формування такої атмосфери в колективі, при якій корупційні дії працівників виглядали б аномальним явищем, заслуговує вселяючого осуду окреслимо як моральними принципами протидії корупції, до яких віднесемо наступні принципи:

1. Принцип законності. Неухильне дотримання нормативно – правових актів, спрямованих на боротьбу з корупцією.

2. Принцип гуманізму. Визнання, дотримання і захист прав і свобод людини і громадянина. (Повага до кожної людини, визнання суверенітет особистості та її гідності, ввічливість, тактовність, толерантність.)

3. Принцип відповідальності. Юридична, а також моральна відповідальність за прийняті рішення у сфері боротьби з корупцією. (Під моральною відповідальністю розуміється моральний осуд корупціонера з боку членів колективу, суспільства і, навіть рідних і близьких. Це має призводити до докорів сумління, яка, як відомо, є внутрішнім цензором людини, що послужить поштовхом до каяття і неприпустимості надалі корупційних дій.)

4. Принцип справедливості. Розумне використання владних повноважень у справі боротьби з корупцією.

5. Принцип лояльності прихильність курсу в боротьбі з корупцією, неухильному дотриманню правових норм, навіть якщо це суперечить внутрішнім принципам і політичним поглядам.

6. Принцип чесності і непідкупності, категоричне неприйняття проявів корупції і бюрократизму.

Сформулюємо моральні вимоги до антикорупційної поведінки, а саме:

1. Прихильність моральним принципам, постановка службових інтересів вище індивідуальних.
2. Сумлінне виконання своїх службових обов'язків.
3. Об'єктивність у виконанні службових обов'язків (виключення в робочому процесі особистих інтересів і переваг).
4. Заборона на прийняття для себе особисто, а також членів сім'ї ніяких благ і переваг,

використовуючи при цьому свої службові повноваження.

5. Не давати жодних особистих обіцянок, пов'язаних зі службовими обов'язками.

6. Не використовувати конфіденційну інформацію, отриману в ході виконання своїх посадових обов'язків, як засіб одержання особистої вигоди

7. Викривати будь-які корупційні дії, боротися за створення атмосфери нетерпимості до корупційної поведінки колег.

8. Бути чесним, скромним, ввічливим, тактовним, чуйним, справедливим по відношенню до своїх колег і громадянам.

При створенні системи заходів протидії корупції в українських організаціях, установах слід ґрунтуватися на таких ключових принципах як:

1. Принцип відповідності політики організації чинному законодавству і загальноприйнятим нормам. Відповідність реалізованих антикорупційних заходів Конституції України, укладеним Україною міжнародним договорам, законодавству України та іншим нормативним правовим актам, застосовним до організації.

2. Принцип особистого прикладу керівництва. Ключова роль керівництва організації у формуванні культури нетерпимості до корупції та у створенні внутрішньо-організаційної системи попередження і протидії корупції.

3. Принцип залученості працівників. Інформованість працівників організації щодо положень антикорупційного законодавства та їх активну участь у формуванні та реалізації антикорупційних стандартів і процедур.

4. Принцип пропорційності антикорупційних процедур ризику корупції. Розробка та виконання комплексу заходів, що дозволяють знизити ймовірність залучення організації, її керівників та співробітників в корупційну діяльність, здійснюється з урахуванням існуючих в діяльності даної організації корупційних ризиків.

5. Принцип ефективності антикорупційних процедур. Застосування в організації таких антикорупційних заходів, які мають низьку вартість, забезпечують простоту реалізації і приносять значимий результат.

6. Принцип відповідальності і невідворотності покарання. Невідворотність покарання для працівників організації незалежно від займаної посади, стажу роботи та інших умов у випадку вчинення ними корупційних правопорушень в зв'язку з виконанням трудових обов'язків, а також персональна відповідальність керівництва організації за реалізацію внутрішньо-організаційної антикорупційної політики.

7. Принцип відкритості бізнесу. Інформування контрагентів, партнерів та громадськості про прийняті в організації антикорупційні стандарти ведення бізнесу.

8. Принцип постійного контролю і регулярного моніторингу. Регулярне здійснення моніторингу ефективності впроваджених антикорупційних стандартів і процедур, а також контролю за їх виконанням.

Таким чином, корупція є одночасно явищем соціальним, політичним та правовим, вона завжди на вістрі уваги та є об'єктом вивчення фахівців різних галузей науки, тому проблемі процвітання корупції в Україні вже присвячено безліч досліджень як комплексних так і ситуативних, як наукових так і практичних. Якщо більш детально проаналізувати причини та умови та заглибитися в їх соціальну складову, ми побачимо, що проблематика знаходиться саме на рівні суб'єктивного сприйняття особою корупції як норми суспільного життя, а решта чинників вже є наслідками. Питання моралі є першочерговою проблемою, що в свою чергу є формує соціальну кризу нашого суспільства, адже маючи можливість до зловживань, особа, яка не дуже опікується принципами моралі та службової етики обов'язково скористається своїм становищем, попри існуючі заборони та обмеження.

#### **Список використаних джерел**

1. Молдован Е. С. Морально-світоглядні принципи подолання корупції на державній службі [Електронний ресурс] / Е. С. Молдован // Університетські наукові записки. – 2009. – № 3. – С. 291-295. – Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Unzap\\_2009\\_3\\_54](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Unzap_2009_3_54)

2. Молдован Е.С. Напрями запобігання та протидії корупції на державній службі: морально-ідеологічний аспект / Е. С. Молдован. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://academy.gov.ua/ej/ej12/txts/10mesmia.pdf>

3. Основні засади запобігання корупції / М. В. Романов; ГО «Харківська правозахисна група». — Харків: ТОВ «Видав-ництво „Права людини“», 2017. — 176 с.



**Орел В.Р., студентка, III курс, гр. ПУА-1, ФПУП  
Науковий керівник – Драган І.О., д.н.держупр., проф.  
Житомирський державний технологічний університет**

## **УДОСКОНАЛЕННЯ ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІВ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ В УКРАЇНІ НА СУЧАСНОМУ ЕТАПІ**

У сучасних умовах якісно новим чином вирішується проблема модернізації місцевого самоврядування, оскільки пред'являються вищі вимоги до реформування системи органів влади і місцевого самоврядування. Пошук шляхів модернізації діяльності органів місцевого самоврядування знаходиться в полі зору багатьох вчених і практиків. Це і пояснює підвищення інтересу до проблеми удосконалення та розвитку перспектив органів влади, але досі дана проблема є відкритою для досліджень.

Удосконалення діяльності органів самоврядування багато в чому визначається якістю та ефективністю послуг, які надаються органами міського управління. Підвищення ефективності управління в сучасних умовах можливо тільки при наявності високопрофесійних кадрів. Від рівня компетенції державних службовців залежить довіра населення до влади. Для зміцнення кадрового потенціалу та поліпшення його якісного складу, ведеться планомірна робота з підвищення кваліфікації, проводиться атестація.

Також, одна зі складових поліпшення якості управління – це боротьба з корупцією в органах державної влади та місцевого самоврядування. В рамках реалізації проекту Закону України «Про Антикорупційну стратегію на 2018-2020 роки» впроваджені механізми протидії корупції та підвищення рівня прозорості в діяльності органів місцевого самоврядування.

Однією з умов ефективності діяльності органів місцевого самоврядування є співпраця, активний і зацікавлений діалог з громадськими організаціями. З метою врахування думки громадян і громадських організацій при підготовці рішень з найбільш актуальних питань соціально-економічного розвитку.

На даний момент варто зазначити, що діяльність органів влади неодноразово видозмінювалась, доопрацьовувалась та докорінно реформувалась. Проте питання удосконалення та модернізації діяльності досі гостро стоїть через ряд проблем, які не дають в повному обсязі розкрити усі можливості ефективного та раціонального використання потенціалу органів державного самоврядування. Адже, варто врахувати, що саме органи місцевого самоврядування є власне буфером між державними інституціями та громадськістю в цілому, тому така система потребує своєчасних та доцільних інновацій для її гармонічного розвитку.

Розвиток реального місцевого самоврядування не можна зводити тільки до адміністративних реформ, оскільки цей процес пов'язаний з досить істотною зміною способу життя населення, його соціально-політичного стану. Досягнення цієї мети можливо в тому випадку, якщо місцеве самоврядування буде розглядатися не тільки як низовий рівень публічної влади, а й як громадський інститут, оскільки саме в цьому полягає його основна відмінність від державної влади.

Прогрес у розвитку також, буде багато в чому залежати від того, наскільки ефективним виявиться становлення громадянського суспільства на всіх рівнях. Ефективне управління на місцях може бути забезпечено шляхом здійснення зворотного зв'язку з населенням і використання громадського контролю над владою. Саме в цьому проявляється його сутність і соціально-політична значущість.

На даний час, Україна впевнено тримає курс на самостійність органів самоврядування, яке відображається в прийнятті відповідних законів, стратегій. Формування і розвиток місцевого самоврядування, здійснюється з урахуванням не тільки вітчизняного досвіду організації місцевої влади, а й під значним впливом зарубіжного муніципального досвіду. Яскравим прикладом є міжнародний документ Європейська Хартія, який увібрав в себе оптимально сконцентрований багатовіковий досвід в області організації місцевого самоврядування в державах Європи. Під місцевим самоврядуванням в Хартії слід розуміти здатність і правомочність органів місцевого самоврядування регламентувати більшу частину публічних справ і керувати нею, діючи в рамках закону, відповідно до своєї компетенції, а також в інтересах місцевого населення.

Подібний досвід виражений в сукупності загальних правових принципів, які лежать в основі розвитку актуальних тенденцій місцевого самоврядування. У конкретному випадку мова йде про ідеали, до яких повинні прагнути держави, які її підтримали.

Отже, цілком впевнено можна сказати, що процес вдосконалення місцевого управління і самоврядування непростий, і може затягнутися на багато років, якщо їм цілеспрямовано не управляти, не впливати на нього засобами державного регулювання. Держава, безумовно, повинна допомогти становленню місцевого управління і самоврядування. При цьому потрібні не тільки окремі заходи, а глибоко опрацьована стратегія його державної підтримки, комплексний, системний підхід. Потрібна чітко визначена, демократично вивірена концепція, яка змогла б дати основні орієнтири і визначити заходи зміцнення соціально-економічної, фінансової та правової бази функціонування і безперервного розвитку місцевих утворень.

Орел Т.Л., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-18-7м, ФПУП  
Науковий керівник – Шпак Ю.В., д.н.держ.упр., проф.  
Житомирський державний технологічний університет

### СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ НОТАРІАТУ В УКРАЇНІ ТА ШЛЯХИ ЙОГО РЕФОРМУВАННЯ

Основним напрямом адміністративної реформи, яка триває в Україні протягом останніх років, є утвердження та забезпечення прав і свобод людини і громадянина. Тому курс на охорону прав, свобод та інтересів громадян, забезпечення верховенства права в усіх сферах суспільного життя нерозривно пов'язаний з підвищенням ефективності дії механізму адміністративно-правового забезпечення тих основних владних інститутів, які близькі до потреб та вимог людей.

Однією з важливих складових адміністративної реформи є удосконалення організації та діяльності юстиції загалом і нотаріату в Україні зокрема. Наразі в напрямку вдосконалення діяльності нотаріату державою вже здійснено окремі кроки. Так, наказом Міністерства юстиції України від 24 грудня 2010 року було затверджено Концепцію реформування органів нотаріату в Україні, метою якої є сприяння становленню цілісного підходу до визначення функцій нотаріату та побудови чіткої структури нотаріальних органів з метою надання населенню послуг правового та нотаріального характеру відповідно до міжнародних стандартів, а також поступового і системного реформування українського нотаріату як інституту позасудового захисту цивільних прав громадян.

Концепція реформування нотаріату визначила сучасний стан цього інституту, його цілі, пріоритетні завдання та стратегічні напрями, окреслила механізми їх втілення й очікувані результати.

Для виконання зазначеної мети серед першочергових заходів, які передбачені Концепцією, були такі: 1) розроблення та прийняття Порядку вчинення нотаріальних дій нотаріусами України, посадовими особами виконавчих комітетів органів місцевого самоврядування, консульськими установами; 2) вжиття заходів щодо зменшення кількості підзаконних нормативно-правових актів, які регулюють питання загального та нотаріального діловодства, архівної справи, ведення реєстрів для реєстрації нотаріальних дій та їх узгодженості між собою; 3) визначення критеріїв для оптимального забезпечення населення нотаріальними послугами; 4) розроблення та затвердження Порядку підвищення кваліфікації кадрів, які працюють у сфері нотаріату; 5) вжиття заходів щодо створення галузевого нотаріального архіву при Міністерстві юстиції України. На даний час можна проаналізувати окремі результати реалізації вищезгаданої Концепції. Зокрема, до позитивних зрушень слід віднести прийняття ряду передбачених Концепцією нормативно-правових актів, якими врегульовано важливі правовідносини у сфері організації та діяльності нотаріату. При цьому й досі не було вирішено низки концептуальних проблем, які потребують нагальних змін.

На шляху України до європейської інтеграції розвиток системи нотаріату потребує суттєвих змін, розв'язання теоретичних і прикладних проблем.

Необхідно зазначити, що нотаріат України за своїми основними ознаками тяжіє до латинської моделі нотаріату, але має певні особливості. Варто наголосити на основних ознаках латинського нотаріату, які вже почали запроваджуватися в нашій державі. Як відомо, однією з особливостей системи нотаріату латинського типу є відсутність поділу нотаріусів на державних і приватних та існування так званого «єдиного нотаріату». Економічною основою діяльності єдиного нотаріату є самофінансування, тобто держава не має фінансових обов'язків щодо забезпечення діяльності нотаріату. Саме тому одним із стратегічних напрямів реформування нотаріату в Україні останнім часом є перехід до системи «єдиного нотаріату» і, як наслідок, запровадження цієї системи – ліквідація державного нотаріату.

Окрім того, перехід до «єдиного нотаріату» – це крок на шляху приведення законодавства України до міжнародних стандартів, зважаючи на те, що державні і приватні нотаріуси мають рівні права, а документи, оформлені ними, мають однакову юридичну силу. Зрозуміло, що перехід до системи «єдиного нотаріату» вимагає проведення ряду заходів, насамперед – розробка і прийняття низки нормативно-правових актів, які забезпечили б механізм функціонування єдиного нотаріату. У даному контексті слід зазначити, що існування великого масиву нормативно-правових актів, більшість з яких є підзаконними, які регулюють відносини у сфері адміністративно-правового забезпечення організації та діяльності нотаріату, зумовлюють труднощі у їх застосуванні. Таким чином, дієвим виходом з даної ситуації є не фрагментарне внесення змін до чинного законодавства, а систематизація всіх нормативно-правових актів, що регулюють відносини в даній сфері, в єдиний консолідований правовий акт – Нотаріальний кодекс України, який містив би Загальну частину – матеріальні аспекти діяльності нотаріату та Особливу частину, де має бути чітко закріплена процедурна сторона нотаріальної діяльності. Особливо слід наголосити на об'єктивній необхідності участі в розробленні проекту вищенаведеного Кодексу і самих нотаріусів, які в ході вчинення нотаріальних дій постійно стикаються з різними проблемами організаційного та процедурного характеру,

пов'язаними із застосуванням норм законодавства, для захисту прав та інтересів осіб, які до нього звернулися.

Окремо слід зазначити, що перехід до «єдиного нотаріату» зумовить ліквідацію державних нотаріальних контор, у результаті чого виникне проблема працевлаштування нотаріусів, які сьогодні працюють у державних нотаріальних конторах. Важливим є і той аспект проблеми, що сьогодні державні нотаріальні контори фактично задовольняють потреби пільгової категорії населення при вчиненні нотаріальних дій, зокрема звільняючи громадян від сплати мита та зборів. Враховуючи це, перехід до «єдиного нотаріату» можливий лише за умови визначення чіткого механізму захисту незаможних або соціально незахищених верств населення, які потребують нотаріальних послуг. Саме тому, на шляху переходу до системи єдиного нотаріату, проблемними і такими, що потребують досконалого унормування, є питання вартості вчинюваних нотаріальних дій. Доцільним видається необхідність закріпити на законодавчому рівні механізм визначення вартості (тарифів) оплати нотаріальних дій як гарантії доступності нотаріальних послуг.

Крім цього, з огляду на те, що нотаріальна діяльність не є підприємницькою і не має на меті отримання прибутку, необхідно також визначити на законодавчому рівні джерела фінансування «єдиного нотаріату», задля протидії його «комерціалізації», перетворення в різновид бізнесу, запобігання іншим негативним тенденціям, які підривають довіру суспільства до нотаріусів. Окрім того, перед запровадженням єдиних тарифів і відповідних пропозицій змін до законодавства, мають бути вироблені об'єктивні критерії для встановлення тарифів. Таким чином, важливою складовою функціонування «єдиного нотаріату» є його фінансова основа.

Крім того, нагального вирішення потребують питання забезпечення підвищення кваліфікації нотаріусів та створення дієвого механізму нотаріального самоврядування.

Важливим кроком на шляху до латинського нотаріату на даний час стали внесені з 2014 року зміни до Порядку допуску осіб до складання кваліфікаційного іспиту та проведення кваліфікаційного іспиту Вищою кваліфікаційною комісією нотаріату щодо запровадження електронного анонімного тестування для кандидатів на посаду нотаріуса. Вказані зміни були покликані унеможливити будь-які суб'єктивні фактори впливу на осіб, які складають кваліфікаційні іспити, та позбавити доступ до нотаріальної професії від корупційної складової.

На шляху до запровадження латинського нотаріату в Україні у червні 2017 року Нотаріальною палатою України розроблена Концепція реформування українського нотаріату, яка була представлена Міністерству юстиції України, та представникам юридичної громадськості на круглому столі: «Основні тенденції в реформуванні нотаріату України та європейський досвід».

Так, Запропонована Нотаріальною палатою України Концепція передбачає:

- розробку та прийняття на рівні закону Кодексу професійної етики нотаріуса;
- створення умов для збереження професії нотаріуса за швидкого розвитку сфери цифрових послуг, що передбачає розроблення та впровадження «цифрового нотаріату» та електронного реєстру вчинення нотаріальних дій, створення електронного цифрового нотаріального архіву;
- передачу невластивих державі функцій органу професійного самоврядування – Нотаріальній палаті України, зокрема тих функцій, що виконують головні територіальні управління юстиції в сфері нотаріату;
- передачу повноважень з досудового врегулювання спорів, які стосуються адміністрування нотаріальної діяльності, нотаріусам, що сприятиме розвантаженню судової систему, зокрема – адміністративних судів;
- розробку і впровадження швидко адаптованих програм по підвищенню професійного рівня нотаріусів;
- розширення повноважень нотаріусів та створення, так званого Нотаріального будинку юстиції – сервісу для громадян по типу «єдиного вікна»;
- впровадження механізму використання нотаріусами спецрахунків для проведення міжнародних транзакцій за договорами купівлі нерухомості та цінних паперів.

Таким чином, наразі залишається невирішеним значне коло проблем у сфері організації та діяльності нотаріату в Україні. Частина з них уже була предметом дискусії, однак їх нерозв'язаність потребує подальшого теоретико-прикладного аналізу та усунення. З урахуванням цього, перспектива розвитку нотаріату в Україні полягає не лише в запровадженні нових адміністративно-правових механізмів його організації та діяльності, а й у розв'язанні існуючих нагальних проблемних питань, які є невирішеними вже протягом багатьох років. Здійснюючи реформування системи нотаріату в Україні через внесення змін і доповнень до чинного законодавства, доцільно враховувати досвід країн, у яких запроваджено нотаріат латинського типу, що найкраще підходить для нашої держави, і таким чином – адаптувати українську систему нотаріату до європейських стандартів. При цьому реформування адміністративно-правового забезпечення організації та діяльності нотаріату не є самоціллю, а об'єктивною потребою ефективного розвитку суспільних відносин в Україні на сучасному етапі.

**Охріменко К.М., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-18-9м, ФПУП  
Науковий керівник – Ішук Д.О., к.юр.н.  
Житомирський державний технологічний університет**

## **ДЕРЖАВНЕ УПРАВЛІННЯ ІНВЕСТИЦІЙНИМ РОЗВИТКОМ ЕКОНОМІКИ РЕГІОНУ**

Постановка проблеми. Сучасний стан розвитку економіки регіонів України характеризується наявністю в більшості з них низки соціально-економічних та інших проблем, для вирішення яких необхідне залучення додаткових внутрішніх та зовнішніх інвестиційних ресурсів. Вирішення цього завдання можливе шляхом залучення інвестицій у економічний розвиток регіонів.

Державне управління інвестиційним розвитком економіки регіонів виступає на сьогодні важливим елементом економічної політики країни. Таке управління буде ефективним, якщо воно ґрунтується на чітких та обґрунтованих науково-методичних підходах і рекомендаціях. Управління інвестиційним розвитком економіки регіонів України має бути сьогодні покращено у напрямі вдосконалення механізму державного управління регіональним інвестиційним розвитком.

Аналіз досліджень і публікацій. Питання щодо удосконалення механізмів державного управління інвестиційним розвитком регіону висвітлено у великій кількості наукових праць. Разом з тим необхідно дослідити форми та методи управління інвестиційним розвитком регіонів в умовах сучасної трансформації економіки, що зростає під впливом локальних та глобальних процесів у країні.

Потребують теоретичного, методологічного та науково-практичного обґрунтування проблеми побудови механізму управління інвестиційним розвитком економіки регіонів як необхідної складової механізму державного управління економікою країни.

Формулювання цілей. Мета – викласти результати досліджень з питань удосконалення механізму державного управління інвестиційним розвитком економіки регіонів.

Об'єктом дослідження є сукупність економічних та інформаційних відносин, які виникають у процесі інвестиційної діяльності, в сфері державного управління, а предметом – методи та механізми державного управління інвестиційними процесами на регіональному рівні та їх організаційно-економічні засади.

Матеріал дослідження. Сучасний стан економічного розвитку при безперервній трансформації громад України передбачає широке використання інвестиційного потенціалу, враховуючи основні особливості кожного з них. Основним напрямом регіональної політики на сьогодні має стати підвищення ролі громад як господарюючих одиниць, що здатні самостійно (за рахунок бюджетних коштів або у партнерстві з приватним сектором) реалізовувати інвестиційні проекти, що стануть поштовхом для розвитку економіки регіону в цілому. Проте надання громадам більшої самостійності у проведенні економічної політики тягне за собою і адекватне збільшення їхньої відповідальності, удосконалення процедур моніторингу і контролю динаміки соціально-економічного розвитку.

Недостатня кількість інвестиційних ресурсів для забезпечення економічного розвитку регіонів призводить до того, що регіональні еліти ведуть конкурентну боротьбу за доступ до централізованих внутрішніх (бюджетних) й іноземних джерел фінансування інвестицій.

Така конкуренція проявляється у лобіюванні програм економічного регіонального розвитку, які передбачають фінансування його з державного бюджету або державних фондів, у створенні привабливих умов для здійснення господарської й інвестиційної діяльності певних регіонів або галузей, які формують ядро цих регіонів.

Сьогодні в Україні проводиться децентралізація громад, що призводить до збільшення доходів місцевих бюджетів. Разом з тим така робота має проходити в комплексі із гармонізацією відносин між державою (центральними органами) та громадою (місцевим самоврядуванням), підвищенням відповідальності місцевої влади за конкретні результати соціально-економічного розвитку, підвищенням зацікавленості місцевих еліт (в тому числі інвесторів) у здійсненні ефективного інвестування у розвиток регіональної інфраструктури, зміцненні фінансової дисципліни тощо.

Державне управління інвестиційною діяльністю є стратегічним напрямком політики регіонального розвитку. Держава в цьому процесі має відігравати роль координуючого та направляючого центру, запобігаючи економічній відокремленості громад регіону. За таких умов регіональний потенціал отримає необхідні інвестиційні нагромадження для економічного оновлення та зростання, одночасно забезпечуючи інноваційно-технологічний розвиток всієї країни.

В сучасних умовах безперервної трансформації економіки України, ефективні механізми державного управління мають включати централізоване державне та регіональне прогнозування, планування і регулювання соціально-економічних процесів, а також їх взаємоузгодженість. Для досягнення ефективності цього процесу необхідна державна підтримка (інституційна, наукова, ресурсна тощо).

Павліченко А.П., к.псих.н.  
Кисарець О.М., магістрант, II курс, гр. ЗДУМ-17-4м, ФПУП  
Житомирський державний технологічний університет

## СУДОВИЙ ЗАХИСТ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИХ ПРАВ ЛЮДИНИ І ГРОМАДЯНИНА

Проблема захисту людини виникла з її появою на землі. Виникнення родини, суспільний поділ праці, поява приватної власності – ведуть до утворення держави. Людина й усе, що знаходиться довкола неї, – особисте, матеріальне, природне, духовне, – потребувало і дотепер потребує постійного захисту.

Отже, можна констатувати, що захист прав і свобод людини і громадянина є основною функцією держави. Так, охорона правопорядку – найважливіша і необхідна функція будь-якої держави, що впливає з потреб суспільства. У демократичній державі на перший план висувається охорона прав і свобод громадян, без чого неможливий справжній правопорядок. Тому, до основних внутрішніх функцій сучасних держав відносять, серед інших, охорону прав і свобод громадян.

На мій погляд, функція держави не будь-який, а саме основний, головний напрямок її діяльності, без якого держава на даному історичному етапі або протягом усього свого існування обійтися не може. Це стійка, сформована предметна діяльність держави в тій або іншій сфері – в економіці, політиці, охороні природи тощо. У функціях предметно виражається саме глибинне і стійке в державі – його сутність. Тому, виконуючи свої функції, держава тим самим вирішує завдання, що стоять перед ним, по управлінню суспільством, а його діяльність здобуває практичну спрямованість.

Соціальна держава і її законодавство покликані цілеспрямовано поліпшувати і захищати матеріальний добробут, служити задачам забезпечення людині гідного життя, затверджувати в суспільстві принципи гуманізму і справедливості. Соціальна держава повинна тісно взаємодіяти з індивідом на основі програмної мети – забезпечення гідних умов життя. Держава зобов'язана створювати всі можливості для саморозвитку особистості, разом з тим і громадянин на основі гарантованої свободи і відносин власності зобов'язаний відповідати за своє матеріальне забезпечення.

Основною функцією держави повинен бути захист насамперед соціально-економічних прав людини і громадянина. Цьому сприяє базування держави на принципах народного суверенітету, демократизму, верховенства закону, поділу влади, взаємної відповідальності держави й особистості, політичного й ідеологічного плюралізму, гласності в діяльності державного апарата і поінформованості громадян, наявності демократичного правосуддя і судових форм захисту прав і свобод людини і громадянина.

Захист соціально-економічних прав людини здійснюється у різноманітних формах, які можна об'єднати у дві групи юрисдикційну і неюрисдикційну. Основна відмінність між ними полягає в тому, що захист соціально-економічних прав у юрисдикційній формі здійснюється різними державними органами, із властивим кожному з них певним процесуальним порядком діяльності, у той час як захист цих прав у неюрисдикційній формі протікає в рамках матеріального правовідношення і здійснюється самими сторонами без звернень до компетентних органів. Практика сучасного державного будівництва показує, що умовою справжнього й ефективного поділу повноважень державної влади, засобом демократичного правового подолання виникаючих державно-правових протиріч є конституювання і значне підвищення статусу саме третьої влади – судової, усіх її підсистем і на всіх рівнях.

На наш погляд, судовий захист економічних прав та свобод людини і громадянина – це гарантована державою можливість будь-якої особи, уповноваженого законом державного органу або недержавної організації скористатися чинним конституційним порядком захисту в органах судової влади порушених чи оспорюваних економічних прав, свобод та інтересів людини й громадянина.

Сьогодні судову владу в Україні здійснюють місцеві суди; апеляційні суди, Апеляційний суд України; вищі спеціалізовані суди; Верховний Суд України. Особлива роль у системі судової влади України належить Конституційному Суду, який є єдиним органом конституційної юрисдикції в Україні. Конституційний Суд України приймає рішення та дає висновки у справах щодо: 1) конституційності законів та інших правових актів Верховної Ради України, актів Президента України, актів Кабінету Міністрів України, правових актів Верховної Ради Автономної Республіки Крим; 2) відповідності Конституції України чинних міжнародних договорів України або тих міжнародних договорів, що вносяться до Верховної Ради України для надання згоди на їх обов'язковість; 3) додержання конституційної процедури розслідування і розгляду справи про усунення Президента України з поста в порядку імпичменту в межах, визначених статтями 111 та 151 Конституції України; 4) офіційного тлумачення Конституції та законів України.

На сьогодні, судовий захист є найбільш надійною формою захисту соціальних прав людини і громадянина, в тому числі і досліджуваного нами права, адже він ґрунтується на принципах рівності громадян перед законом і судом, змагальності учасників процесу і свободі в наданні ними суду доказів, гласності судового процесу і повній фіксації його технічними засобами та ін.

Павліченко І.М., викл.  
Шумило Л.В., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-18-1м, ФПУП  
Житомирський державний технологічний університет

### **ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ КОНТРОЛЮ ЗА ДІЯЛЬНІСТЮ АРБІТРАЖНИХ КЕРУЮЧИХ ТА ШЛЯХИ ЙОГО ВДОСКОНАЛЕННЯ (НА ПРИКЛАДІ ТЕРИТОРІАЛЬНОГО ОРГАНУ З ПИТАНЬ БАНКРУТСТВА ЖИТОМИРСЬКОЇ ОБЛАСТІ)**

Банкрутство – це постійний супутній елемент ринкової економіки. Не обходиться без нього і Україна. При допомозі банкрутства економіка очищується від неефективно діючих суб'єктів господарювання, які в результаті банкрутства або ліквідовуються, або реструктуризують свою діяльність.

В епоху існування СРСР, в період розвинутого соціалізму, якщо підприємство погано працювало, держава реорганізовувала його (приєднувала до більш прибуткового), надавала фінансову допомогу шляхом особливого режиму кредитування, використання коштів фондів міністерств або ж списувала борги (колгоспам).

Після розпаду Радянського Союзу Україна стала на шлях ринкових реформ. Перехід від одних економічних відносин до інших неминуче супроводжується спадом виробництва, інфляцією, кризою неплатежів, взаємною заборгованістю, нагромадженням боргів, що негативно позначається на господарюючих суб'єктах. Стає все більш очевидним, що для оздоровлення таких фінансово неспроможних підприємств потрібен спеціальний механізм у вигляді інституту неспроможності (банкрутства), який існує у всіх державах з ринковою економікою.

До 1992р. Україна не знала інституту неспроможності (банкрутства). Закон України від 14.05.1992р. «Про банкрутство» встановив спеціальний порядок розгляду справ фінансово неспроможних підприємств арбітражними (на даний час – господарськими) судами. Суть закону зводилася до ліквідації підприємств. Практично він не вирішував питань фінансового оздоровлення підприємств, не містив пільг для боржників: він був про кредиторським. Основне завдання полягало в примушенні боржника будь-яким чином, навіть на шкоду виробництву, погасити заборгованість перед кредиторами. Проте, не дивлячись на ряд недоліків, закон заклав базу для правового і економічного захисту економіки від негативних наслідків перехідного періоду.

Принципово новим став Закон України від 30.06.1999р. «Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом (нова редакція Закону про банкрутство). У даному законі змінені підстави для порушення справи про банкрутство, строки розгляду справи; встановлені судові процедури, які застосовуються до боржника; з'явився новий учасник провадження у справі про банкрутство – арбітражний керуючий. І все ж основним у законі було саме – відновлення платоспроможності господарюючого суб'єкта. З про кредиторського закон став про дебіторським. Таким чином законодавець закріпив принципово новий підхід до вирішення проблеми неплатоспроможності господарюючих суб'єктів, і в першу чергу, суб'єктів підприємницької діяльності.

Як зазначалось вище, саме в даній редакції Закону про банкрутство з'явився новий учасник провадження у справі про банкрутство – арбітражний керуючий, який залежно від процедури банкрутства здійснює повноваження розпорядника майна, керуючого санацією, ліквідатора. При цьому слід зауважити, що відповідно до згаданої редакції Закону про банкрутство арбітражним керуючим могла бути фізична особа, суб'єкт підприємницької діяльності, яка має вищу юридичну або економічну освіту, володіє спеціальними знаннями та не є зацікавленою особою щодо боржника і кредиторів.

Разом з тим, положеннями вищевказаної редакції передбачалась обов'язкова наявність ліцензії на даний вид господарської діяльності.

Проте, 22.12.2011 зазначений Закон було прийнято в новій редакції, яка вступила в дію 19.01.2013 та продовжує діяти дотепер. Дана редакція докорінно змінила статус арбітражного керуючого, оскільки попередня редакція Закону про банкрутство як обов'язкову умову здійснення ним діяльності передбачала наявність статусу суб'єкта підприємницької діяльності, однак нині діюча редакція Закону про банкрутство визначає арбітражного керуючого як суб'єкта незалежної професійної діяльності. Крім того, прирівняно арбітражного керуючого до службової особи.

При цьому, вимога щодо здійснення діяльності арбітражними керуючими за наявності ліцензії на даний вид господарської діяльності скасована, відповідні зміни внесені до Закону України «Про ліцензування господарської діяльності», на сьогодні право на здійснення діяльності арбітражного керуючого надається громадянам України, які отримали відповідне свідоцтво, отримане у порядку встановленому згаданим Законом, а також мають бути внесені до Єдиного реєстру арбітражних керуючих (розпорядників майна, керуючих санацією, ліквідаторів).

Зважаючи на те, що одним з центральних учасників процедур банкрутства є арбітражний керуючий, який виступає сполучною ланкою у правовідносинах, що виникають у справах про банкрутство, через яку реалізуються зв'язки між боржником (банкрутом), кредиторами та господарським судом, а також враховуючи те, що на нього в залежності від введеної господарським судом процедури покладається цілий комплекс повноважень та обов'язків, від належного та ефективного здійснення яких залежить як відновлення платоспроможності боржника, у разі якщо є така можливість, так і повне або часткове задоволення вимог кредиторів, особливе місце відводиться контролю за діяльністю арбітражних керуючих (розпорядників майна, керуючих санацією, ліквідаторів).

Насьогодні здійснення контролю за діяльністю арбітражних керуючих регулює Закон України «Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом» в редакції, яка набрала чинності 19.01.2013 (далі – Закон про банкрутство). При цьому, даному питанню присвячено лише одну статтю, а саме: 106, яка складається з 4 частин, відповідно до якої Міністерством юстиції України наказом №1284/5 від 27.06.2013 затверджено Порядок контролю за діяльністю арбітражних керуючих (розпорядників майна, керуючих санацією, ліквідаторів) (далі – Порядок контролю) до якого вносились наказами Міністерства юстиції України зміни та доповнення: №1446/5 від 01.09.2014; №605/5 від 27.04.2015; №922/5 від 22.03.2017 та №2937/5 від 12.09.2018.

Разом з тим, слід зазначити, що як положеннями Закону про банкрутство, та і Порядку контролю залишено неврегульованими цілу низку проблемних питань без належного правового регулювання, що ускладнює органам контролю здійснення перевірок діяльності арбітражних керуючих (розпорядників майна, керуючих санацією, ліквідаторів), а останнім така ситуація надає можливість як уникнути дисциплінарної відповідальності за вчинені порушення, бездіяльність та неналежне виконання покладених обов'язків, так і призначеної органом контролю перевірки взагалі.

Крім того, наявна в окремих положеннях Порядку контролю норм, які суперечать ст.106 Закону про банкрутство, так, наприклад, в ч.2 згаданої статті зазначено, що позапланові виїзні та невиїзні перевірки здійснюються за зверненнями громадян чи юридичних осіб, якщо з таких звернень вбачається необхідність проведення додаткового контролю з боку державного органу з питань банкрутства.

Отже, Законом про банкрутство передбачено лише одну підставу для проведення органом контролю позапланової перевірки діяльності арбітражних керуючих (розпорядників майна, керуючих санацією, ліквідаторів) – звернення громадян чи юридичних осіб.

Проте, в Порядку контролю передбачено 9 підстав для проведення позапланових перевірок діяльності арбітражних керуючих (розпорядників майна, керуючих санацією, ліквідаторів), що суперечить ч.2 ст.106 Закону про банкрутство.

Згідно з дослідженнями Світового банку «Ведення бізнесу 2018» («Doing Business» 2018) Україна за показником «Врегулювання неплатоспроможності» залишається на край низькому 149 місці, хоча у загальному заліку займає 76 місце.

Головними причинами, відповідно до вищезгаданого дослідження, через які Україна посідає аж 149 місце, є: 1) занадто довга тривалість процедур банкрутства в нашій країні – 2,9 роки (Східна Європа та Центральна Азія – 2,3 роки; розвинуті країни – 1,7 роки). Найкращий даний показник належить у Ірландії – 0,4 роки; 2) висока вартість процедур банкрутства в Україні – 40,5% від вартості майна боржника (Східна Європа та Центральна Азія –13,1%; розвинуті країни – 9,1%). Краща країна за даним індикатором – Норвегія з 1%; 3) низька ефективність процедур банкрутства у нашій державі (індекс стягнення /центи на долар/) – 8,9 (Східна Європа та Центральна Азія –38; розвинуті країни – 71,2). Найкращий результат у Норвегії – 93,1.

Таким чином, без підвищення ефективності процедур банкрутства досягнення більш суттєвих результатів у покращенні інвестиційної привабливості вітчизняного ринку та забезпеченні легкості ведення бізнесу в Україні є проблематичним.

З метою вдосконалення законодавства в даній сфері, не останню роль в даному процесі, на нашу думку, з врахуванням багаторічної практики територіального органу з питань банкрутства у Житомирській області є необхідним вирішення проблем правового врегулювання контролю за діяльністю арбітражних керуючих (розпорядників майна, керуючих санацією, ліквідаторів).

Зважаючи на те, що саме на арбітражного керуючого покладено здійснення комплексу повноважень у процедурах банкрутства, а саме у розпорядженні майном боржника, санації боржника та ліквідації банкрута, а також враховуючи те що саме від їх належного виконання арбітражними керуючими багато в чому залежить як ефективність здійснення процедур відновлення платоспроможності боржника, так і задоволення вимог кредиторів, постає необхідність внесення змін до законодавства, яке регулює контроль за діяльністю арбітражних керуючих (розпорядників майна, керуючих санацією, ліквідаторів).

Внесення змін до вищевказаного законодавства має забезпечити не тільки покращення здійснення заходів контролю за діяльністю арбітражних керуючих, а також унеможливити зловживання в даному процесі як з боку арбітражних керуючих, так й органу контролю.

УДК 331.556.4

Паламарчук А.М., магістрант, II курс, гр. ЗДУМ-17-2м, ФПУП  
Науковий керівник – Острогляд О.В., к.юр.н., доц.  
Житомирський державний технологічний університет

## АНАЛІЗ ТЕНДЕНЦІЙ ТА НАСЛІДКІВ ТРУДОВОЇ МІГРАЦІЇ НАСЕЛЕННЯ УКРАЇНИ

Одним із найгостріших питань впродовж розвитку незалежної України є таке явище, як трудова міграція. Кожна її хвиля забирає значну частину молодого, талановитого та перспективного населення країни.

Україна сьогодні є одним із основних трудових донорів для країн Європи. Вона інвестує живий людський капітал в економіку майже усіх розвинутих країн світу на шкоду собі, тоді як ринок праці самої держави потребує фахівців практично у всіх галузях економіки.

Найчастіше основними мотивами поїздки на роботу за кордон є: заробіток для підвищення добробуту, поліпшення житлових умов, придбання автомобіля та інших дорогих товарів тривалого вжитку, а також необхідних товарів повсякденного вжитку, заробіток для задоволення поточних життєвих потреб, накопичення коштів для оплати навчання дітей у вищих навчальних закладах, накопичення стартового капіталу для створення власного бізнесу або розвитку власної справи, а також мотиви нематеріального характеру (подорожі, здобуття певних трудових навичок, поліпшення знання мови та інші).

Відповідно до вищезазначених мотивів, основною метою будь-якого трудового мігранта є бажання заробити чим побільше коштів для себе та своєї родини, яка залишилась в Україні.

Трудова міграція для України має, як правило, негативні наслідки, зокрема:

- країна втрачає найбільш конкурентоздатну частину власних трудових ресурсів, адже виїжджають загалом висококваліфіковані працівники, які згодом втрачають свої професійні навички, оскільки за кордоном виконують роботу, яка часто носить примітивний та непрестижний характер;

- морально-психологічний аспект, який має різносторонній вплив: з одного боку – розпадаються сім'ї, часто залишаються бездоглядними діти та люди похилого віку, з іншого – працюючи на чужині, заробітчани втрачають власне здоров'я, не отримуючи при цьому кваліфіковану медичну допомогу, зазнають впливу тяжкої фізичної і часто ненормованої праці, насильства з боку роботодавців, важких побутових умов, а крім цього, вони не мають гарантії щодо отримання зароблених грошей та правового захисту від злочинних елементів;

- уповільнення темпів розвитку науково-технічного прогресу в зв'язку з чисельною інтелектуальною еміграцією українських вчених за кордон;

- поширення випадків зловживань та обман громадян приватними агентствами з працевлаштування;

- виникнення політичних та економічних претензій до нашої країни в зв'язку із збільшенням нелегальної трудової міграції українців;

- загальна зневіра, втрата національної самосвідомості, набуття чужих звичаїв та невластивого менталітету;

- реадaptaція робітників, які повертаються після роботи за кордоном і відвикли від місцевих умов праці та життя. Повертаючись на Україну, громадяни користуються гарантованими державою правами на соціальний, медичний та пенсійний захист. Весь час, перебуваючи за межами держави, ці громадяни створювали додану вартість в економіці іншої країни і не сплачували страхових внесків. Це є серйозною проблемою створення соціального та пенсійного забезпечення наших заробітчани. Громадяни України, які виїхали в пошуках роботи за межі держави та перебували там досить довгий період, фактично позбавлені права на пенсійні виплати.

Проте, економічні і соціальні наслідки трудової міграції мають і позитивний ефект. До найважливіших переваг цього явища слід віднести зменшення напруги на ринку праці, значні обсяги інвестицій, які отримує країна завдяки заробітчанству, підвищення платоспроможного попиту завдяки надходженню коштів від заробітчани. Крім того, зовнішня трудова міграція є джерелом досвіду, знань, міжособистісних контактів, школою бізнесу та ринкової поведінки.

Таким чином, трудова міграція українців – складне й багатогранне питання, головною проблемою якого є те, що наша країна втрачає молодь та висококваліфікованих спеціалістів, які бажають працювати за кордоном за заробітну плату, яка, на жаль, у декілька разів вища, аніж в Україні.



Палюшкевич І.О., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-18-9м, ФПУП  
Науковий керівник – Кузьмін С.А., к.юр.н., доц.  
Житомирський державний технологічний університет

### УДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ ТА ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНІВ КАЗНАЧЕЙСЬКОЇ СЛУЖБИ

Формування громадянського суспільства та трансформаційної економіки зумовлюють особливі вимоги до рівня компетентності, організованості, активності, цілеспрямованості, професіоналізму працівників органів казначейської служби, вимагає нової організації та принципів управління. Саме тому комплектування органів державного управління кваліфікованими спеціалістами набуло першочергового значення. Наявна система підготовки та перепідготовки кадрів, особливо працівників органів казначейської служби, ще далека від вимог сьогодення. Як наслідок, кадровий потенціал трансформаційних перетворень залишається вкрай обмеженим. Українській державі, всім гілкам влади вкрай необхідна сучасна національна еліта, яка знає, у якому напрямі рухатиметься суспільство, які його загальні пріоритети, а також готове до впровадження нововведень, опираючись на національні соціокультурні традиції та власну історію. Тому одним із пріоритетних напрямів адміністративної реформи в Україні є створення, по суті, нової системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників органів казначейської служби.

Діяльність працівників органів казначейської служби потребує чітко прописаних та прозорих організаційно-правових засад її функціонування. Високопрофесійне виконання своїх обов'язків працівників органів казначейської служби на таких засадах виступає важливою умовою дієвості та ефективності державного управління. Але сьогодні казначейська служба в Україні ще не стала достатньо ефективним інструментом державного управління. Відсутність у світовій практиці єдиного стандарту казначейської служби, універсальних критеріїв, які визначають приналежність працівника до казначейської служби, робить також проблематичним використання зарубіжного досвіду побудови апаратів законодавчої влади та організації казначейської служби в умовах українського суспільства.

Система навчання працівників органів казначейської служби вирішує такі загальні цілі: підготовка державного службовця – навчання з метою отримання особою певного нового для неї освітньо-кваліфікаційного рівня (спеціаліст, магістр) за спеціальністю, спрямованою на професійну діяльність в органах державної влади чи місцевого самоврядування. При цьому під підготовкою державного службовця необхідно розуміти і навчання особи, яка вже перебуває на державній службі, і особи, яка цілеспрямовано готується до державної служби; перепідготовку державного службовця – це навчання з метою отримання певного освітньо-кваліфікаційного рівня за іншою спеціальністю (спеціалізацією), спрямованою на професійну діяльність в органах державної влади чи місцевого самоврядування; підвищення кваліфікації державного службовця – це навчання, що спрямоване на підвищення рівня загальної управлінської культури та що спеціалізується в межах певної категорії посад і спеціалізації на окремих функціях, завданнях, повноваженнях, що визначаються актуальними потребами сьогодення.

Система навчання працівників органів казначейської служби може успішно розвиватися тільки за умови постійно та якісно зростаючої потреби у наслідках їх діяльності. Необхідно створити новий мотиваційний механізм, який не тільки зобов'язує, а й стимулює працівників органів казначейської служби постійно оновлювати свої професійні вміння та знання. Система підвищення кваліфікації працівників органів казначейської служби – це сукупність таких складових: органів, що здійснюють управління системою підвищення кваліфікації державних службовців; освітньо-професійних програм підвищення кваліфікації державних службовців; акредитованих навчальних закладів, інститутів і центрів перепідготовки та підвищення кваліфікації, які реалізують зазначені програми.

Підвищення кваліфікації працівників органів казначейської служби навчання спрямоване на підвищення, тобто досягнення певного визначеного рівня загальної управлінської культури, спеціалізується у межах певної категорії посад і спеціалізації на окремих функціях, завданнях, повноваженнях, що визначаються актуальними потребами сьогодення (для конкретної особи, конкретного органу державної влади чи місцевого самоврядування, для конкретної зміни державно-службових відносин тощо). У розробленні засад розвитку професійної підготовки державних службовців неможливо обмежитися тільки рішенням поточних завдань. Стратегія професійного навчання кадрів – стратегія майбутнього держави. Визначення потреб в кадрах (кількісного та якісного – за спеціалізаціями та кваліфікаціями) обумовлено передусім станом і прогнозом розвитку соціально-економічних і політичних процесів, рівнем розвитку виробничих сил, завданнями управління, тими пріоритетами, на які наділено суспільство.

Отже, загальнодержавна система підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників органів казначейської служби має свою цільову спрямованість, зміст та характерні риси єдиної системи.

Перегида О.В., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-18-3м, ФПУП  
Науковий керівник – Дикий А.П., к.е.н., доц.  
Житомирський державний технологічний університет

## УДОСКОНАЛЕННЯ ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІВ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ В УКРАЇНІ НА СУЧАСНОМУ ЕТАПІ

На сучасному етапі розбудови України як демократичної, соціальної та правової держави з урахуванням глобальних змін, розвиток місцевого самоврядування є одним з пріоритетних напрямів державної політики. Феномен Євромайдану окреслив європейський вибір населення України, що актуалізувало проблему реалізації ратифікованих угод з країнами ЄС, у тому числі положень Європейської хартії місцевого самоврядування, а також забезпечення якісного розвитку регіонів країни як важливих складових частин економічної системи України.

Кабінетом Міністрів України вживаються заходи щодо розвитку та модернізації системи місцевого самоврядування. Так, 1 квітня 2014 р. урядом України була схвалена Концепція реформування місцевого самоврядування й територіальної організації влади в Україні, метою якої є визначення напрямів, механізмів і строків формування ефективного місцевого самоврядування та територіальної організації влади для створення і підтримки повноцінного середовища проживання для громадян, надання високоякісних та доступних публічних послуг, становлення інститутів прямого народовладдя, задоволення інтересів громадян в усіх сферах життєдіяльності на відповідній території, узгодження інтересів держави і територіальних громад.

Одним з важливих і актуальних напрямків удосконалення місцевого самоврядування, на мою думку, є електронне урядування. Упровадження е-урядування на місцевому та регіональному рівнях передбачає створення якісно нових форм організації діяльності місцевих органів державної влади та органів місцевого самоврядування, їх взаємодію з центральними органами влади та між собою, з громадянами та бізнесом шляхом надання доступу до публічної інформації, державних інформаційних ресурсів, електронних адміністративних послуг, залучення громадян до процесу вироблення і прийняття управлінських рішень в містах та регіонах за допомогою сучасних інформаційно-комп'ютерних технологій.

Впровадження електронного урядування у органах місцевого самоврядування дозволить реалізувати ефективну систему муніципального контролю за роботою структурних підрозділів міської ради, підпорядкованих виконавчим органам комунальних підприємств, організацій та закладів та ефективну комунікацію з громадськістю.

Основне очікування від впровадження електронного урядування на місцевому рівні – це відкритість та прозорість діяльності органів місцевого самоврядування з метою зробити їх більш гнучкими та доступними для громадян. Зростання рівня залучення громадян до аналізу та прийняття рішень сприятиме збільшенню результативності та ефективності державного управління та зростанню рівня довіри громадян до влади.

Зокрема, в результаті впровадження електронного урядування відбудеться трансформація контролю, який здійснюється з використанням інформаційних технологій. Також організація інформаційної взаємодії між органами державної влади всіх рівнів дасть змогу створити централізовану базу даних та впровадити повноцінний електронний документообіг з використанням електронного цифрового підпису, створити єдину інформаційно-аналітичну систему діяльності органів державної влади та місцевого самоврядування.

Остаточне впровадження електронного урядування у органах місцевого самоврядування дозволить досягти наступних цілей:

1. Відкритість та прозорість діяльності органів місцевого самоврядування
2. Економія часових та матеріальних ресурсів, доступність
3. Підвищення якості надання адміністративних послуг
4. Забезпечення доступу до публічної інформації за допомогою сучасних інформаційних технологій у будь-який зручний час
5. Звільнення службовців від рутинної роботи – у тому числі скорочення кількості запитів про доступ до публічної інформації – оскільки вся інформація буде доступна у відкритих джерелах
6. Деперсоніфікація взаємовідносин громадян, представників бізнесу у взаєминах з посадовими особами – і як наслідок усунення можливих корупційних ризиків
7. Створення єдиного «пункту контакту» громадян із керівництвом або необхідним структурним підрозділом
8. Можливість цілодобового отримання адміністративних послуг
9. Підвищення рівня демократизації суспільства та впровадження новітніх технологій

Враховуючи викладене вище можна зробити висновки, що запровадження електронного урядування здатне змінити саму природу влади, зробити її більш прозорою та підконтрольною громадськості. Воно створює умови для нормального розвитку бізнесу, поліпшення інвестиційного клімату, зростання економіки, а також забезпечує реальну участь громадян у політичних процесах.

Перепелиця Т.С., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-18-9м, ФПУП  
Науковий керівник – Тичина В.П., викл.  
Житомирський державний технологічний університет

## ДЕРЖАВНА ПОЛІТИКА ЩОДО ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

Процес планування пенсійної реформи, підготовка її проведення та роз'яснення особливостей мають бути продуманими та системними, адже складність і незрозумілість нової пенсійної системи для пересічних громадян може стати найбільшою перешкодою. Для України головними проблемами реформи пенсійної системи є незнання сутності заходів, переваг і недоліків та неготовність суспільства до її проведення.

Головною умовою виплати належного рівня пенсій та запровадження обов'язкової накопичувальної пенсії є бездефіцитність Пенсійного фонду. Політика зменшення видатків Пенсійного фонду, а не наповнення дохідної його частини не дозволяє реформувати солідарну пенсійну систему. Намагання у 2015 році зменшити дефіцит Пенсійного фонду через обмеження пенсійних виплат для окремих категорій працюючих пенсіонерів, введення 15 %-го оподаткування пенсій, підвищення віку виходу на пільгову пенсію призвело до суспільного обурення і до цілковитого несприйняття здійснення яких-небудь змін.

Як слушно зауважує Е.Лібанова, «щоб Пенсійний фонд став нормально функціонувати, потрібно забезпечити незменшення його видатків. Це зробити, практично, неможливо, зважаючи на нинішнє співвідношення пенсіонерів і платників страхових внесків. Те, що зараз пропонується у новому законі не збалансує бюджет Пенсійного фонду. Для цього потрібні значно жорсткіші заходи. Але йти на них тепер не можна, – люди не виживуть. Треба збільшувати доходи. І для цього у нас є тільки два способи: перший – забезпечити детінізацію економіки і зарплат, другий – збільшити кількість робочих місць, щоб змінити співвідношення працюючих і непрацюючих». Потрібні ґрунтовні зрушення на ринку праці, зміна структури, масштабів і характеру зайнятості.

Нам не оминати трансформаційних зрушень у пенсійному забезпеченні з огляду на існуючі проблеми та ризики. Таким чином, зміни потрібні у таких напрямках:

- легалізації заробітної плати (для адекватної сплати страхових внесків, наповнення Пенсійного фонду та запровадження обов'язкової накопичувальної системи),
- збільшення кількості років сплати страхових внесків (для наповнення Пенсійного фонду та збільшення пенсійних накопичень майбутніх пенсіонерів),
- підвищення пенсійного віку (для наповнення Пенсійного фонду та збільшення пенсійних накопичень майбутніх пенсіонерів),
- збільшення розміру страхових внесків для працівників (дозволить зменшити "податковий тиск" на фонд оплати праці роботодавців за рахунок перерахування частини обов'язкових пенсійних внесків до Накопичувального фонду, а також збільшить можливості пенсійних накопичень працівників),
- уніфікації пенсійного законодавства (для соціальної справедливості та соціальної рівності всіх громадян),
- перегляду умов надання пільгових пенсій (для соціальної справедливості та соціальної рівності всіх працюючих громадян).

Українським громадянам потрібно роз'яснювати переваги пенсійної реформи, адже її сутність – це запровадження обов'язкової накопичувальної системи. Громадянами має бути усвідомлено, що введення нової складової пенсійної системи пенсійного забезпечення сприятиме формуванню потужного джерела інвестиційних ресурсів для зростання національної економіки та розвитку національного фондового ринку завдяки інвестуванню коштів Накопичувального фонду в економіку країни. З'явиться право власності у громадян на пенсійні кошти, які накопичуються на індивідуальному пенсійному рахунку, відповідно буде гарантоване успадкування цих коштів спадкоємцями застрахованої особи та поступовий вихід з тіньової економіки громадян з високими доходами. Передача недержавним компаніям функції управління пенсійними активами сприятиме підвищенню ефективності управління системою пенсійного забезпечення.

Нині маємо масштабну тінізацію економіки, що негативно відображається на обсягах страхових внесків; роз'єднаність інтересів і слабкість зв'язків між різними поколіннями та різними верствами населення, що породжує соціальну несправедливість у пенсійному забезпеченні; відсутня спрямованість фіскальної політики на становлення середнього класу; схильність до патерналізму, пасивної споглядальності та утриманських настроїв. Необхідно врахувати поточну і перспективну демографічну ситуацію (кількість і вікову структуру населення, міграційні процеси) та національні особливості державного регулювання (інституційну структуру, функціональну організацію державних регуляторів, податкову та банківську систему), а також технічну спроможність відповідних інститутів (інституційний розвиток фінансових ринків, інфраструктуру та механізми ефективного інвестування пенсійних коштів, їх надійний захист від ризиків втрати та знецінення). Підвищенню довіри населення до пенсійної реформи сприятиме запровадження міжнародних стандартів інвестиційної діяльності та звітності для суб'єктів пенсійного забезпечення, застосування дієвих механізмів корпоративного управління в системі недержавного пенсійного забезпечення.

**Петракович К.М., магістрант, II курс, гр. ЗДУМ-17-1м, ФПУП  
Науковий керівник – Євдокимов В.В., д.е.н., проф.  
Житомирський державний технологічний університет**

## **СУЧАСНІ РЕАЛІЇ ПУБЛІЧНОЇ ПОЛІТИКИ У СФЕРІ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ УЧАСНИКІВ АТО ТА ЧЛЕНІВ ЇХ СІМЕЙ**

Учасники АТО ціною власного життя та здоров'я захищають суверенітет та територіальну цілісність української землі. Тому сьогодні надзвичайно важливим є завдання – максимально охопити цих людей соціальними послугами та пільгами, які надає держава й громадянське суспільство.

Питання проведення ефективної державної політики соціального захисту учасників АТО та членів їх сімей потребує пильної уваги влади на всіх рівнях.

На шляху реалізації всіх заходів соціального захисту стоїть ряд перешкод, а саме відсутність системності допомоги, недостатнє фінансування існуючих програм, бюрократичні бар'єри, відсутність кваліфікованих кадрів, відсутність доступності до інформації, що стосується можливості отримання допомоги, пільг та ін.

Серед вітчизняних науковців, які приділяли найбільшій уваги даній проблематиці, слід відзначити таких вчених: В. Скуратівський, Е. Лібанова, М. Кравченко П. Ворона, Д. Чижов, Є. Гордієнко, О. Кондратенко, С. Ветлинський, Н. Ярош та ін. Всі вони засвідчують, що сучасні реалії публічної політики у сфері соціального захисту учасників АТО та членів їх сімей є "мінорними", вимагають системного підходу і якнайшвидшого вирішення.

Сьогодні одним з основних завдань держави є створенням чіткої державної стратегії подолання короткострокових і довгострокових наслідків військової агресії проти України, в тому числі ефективної системи соціального захисту ветеранів війни. Протягом трьох останніх років Парламент адаптував законодавство у сфері соціального захисту учасників антитерористичної операції та членів сімей загиблих учасників антитерористичної операції до реалій військової агресії проти України та її наслідків. З цією метою за період VIII скликання Парламентом ухвалено 32 закони.

Проте, розгалужена система органів державної влади, які опікується цими питаннями (більше 20 міністерств, відомств, а також органи місцевого самоврядування та місцеві органи виконавчої влади), призводить до бюрократичного хаосу та перешкоджає своєчасному та повному вирішенню важливих для учасників антитерористичної операції соціальних питань.

Існуюча система державної підтримки ветеранів бере свій початок ще в далеких 1980-х роках і в далекому Радянському Союзі. Саме норми Положення Ради Міністрів СРСР від 23.02.1981 р № 209 "Про затвердження Положення про пільги для інвалідів Вітчизняної війни і сімей загиблих військовослужбовців" були адаптовані та покладені в основу Закону України "Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту", який сьогодні визначає, хто такі ветерани і на які пільги та гарантії вони мають право.

Проте враховуючи загальний рівень бідності населення та стан економіки держави, існуюча система соціальної підтримки ветеранів не здатна задовольнити ні реальні, ні навіть базові потреби всієї ветеранської спільноти. Гібрид порожніх обіцянок, порівняно не значних виплат та знижок не забезпечує повноцінної адаптації після війни до мирного життя, а лиш породжує соціальний паразитизм. У цьому контексті варто згадати і про мішанину з тим, хто має право називатись ветераном.

Пояснення хаосу, як завжди є. До 2014 року політика держави щодо ветеранів була продиктована установкою на зменшення чисельності особового складу збройних сил України. Відповідно, стояла задача надати більше бонусів для того, щоб у людини був стимул звільнитись з армії. Це з одного боку.

З іншого ж, обіцянки соціальних гарантій ветеранам та дітям війни завжди були прийомами, які гарантували успіх на виборах.

Соціальне забезпечення військослужбовців, учасників антитерористичної операції та членів їх сімей, отримання пільг і різного роду соціальних гарантій, передбачених законодавством України налічує понад 20 різних видів пільг.

На даний момент питання щодо державного соціально-правового захисту та гарантій для військових АТО стає все актуальнішим, адже з кожним днем збільшується кількість осіб, які звертаються за допомогою до української держави. Організаційно правовий механізм по забезпеченню пільгами військових АТО є не досить досконалим та об'єктивно потребує доопрацювання. Адже, правове підґрунтя створене, система нормативно-правових актів відповідає вимогам національного законодавства, але в дійсності виникає досить багато розбіжностей та колізій в отриманні пільг військовими АТО.

Докорінно реформувати систему пільгового забезпечення ветеранів, як це було зроблено в країнах Прибалтики, наприклад, за 26 років незалежності України жоден уряд, жоден парламент та жоден президент так і не наважився. Обираючи між довгостроковими культурно-економічними перспективами та ризиком втратити прихильність надійного електорату, перевага завжди надавалась останньому.

Як наслідок в Україні сформувалась громіздка та не практична система соціального захисту ветеранів.

УДК 351

Петрова І.Г., магістрант, II курс, гр. ЗДУМ-17-3м, ФПУП  
Науковий керівник – Литвак О.М., д.юр.н., проф.  
Житомирський державний технологічний університет

### СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО РОЗВИТКУ ЛІДЕРСТВА НА ДЕРЖАВНІЙ СЛУЖБІ

На початку XXI століття лідерство стає одним із значущих чинників від яких залежить успішність діяльності будь-яких інституцій. Саме тому на розвиток лідерства спрямовуються зусилля у багатьох країнах світу, як розвинених, так і тих, що прагнуть підсилити свою конкурентоспроможність на міжнародній арені. Лідерство розвивають у публічному, у приватному секторах, не роблячи виключення і для державного сектору, адже лідерство являється основою належного демократичного врядування, сучасною концепцією управління на будь яких рівнях. Лідерство визначається як потужний фактор вдосконалення управлінської спроможності та результативності діяльності органів державної влади. Лідерство є відповіддю на постійні зміни у суспільстві на всіх напрямках діяльності (зростання конкуренції, міжнародна економічна інтеграція, глобалізація, підвищення рівня комунікації тощо). Такі зміни, зрозуміло, спричиняють як більше можливостей так і відповідно більше ризиків.

Розвиток лідерства в контексті реформації державної служби, реалізації адміністративної реформи, визначення нового курсу розвитку Української держави є стратегічного умовою належного врядування в Україні. Вирішальна роль в даному процесі належить службовцям нової генерації, лідерам у системі державної служби, талановитим, обдарованим керівникам, які успішно керуються інноваційними персонал-технологіями, мають змогу ефективно вирішувати соціальні та управлінські конфліктні ситуації, успішно реалізують власний комунікативний потенціал, володіють здатністю виявляти та формувати лідерів з числа підлеглих. Державні службовці для того аби бути лідерами повинні набувати відповідні навички щодо набуття лідерських якостей та підвищення кваліфікації згідно до вимог часу.

Таким чином, розвиток лідерства в Україні необхідно розглядати в контексті визнання і підтримки державної служби як конкурентоспроможного інституту, який здатний не лише привертати, а й утримувати найкращих кадрів. Така концепція формує і головні підходи до управління людьми на державній службі, які мають сприяти забезпеченню успіху та бути спрямованими на досягнення якісного майбутнього для державної служби, здатної забезпечити належне врядування. Інституції державної служби мають бути зацікавленими в тому, щоб у них працювали справжні лідери, віданні своїй справі, а саме служінню громадськості, та спроможні відповідати викликам часу та працювати у любых складних швидкоплинних та динамічних умовах.

Отже концепція розвитку лідерства на державній службі є теоретичним підґрунтям, що містить стратегію, основні напрями, завдання та цілі вдосконалення діяльності працівників державної служби та посадових осіб органів місцевого самоврядування, що дозволяє підвищити ефективність роботи за рахунок опосередкованого впливу лідерства на результативність організаційного управління.

На мою думку концепція розвитку лідерства на державній службі повинна представляти собою систему взаємоузгоджених дій, метою яких є не тільки організаційне вдосконалення, а й перш за все оптимізація ролі держави, яка не тільки має надавати допомогу в реалізації інтересів населення, але й активно брати участь у формуванні громадянського суспільства.

Метою формування і розвитку лідерства на державній службі є досягнення нової якості взаємодії, що сприятиме оптимізації діяльності органів Державної влади та органів місцевого самоврядування, як суб'єкта управління і їх взаємодії з громадянами як об'єктом управління. Розробка концепції лідерства повинна базуватися на принципах науковості, системності, комплексності, індивідуалізації та доступності.

В якості основних положень, що визначають концептуальні засади розвитку лідерства в сфері державної служби, можна виділити: освітню складову, що регламентується різними процедурами, спрямованими на зміну форм навчання в межах застосування сучасних методів активного впливу на особистість слухачів з метою підготовки останніх до практичної управлінської діяльності; трансформацію діяльності служб управління персоналом державних органів, спрямовану на активне їх включення у формуючу діяльність щодо підвищення якості управлінських взаємодій суб'єкта і об'єкта управління.

**Петронюк О.О., магістрант, II курс, гр. ЗДУМ-17-2м, ФПУП  
Науковий керівник – Кобетяк А.Р., к.філ.н., доц.  
Житомирський державний технологічний університет**

## **СУЧАСНИЙ СТАН ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ НЕДЕРЖАВНИХ ПЕНСІЙНИХ ФОНДІВ**

Пенсії призначаються тоді, коли непрацездатні громадяни опинились в найбільш складних соціальних обставинах і найбільше потребують допомоги від держави, суспільства (старість, інвалідність, втрата годувальника та ін.).

Система пенсійного забезпечення в Україні відповідно до Закону України „Про загальнообов’язкове державне пенсійне страхування” складається з трьох рівнів:

- солідарна система загальнообов’язкового державного пенсійного страхування, в якій усі кошти, що перераховуються підприємствами та застрахованими особами до Пенсійного фонду України, одразу ж виплачуються нинішнім пенсіонерам.

- накопичувальна система загальнообов’язкового державного пенсійного страхування, коли частина обов’язкових пенсійних відрахувань (до 7% від заробітної плати працівника) буде спрямована на персональні рахунки громадян. Ці кошти будуть інвестуватися в українську економіку, а інвестиційний дохід збільшуватиме розмір майбутніх пенсійних виплат.

- система недержавного пенсійного забезпечення. В цій системі можуть брати участь добровільно як фізичні особи, так і юридичні особи-роботодавці.

Недержавна пенсія виплачується додатково до державної та незалежно від неї. Наявність і розмір недержавної пенсії ніяк не впливає на розмір державної пенсії. Розмір недержавної пенсії залежить від розміру пенсійних внесків, періоду накопичення, професійності обслуговування фонду та суми отриманого інвестиційного прибутку.

У сучасних умовах, коли запроваджуються економічні системи, які ґрунтуються на ринкових принципах та керуються приватним сектором, звичайні розподільчі пенсійні системи, які знаходяться в державному управлінні, потребують реформування. Саме тому поряд із системою загальнообов’язкового виділяють недержавне пенсійне забезпечення. Діяльність недержавного пенсійного фонду заснована на принципах добровільної участі громадян, роботодавців та їх об’єднань у формуванні пенсійних накопичень. Фонд залучає пенсійні внески фізичних і юридичних осіб, інвестує кошти з метою їх захисту від інфляції та примноження, а пізніше здійснює пенсійні виплати за рахунок накопичених пенсійних активів. Найбільша кількість недержавних пенсійних фондів зосереджена в м. Києві.

Через демографічну кризу і старіння населення соціальне навантаження на ринок праці весь час зростає, створюючи проблеми з наповненням Пенсійного фонду. Кількість людей похилого віку перевищує кількість працездатного населення, тому на сьогодні питання розгляду особливостей діяльності системи недержавного пенсійного забезпечення в Україні набуває надзвичайної актуальності. Постійний дефіцит Пенсійного фонду та збільшення обсягу коштів Державного бюджету на його покриття, високий рівень тінізації економіки та низький рівень заробітних плат також свідчать про неспроможність солідарної складової пенсійної системи України гарантувати гідний рівень життя населення.

Для успішного реформування пенсійної системи необхідно докорінно змінити свідомість населення, донести до них необхідність з перших днів трудової діяльності накопичувати заощадження на пенсійне забезпечення, у тому числі і у недержавних пенсійних фондах, але також потрібно створити єдиний державний орган контролю за діяльністю суб’єктів недержавних пенсійних фондів.

До того ж при впровадженні третього рівня пенсійної системи Україна зіткнулася з рядом проблем, серед яких є суперечливі питання державного регулювання та оподаткування, недостатня зацікавленість та навіть недовіра громадян новій системі пенсійного страхування, низький фінансовий рівень спроможності громадян до участі у системі недержавного пенсійного забезпечення, недостатній рівень розвитку фінансових ринків, недостатня зацікавленість роботодавців у фінансуванні недержавних пенсійних програм для працівників, зосередженість роботодавців не на соціальних питаннях, а на розв’язанні поточних проблем, що виникли внаслідок дестабілізуючих факторів.

На сьогодні лише незначна частка працездатного населення України стала учасниками недержавного пенсійного фонду. Водночас спостерігається позитивна динаміка у зростанні активів недержавних пенсійних фондів та збільшення їх учасників протягом останніх років.

Виходячи із вище вказаного, на сьогодні працююче населення України повинно розуміти, що яку пенсію ви отримаєте в майбутньому, залежатиме від розміру внесків до активів недержавного пенсійного страхування, що їх виплачуватиме.

**Пехшвелашвілі Н.Ю., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-18-7м, ФПУП  
Науковий керівник – Дзюбенко О.М., к.е.н.  
Житомирський державний технологічний університет**

### **ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ ДІЯЛЬНОСТІ ДЕРЖАВНОЇ ВИКОНАВЧОЇ СЛУЖБИ ТА ПРАВОВИЙ СТАТУС ПРАЦІВНИКА ДЕРЖАВНОЇ ВИКОНАВЧОЇ СЛУЖБИ**

З розвитком української правої державності та спрямування політики України суттєво постає питання щодо розвитку взаємодії гілок влади, їхньої діяльності, зокрема органів державної виконавчої служби щодо захисту прав фізичних та юридичних осіб відповідно до принципів законності, гуманізму та справедливості.

В Україні існує проблема недосконалості механізму виконання судових рішень та рішень інших органів, яка полягає у низці невіршених проблемних питань, до основних належать: відсутність взаємодії органів державної влади для вирішення даного питання, відсутність досконалого адміністративно – правового регулювання діяльності органів державної виконавчої служби та захисту законних прав працівників органів державної виконавчої служби.

Від ефективної діяльності державної виконавчої служби, завданням якої є своєчасне, повне і неупереджене примусове виконання рішень, передбачених законом, значною мірою залежить формування довіри населення до влади, зокрема і судової, більшість рішень якої виконується в примусовому порядку саме цією службою. Проте результативність такого виконання далека від бажаного. Також це призводить до порушення конституційного принципу щодо обов'язковості виконання судових рішень на всій території України, а невиконання будь-якого рішення не тільки підриває авторитет органів законодавчої, виконавчої та судової влади, а й ускладнює виконання ними повноважень, передбачених Конституцією та законами України. Однією з причин такого становища є недосконалість механізму правового регулювання організаційних засад діяльності державної виконавчої служби, що спричиняє необхідність модернізації цієї інституції.

Вищевказані аспекти підкреслюють актуальність обраної теми наукової статті, метою якої є теоретичний аналіз сучасних змін організаційно-правових засад діяльності державної виконавчої служби та вироблення відповідних рекомендацій щодо їх удосконалення та практичного запровадження. Для досягнення цієї мети постає завдання з'ясувати сутність модернізації та реформування органів державної влади, дослідити науково-теоретичні підходи та практичні кроки до змін правового статусу державної виконавчої служби та їх посадових осіб, внести пропозиції щодо формування сучасної моделі системи органів державної виконавчої служби та обґрунтувати доцільність таких змін.

Предметом дослідження є діяльність державної виконавчої служби та правовий статус працівника державної виконавчої служби.

На сьогоднішній день державні виконавці, під час примусового виконання рішень суду чи інших органів (посадових осіб), зіштовхується із рядом проблем, які на сьогоднішній день не вирішені, тим самим унеможливають виконання окремих категорій рішень та знижують ефективність примусового виконання в цілому.

Існує низка невіршених проблем для повного своєчасного виконання рішень суду та інших органів головними з яких є:

1. відсутність взаємодії між всіма органами державної влади (для швидкого надання інформації, захист працівника органів державної виконавчої служби під час здійснення своїх обов'язків правоохоронними органами),
2. дефіцит кадрів, що призводить до більшої завантаженості на державного виконавця під час виконання своїх законних обов'язків. На сьогоднішній день у відділах державної виконавчої служби відсутня посада системного адміністратора, працівник, який нестиме відповідальність за аналітику та статистику у відділі, вести представництво відділу у судах.
3. відсутність форменого одягу державного виконавця, що впливає на зовнішній діловий вигляд державного виконавця.

Також актуальним є наукове дослідження проблеми правового статусу державного виконавця, яке обумовлюється необхідністю визначення його ролі і місця в системі правовідносин виконавчого провадження, а також сприяє формулюванню поняття державного виконавця.

Державний виконавець є посадовою особою, яка наділена державно – владними повноваженнями і правомочна представляти інтереси держави у сфері виконавчого провадження.

Статтями Закону України „Про державну службу” та Закону України „Про державну виконавчу службу” встановлено, що державний виконавець перебуває під захистом закону. Держава гарантує захист здоров'я, честі, гідності, житла, майна державних виконавців та членів їх сімей від злочинних посягань та інших протиправних дій. Образа державного виконавця, опір, погроза, насильство, інші дії, які перешкоджають виконанню покладених на нього обов'язків, тягнуть за собою як адміністративну, так і у випадках і порядку, передбачених законом, – кримінальну відповідальність.

Плис І.М., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-18-9м, ФПУП  
Науковий керівник – Кузьмін С.А., к.юр.н., доц.  
Житомирський державний технологічний університет

### КОНФЛІКТ ІНТЕРЕСІВ НА ДЕРЖАВНІЙ СЛУЖБІ

Поняття «конфлікт інтересів на державній службі» неможливо розглянути без трактування терміна «конфлікт інтересів». Під цим поняттям мається на увазі ситуація, при якому особиста зацікавленість службовця державного типу може прямо або побічно впливати на виконання ним своїх обов'язків. Досить часто подібна процедура супроводжується тим, що виникає суперечлива ситуація між особистою зацікавленістю особи і законами організації, суспільства або держави. Конфлікт інтересів на державній службі також призводить до того, що з'являються ситуації, при яких може бути завдано шкоди законним правам та інтересам держави, конкретних організацій чи громадян. Поняття особистої зацікавленості. Під особистою зацікавленістю розуміють ситуації, які прямо або побічно можуть вплинути на виконання службовцем своїх обов'язків. Особиста зацікавленість безпосередньо впливає на конфлікт інтересів на державній службі. Приклади особистої зацікавленості – це можливість отримання особою, яка перебуває на державній посаді, додаткових доходів у вигляді грошей, цінностей та іншого майна, які можуть бути доступними не тільки безпосередньо службовцю, а й членам його сім'ї, родичам, друзям. Державний службовець в силу своєї роботи, наприклад, при виконанні окремих функцій управління державного типу, може потрапляти в ситуації, які підпадають під визначення особистої зацікавленості. Конфлікт інтересів на державній службі може бути викликаний функціями службовця щодо наявності повноважень приймати рішення за технічними, організаційними, кадрових, фінансових, матеріальних чи інших питань організації або держави.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблема конфлікту інтересів у системі державної служби України останнім часом обговорюється досить активно. Це зумовлено низкою причин, серед яких учені, зокрема, Т.Е. Василевська, І.П. Лопушинський, В.Я. Малиновський, Т.В. Мо- тренко, О.Ю. Оболенський, М.І. Рудакевич, В.П. Васильєв, Н.Г. Деханова, Ю.О. Холоденко та ін. виокремлюють питання потреби дальшого інституційного розвитку державної служби, закріплення принципів громадянського служіння державі й суспільству, етичних норм виконання посадових обов'язків тощо.

Повідомлення про можливий конфлікт інтересів є основною функцією державного службовця. Запобігання та врегулювання конфлікту інтересів на державній службі лежить на відповідальності службовця, і якщо їм не було прийнято жодних заходів у даному напрямку, то це розглядається як правопорушення, яке веде до звільнення конкретної особи з державної посади. Розслідуванням ситуації, в ході якої державним службовцям не було прийнято жодних заходів щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів, займається спеціальний підрозділ кадрової служби, яке відповідає за профілактику правопорушень в органах виконавчої влади та профілактику корупційних ситуацій. Існує кілька типів процедур, де виникає конфлікт інтересів на державній службі. Приклади демонструють, що кожна подібна ситуація має свої заходи запобігання і способи врегулювання конфлікту.

При наявності ситуації особистої зацікавленості державний службовець зобов'язаний надати відомості про це керівника в письмовій формі. В такому випадку конфлікти інтересів на державній службі – це ситуації, врегулювання яких здійснює керівник. При наявності подібного конфлікту керівник повинен відсторонити працівника від тих конкретних функцій, які призводять до наявності ситуації, де замішані друзі, родичі або інші особи, з якими в тій чи іншій мірі пов'язаний службовець. Наприклад, якщо державний службовець перебуває в комісії конкурсу, де один з кандидатів є його родичем, керівник повинен замінити даного співробітника іншою особою.

Службовець державних органів, а також його родичі і друзі не повинні приймати подарунків в будь-якій формі від осіб і організацій, щодо яких державним службовцям були виконані деякі функції державного характеру. Також службовцю і його родичам не рекомендується приймати подарунки, незалежно від їх вартості, від підлеглих конкретного державного службовця. У разі якщо керівник державної організації дізнався про те, що службовець або один з його родичів отримав подарунок, він повинен провести розслідування і дізнатися, наскільки цей подарунок був пов'язаний з виконанням службовцем своїх державних обов'язків. Запобігання конфлікту інтересів на державній службі в цьому випадку має дві форми. Якщо керівник з'ясував, що отриманий подарунок безпосередньо пов'язаний з функціями і обов'язками службовця, щодо даної особи повинні бути здійснені заходи дисциплінарного характеру. Міра покарання залежить від тяжкості корупційного правопорушення, його розмірів і зобов'язань, при яких виник конфлікт інтересів. Якщо ж отриманий подарунок не пов'язаний з виконанням службовцем своїх обов'язків і функцій, керівник повинен сповістити службовця про те, що отримання подарунків від зацікавлених громадян та організацій може погано позначитися на професійній репутації самого службовця, а також на репутації організації, в якій він працює. Оптимальним рішенням буде, повернення службовцям подарунка, або ж компенсація його вартості.



**Плотницька В.П., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-18-2м, ФПУП  
Науковий керівник – Кучменко В.О., ст. викл.  
Житомирський державний технологічний університет**

## **УДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМУ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ПРАЦІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ**

Одним із завдань адміністративної реформи в Україні є забезпечення високої ефективності державного управління, а ця ефективність значною мірою залежить від державних службовців, якщо розглядати державне управління як діяльність, що здійснюється людьми, стосовно людей і винятково в їх інтересах. Аксіомою є те, що ефективність державного управління тісно пов'язана з ефективністю діяльності державних службовців.

Організація системи державної служби в Україні на сьогодні має багато недоліків, і в першу чергу, в питаннях найму, просування по службі, досягнення необхідного рівня кваліфікації, рівня корупції та мотивації державних службовців.

У теорії існують дві основні моделі державної служби: кар'єрна (закрита) і посадова (відкрита). Особливістю кар'єрної державної служби є те, що кандидат вступає на службу, займаючи нижчу посаду в чітко визначеній кар'єрній ієрархії. Зазвичай, прихід на державну службу після певного навчання – це призначення на все життя. Кар'єрна модель потребує досить вузької професійної підготовки, а досвід роботи розглядається як найбільш важливий показник набуття кваліфікації.

У посадовій системі посади розглядають, як у приватному секторі, їх систематизують на основі кваліфікаційних вимог. Для державних службовців у такій моделі привілеї виражено в конкурентній на ринку праці заробітній платі, а перевагу віддають так званим «універсальним» державним службовцям – фахівцям з питань управління з достатньо широким спектром знань і вмінь.

Нині досить поширеною є практика застосування комбінування типових елементів, характерних для зазначених вище моделей. Досвід європейських країн показує, що жодна країна не застосовує одну з двох моделей у чистому вигляді.

Зважаючи на це, вивчення світового досвіду, а також набуття та вдосконалення власного, повинно стати одним з пріоритетних завдань управлінської науки. Як зазначають українські дослідники, у вітчизняній практиці в системі роботи з персоналом в державних установах та на підприємствах, відсутня така підсистема, як «управління кар'єрою», немає механізму, який би дозволив відстежити, наскільки повно реалізуються кар'єрні можливості того або іншого працівника. Тому програма управління кар'єрою постає як розгалужена, багаторівнева стратегія з використанням знань різних наукових дисциплін: соціології, економіки, психології, менеджменту, маркетингу, економічної теорії, математичного моделювання, теорії ігор, соціоніки, інформатики тощо.

Актуальність цієї теми посилюється ще й з врахуванням євро-інтегральних прагнень України, адже реформування національної державної служби повинно відбуватись із врахуванням досвіду поліпшення державної служби в країнах ЄС.

Працівники державного апарату виступають головним важелем реформування державної служби. Від рівня їх компетентності, професійних знань, готовності до трудової діяльності, внутрішньої зацікавленості в результатах роботи, високої мотивації праці залежить якість прийняття управлінських рішень. Особливо гостро стоїть проблема мотивації праці державних службовців в умовах нестачі кваліфікованих кадрів, старіння працівників держапарату. На державній службі дуже висока плінність кадрів працездатного віку. Останнім часом престиж державної служби знижується. Залучити для роботи здібних, професійно підготовлених працівників стає все більш проблематично. Ці процеси посилюються щорічними перетвореннями, що призводить до великої плінності працівників апарату. Очевидно, що для підвищення ефективності роботи державних службовців в Україні потрібно покращення мотивації праці, матеріального та морального стимулу, що сприятиме комплексній самореалізації працівника на робочому місці, підвищенню рівня державної свідомості, бажанню працювати на державу, а також якісно, професійно й оперативно виконувати службові обов'язки.

В даний час в Україні використовується стандартна система оплати праці, яка мало відповідає економічним методам управління, не ставить результати праці державного службовця в залежність від загального соціально-економічного розвитку країни (регіону), не стимулює державного службовця до свідомого, цілеспрямованого виконання посадових обов'язків, допускає рівну винагороду за нерівну працю, не дозволяє матеріально забезпечити і захистити службовця, зацікавити і залучити на держслужбу кваліфіковані кадри.

Саме в цьому полягає одна з причин свідомого недовикористання службовцями своїх фізичних та інтелектуальних здібностей.

Поліщук О.В., магістрант, II курс, гр. ЗДУМ-17-4м, ФПУП  
Науковий керівник – Кузьмін С.А., к.юр.н., доц.  
Житомирський державний технологічний університет

## ОРГАНІЗАЦІЙНІ УМОВИ ЗАЛУЧЕННЯ СОЦІАЛЬНИХ ІНВЕСТИЦІЙ ДЛЯ РОЗВИТКУ ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАД

В сучасних умовах розвитку України, а саме зважаючи на процес децентралізації, виникла потреба у дослідженні інвестиційних процесів та організаційних умов залучення соціальних інвестицій для розвитку об'єднаних територіальних громад. Делеговані та власні повноваження, занедбана соціальна інфраструктура, потребують значних коштів, які громади змушені навчитися залучати. Для цього необхідно ефективно використовувати не лише власні ресурси, але й інші джерела, інвестиції.

Об'єднані громади довели, що можуть залучати та ефективно використовувати ресурси для розвитку своїх територій. На часі не має потеби переконувати громади у вигодах об'єднання, про це вже говорять реалізовані соціальні проекти і бюджетні показники об'єднаних територіальних громад. Важливо інформувати про успішних практик партнерства громад з бізнесом, міжнародними проектами, державними програмами, поліпшення освітніх, медичних соціальних послуг, інфраструктури ОТГ. Проте, від вирішення поточних чи локальних завдань органам місцевого самоврядування необхідно переходити до комплексних заходів з розвитку громад. Сьогодні дедалі більше громад мають гарний інвестиційний досвід, багато хто замислюється над тим, як заробити гроші, але далеко не у всіх ці роздуми закінчуються ефектним результатом і це спричинюють як суб'єктивні, так і об'єктивні фактори.

Власний інвестиційний потенціал громади можуть розкрити через інфраструктурні та соціальні проекти, розвиток кластерів та індустріальних парків, проведення культурно-мистецьких заходів. Ясна річ, на разі, найгостріше стоїть питання реалізації соціальних та інфраструктурних проектів, адже сучасних новобудов вкрай мало (особливо в сільській місцевості, де розпочався процес децентралізації), а радянське надбання у вкрай жахливому стані.

У класичному розумінні соціальні інвестиції – це довготермінові вкладення фінансових ресурсів в об'єкти соціальної сфери з метою покращення якості життя людей.

Віце-прем'єр-міністр – Міністр регіонального розвитку, будівництва та ЖКГ України Геннадій Зубко наголосив: «В громадах з'явилися справжні лідери змін, які взяли на себе відповідальність, створюють громади і саме головне – вони мають ресурс для впровадження ідей, які змінюють якість життя українців...»

Фінансові можливості громад щороку збільшуються, по-перше завдяки державній підтримці, серед основних державних програм є: Державний фонд регіонального розвитку (ДФРР), субвенції на соціально-економічний розвиток, формування інфраструктури ОТГ, розвиток сільської медицини, будівництва футбольних полів, Фонд енергоефективності, секторальну підтримку від ЄС, тощо.

Сьогодні з громадами співпрацюють і низка іноземних донорів. Серед найпотужніших та добре відомих:

- Програма розвитку ООН (ПРООН)

ПРООН є глобальною мережею ООН в галузі розвитку, організацією яка виступає за позитивні зміни та надає країнам доступ до джерел знань, досвіду та ресурсів задля допомоги людям в усьому світі будувати краще життя.

- Європейський Союз

Програма ЄС із фінансової та технічної співпраці підтримує перспективний план дій України щодо впровадження реформ. Допомога ЄС зосереджується зокрема на підтримці демократичного розвитку і правильного керування, реформ регулювання й зміцнення адміністративного потенціалу, розвитку інфраструктури та ядерної безпеки.

- Програма U-LEAD

U-LEAD підтримує створення прозорої і підзвітної багаторівневої системи управління, яка реагуватиме на потреби громадян.

Це передбачає (1) посилення спроможності ключових суб'єктів на національному, регіональному та місцевому рівнях з метою реалізації регіональної політики та реформи децентралізації, а також (2) вдосконалення адміністративних послуг на місцевому рівні для громадян України.

- SDC — Шведське агентство з питань розвитку і співробітництва

Співробітництво Швейцарії з країнами Східної Європи та колишнього Радянського Союзу..

- GIZ — Німецьке товариство міжнародного співробітництва

Мета організації в Україні – сприяння міжнародній співпраці задля сталого розвитку та проведення міжнародної освітньої роботи

- SIDA – Шведське агентство з питань міжнародної співробітництва і розвитку, є державною установою при Міністерстві закордонних справ. Серед проектів – проекти в області розвитку ринкової економіки, декоративної культури, системи соціального захисту, охорони навколишнього середовища, освіти.

- Рада Європи, CIDA, USAID, Міжнародний фонд «Відродження», Фонд «Східна Європа», Фундація українсько-польської співпраці PAUCI та багато інших.

Дослідження інвестиційних можливостей для розвитку об'єднаних територіальних громад підтвердило той факт, що сьогодні ОТГ мають змогу розбудувати сучасну інфраструктуру, створити нові робочі місця, покращити якість життя своїм мешканцям, але не усім це вдається.

Далі хочеться зазначити основні перешкоди, які заважають новим лідерам залучити інвестиції:

- Відсутні знань з проектного менеджменту, фандрайзингу;
- Відсутня посадова особа відповідальна за написання, впровадження та моніторингу проектів;
- Відсутній прозорий відбір проектів та їх громадське обговорення;
- У більшості громад відсутнє планування розвитку території, немає дієвої стратегії або плану розвитку ОТГ;
- Багато громад реалізують лівову частку проектів у центральні садибі, села залишаються без змін. Варто враховувати інтереси усіх жителів громади та розподіляти кошти пропорційно;
- Важливим інструментом популяризації громади є розроблений сучасний бренд громади. В Житомирській області лише декілька громад мають такий (Баранівська, Тетерівська, Червоненська ОТГ);
- Відсутні громадські організації або є такі, які функціонують лише на папері, не маючи при цьому ні позитивного резюме, ні активної діяльності;
- Погана або взагалі відсутня інформаційна робота;
- Проекти викликані лобіюванням чийось інтерсів, залатування дір;
- Відсутність інфраструктури, співпраці з бізнесом, відсутність досвіду реалізації проєктів та співпраці з інвесторами, тощо.

Підсумовуючи вищевикладене, можна зробити наступні узагальнення. Громади перебувають у досить конкурентному середовищі і є досить багато успішних практик, які стимулюють громади до розвитку. Основним гарантованим джерелом формування фінансової бази реалізації соціально важливих проектів і програм є не лише бюджет громади. Обов'язковим учасником фінансування інвестиційних програм має бути громада. ОТГ повинні безпосередньо брати участь у мобілізації залучених коштів для активізації інвестиційної діяльності або ж цьому сприяти, адже для цього зараз є багато можливостей. Необхідні комплексні заходи із підготовки кваліфікований проектних менеджерів на загальнодержавному рівні, популяризація посади та визначення особливих умов оплати праці таких працівників.

УДК 351:69

**Приймак І.М., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-18-4м, ФПУП  
Науковий керівник – Драган І.О., д.н.держ.упр., проф.  
Житомирський державний технологічний університет**

### **ОСНОВНІ ЗАСАДИ РЕАЛІЗАЦІЇ ДЕРЖАВНОЇ ЖИТЛОВОЇ ПОЛІТИКИ НА РЕГІОНАЛЬНОМУ РІВНІ (НА ПРИКЛАДІ ЖИТОМИРСЬКОЇ ОБЛАСТІ)**

Реалізація державної житлової політики є одним з найважливіших напрямків забезпечення загального соціально-економічного розвитку будь-якої розвинутої країни, серед яких Україна. Право кожної людини на достатній життєвий рівень для себе і своєї сім'ї, що включає достатнє харчування, одяг, житло, гарантує Основний Закон нашої держави – Конституція України (ст. 48). Одночасно, ст. 47 Конституції передбачає, що держава створює умови, за яких кожний громадянин має змогу побудувати житло, придбати його у власність або взяти в оренду. Громадянам, які потребують соціального захисту, житло надається державою та органами місцевого самоврядування безоплатно або за доступну для них плату відповідно до закону. Основні цілі та завдання державної житлової політики викладено в Концепції державної житлової політики, схваленої постановою Верховної Ради України від 30.06.1995 №254/95-ВР. Концепцією визначено і її мету, а саме: створення умов для реалізації права громадян на житло, розширення житлового будівництва, поліпшення утримання та збереження житлового фонду.

На превеликий жаль, норми житлового законодавства багато в чому застарілі, не відповідають реаліям сьогодення та не забезпечують громадянам конституційно гарантоване право на житло. Як наслідок, державна житлова політика нашої країни потребує реформування, необхідність якого зумовлена наступними чинниками:

- невідповідністю житлових відносин змінам в економіці країни та необхідністю прискорення інтеграції житлової сфери в загальну систему ринкової економіки;

- скороченням обсягів державного фінансування житлового будівництва у зв'язку із змінами у формуванні державного та місцевих бюджетів, падінням платіжної спроможності населення, інфляційними процесами в економіці;

- недостатньою підтримкою з боку держави кооперативного та індивідуального житлового будівництва;

- невідповідністю розмірів платежів за користування державним житлом фактичним витратам на його утримання, недосконалістю діючої системи фінансування робіт, пов'язаних з обслуговуванням державного житлового фонду, а також неналежним ставленням користувачів до житла, що призводить до його швидкого фізичного та морального зношення;

- соціальною несправедливістю щодо громадян, які побудували і утримують житло за власні кошти і в той же час через недосконалу діючу систему податків не звільнюються від створення та утримання державного житлового фонду;

- орієнтованістю державної житлової політики на пріоритетність будівництва житла у великих містах, що зумовило значні диспропорції щодо рівня забезпеченості та благоустрою житла в різних за розміром населених пунктах, а також призвело до занепаду сіл;

- надмірною монополізацією будівництва, реконструкції та утримання житла;

- недосконалістю системи розподілу та надання житла, обмеженістю можливостей вибору його за типами та місцем розташування;

- відсутністю у молоді економічних можливостей для будівництва або придбання житла, що є однією з причин погіршення демографічної ситуації в державі;

- недостатньою законодавчою врегульованістю відносин, що виникають у процесі приватизації державного житлового фонду.

У сучасних умовах основним способом вирішення громадянами житлового питання є придбання ними житла на первинному або вторинному ринках, однак слід зазначити надмірно високу вартість 1 м<sup>2</sup> житла відносно середньомісячної заробітної плати в певних регіонах України, та високу залежність тісню прив'язку ціни нерухомості від курсу валют. Попри зазначене, житлове будівництво в Україні загалом та в Житомирській області, зокрема, продовжує розвиватися, проте переважно за кошти індивідуальних забудовників та приватних інвесторів.

Таблиця 1

Обсяги введення в експлуатацію житла в Житомирській області

	2016 рік	2017 рік	2018 рік
Загальна площа введеного в експлуатацію житла, у т.ч. (тис. м <sup>2</sup> ):	164,982	162,86	146,3
- у міських поселеннях (тис. м <sup>2</sup> )	115,897	97,461	78,7
- у сільських поселеннях (тис. м <sup>2</sup> )	49,085	65,397	67,6
Загальна кількість введених в експлуатацію квартир (од.)	1702	1715	1332

Механізми реалізації державної житлової політики на сучасному етапі передбачають:

- оновлення житлового законодавства відповідно до реалій сьогодення;

- розширення житлового будівництва за рахунок різних джерел фінансування;

- удосконалення системи інвестування житлового будівництва (інвестиційні фонди, іпотечні і житлові банки);

- регулювання розмірів плати за житло та житлово-комунальні послуги;

- удосконалення системи виділення земельних ділянок під житлове будівництво;

- забезпечення житлової території інженерними мережами та соціальною інфраструктурою;

- застосування новітніх технологій спорудження житла та виробництва будівельних матеріалів;

- створення ринку будівельних послуг.

Наразі з метою забезпечення населення житлом, на Житомирщині затверджені та діють такі житлові програми:

- програма забезпечення громадян доступним житлом, що діє відповідно до постанови Кабінету Міністрів України «Деякі питання забезпечення громадян доступним житлом» від 10.10.2018 №819

- пільгове довгострокове кредитування громадян на будівництво (реконструкцію) та придбання житла, що діє в рамках обласної комплексної програми «Молодь і родина Житомирщини» на 2017-2020 роки», затвердженої рішенням Житомирської обласної ради від 22.12.2016 №425.

- обласна комплексна програма забезпечення житлом педагогічних, науково-педагогічних, медичних працівників, учасників АТО та членів їх сімей на 2018-2021 роки, затверджена рішенням Житомирської обласної ради від 21.12.2017 №870

- надання молоді пільгових довготермінових кредитів на будівництво (реконструкцію) і придбання житла за рахунок власних коштів (коштів статутного капіталу) Державної

спеціалізованої фінансової установи «Державний фонд сприяння молодіжному житловому будівництву», що діє відповідно до Положення про порядок надання молоді пільгових довготермінових кредитів на будівництво (реконструкцію) і придбання житла за рахунок власних коштів (коштів статутного капіталу) Держмолодьжитла, затвердженого рішенням правління Держмолодьжитла від 22.09.2017, протокол №19

- обласна програма пільгового кредитування індивідуальних сільських забудовників на будівництво (реконструкцію) та придбання житла «Власний дім», що є складовою Програми розвитку агропромислового комплексу Житомирської області на 2016-2020 роки, затвердженої рішенням Житомирської обласної ради від 21.07.2016 №284

Окрім того, громадянам доступні місцеві програми, умови надання підтримки за якими визначено особливими умовами, встановленими діючими нормативними актами відповідних органів місцевого самоврядування, зокрема:

- програма забезпечення молодих сімей та одиноких молодих громадян доступним житлом в місті Коростень на 2017-2020 роки, затверджена рішенням Коростенської міської ради від 19.10.2017 №834

- міська програма забезпечення молодих сімей та одиноких молодих громадян житлом в м. Житомирі на 2018-2022 роки, затверджена рішенням Житомирської міської ради від 18.12.2017 №875 .

Однак, на превеликий жаль, вищезазначені житлові програми не завжди забезпечені достатнім бюджетним фінансуванням, через що втрачають свою соціальну значимість для населення.

Отже, ми бачимо, діюче житлове законодавство потребує системного оновлення відповідно до вимог сьогодення, а державна житлова політика – реформування. Разом з тим, гостро постає питання забезпечення житлом пільгових категорій громадян, а також молодих сімей, педагогічних, науково-педагогічних та медичних працівників та деяких інших верств населення, які з певних об'єктивних причин не в змозі самостійно реалізувати своє гарантоване Конституцією України право на житло.

Присяжнюк О.О., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-18-4м, ФПУП  
Науковий керівник – Драган І.О., д.н.держ.упр., проф.  
Житомирський державний технологічний університет

## ПСИХОЛОГІЧНІ ЧИННИКИ ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

На сучасному етапі розвитку України перед суспільством постає проблема кардинальних змін у всіх сферах діяльності – в політичній, економічній, соціальній та культурній. Тому виникає потреба негайної перебудови у цих галузях. Щоб здійснити якісну перебудову економіки, політики, моральної сфери необхідно знайти справжніх лідерів, які вміють керувати людьми, організувати їх на певну діяльність, вести за собою.

Однією з основних функцій держави – це регулювання суспільних відносин, які виникають у результаті різноманітної діяльності. Злагодженість та ефективність управлінської роботи державних органів та органів місцевого самоврядування, здебільшого визначається саме особою, яка очолює ці органи, наявності чи відсутності у такої особи відповідних фахових знань та вроджених чи набутих лідерських якостей, а також досвіду.

Державна посада сама по собі дає керівнику необхідні передумови бути лідером колективу, але автоматично його таким не робить, хоча сам термін «лідер» в перекладі і означає «керівник», «провідник». Ці поняття не є тотожними. Різниця полягає в тому, що «лідер» висувається завжди «знизу – догори», а керівник навпаки «згори – вниз». З поняттям «лідер» тісно пов'язане поняття «лідерство» – це складний механізм взаємодії тих, хто проявляє свою спроможність бути лідером на тих, на кого цей прояв направлено.

Лідерство та лідери здавна знаходились в центрі уваги вчених філософів, психологів, соціологів та педагогів. Але, не дивлячись на багатотисячолітню історію вивчення, ці феномени ще не повністю розкриті.

Успішність професійної діяльності спеціаліста залежить не лише від його фахової підготовки, а й від лідерської активності, відповідальності, прагнення до саморозвитку. Вивчення феномену лідерства здебільшого займались зарубіжні дослідники, зокрема Р. Бейлз, Г. Тард, Г. Лебон теоретично обґрунтували поняття «лідер»; Ф. Бартлетт, Дж. Барбер, М. Вебер, Р. Хілл та М. Ке де Врі класифікували типи лідерів, К. Берд та У. Беніс виділяли якості, які притаманні лідерам; В. Шекель висунув і обґрунтував теорію лідерської обдарованості; Хартлі описав чотири моделі лідерства.

Вивчення поняття лідерства зарубіжними вченими ведеться у трьох основних напрямках: теорія лідерства як функції групи, теорія вроджених рис лідерства та теорія лідерства як функції ситуації. Що стосується вивчення лідерства вітчизняними дослідниками, то цей феномен досліджувався не так широко, однак існують деякі роботи, наприклад В. Ольшанський розглядав лідерство з точки зору соціальної психології; Л. Уманський виділив типи позитивного лідерства. Значний внесок в розвиток теорії лідерства зробили В.М. Бехтерев, А.Ф. Лазурський, А.С. Макаренко, Е.С. Кузьмін, Б.Д. Паригін, А.В. Петровський, Л.І.Уманський, Р.Л. Кричевський, Т.В. Бендас, Н.В. Грішина, А.Н. Лутошкін, Н.Н. Обозов.

Б.Д. Паригін пояснює лідерство як один з процесів організації та управління малої соціальної групи, в результаті якого досягаються групові цілі в оптимальний термін і з оптимальним ефектом. Лідерство виникає стихійно, керівництво – поставлене в певні рамки та норми, воно надійніше та стабільніше.

Розвиток лідерських якостей може відбуватися лише тоді, коли у людини успішно реалізована лідерська поведінка. У індивіди, який тривалий час виконує роль лідера, можуть формуватися і закріплюватися необхідні для цього риси (тобто те, що було соціальною роллю, стає частиною його Я).

Лідерство – це соціальний феномен, тому вивчення та освоєння лідерських моделей потрібно здійснювати в процесі міжособистісної та внутрішньої – групової взаємодії. Комплексний розвиток особистісних якостей лідера має бути направлений на формування психологічної готовності до лідерства.

Виховання лідера і його самовиховання полягають у формуванні вміння вести за собою людей, встановлювати стосунки з ними і так організувати управління. Лідер повинен бути головою своєї групи, ініціатором ідей, які сприяють розвитку групи і відповідають інтересам її членів.

Отже, лідерство – це мистецтво впливу на людей, натхнення їх на те, щоб вони по своїй волі прагнули досягти якихось більших цілей. Лідер – це координатор, який об'єднує, спрямовує дії групи. Це найбільш авторитетна особистість, яка реально відіграє центральну роль в організації спільної діяльності і регулюванні взаємостосунків у групі.

Приходько М.В., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-18-8м, ФПУП  
Науковий керівник – Клименко І.В., к.е.н.  
Житомирський державний технологічний університет

## ФОРМУВАННЯ МАРКЕТИНГОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РЕГІОНУ

Для того, щоб розширити свої можливості в сфері зовнішньоекономічної діяльності, регіонам та містам необхідно мати навички залучення інвесторів, підприємств, мешканців та туристів. Території, як і товари та послуги, потребують маркетингових заходів. Регіональний маркетинг – передова ідея, філософія розвитку території, яка буде задовольняти потреби та очікування цільових ринків. Основною задачею регіонального маркетингу є визначення, які ресурси є в розпорядженні регіонів-конкурентів, і пошук способів диференціювання та позиціонування свого регіону таким чином, щоб виділитися у свідомості цільових груп. Регіональний маркетинг це не просто сприяння просуванню регіону на ринку. Просування само по собі не приносить користі депресивному регіону, натомість допомагає потенційним покупцям як найскоріше виявити його не благополуччя.

Головні цілі регіонального маркетингу такі: підвищення/збереження конкурентоспроможності розміщених в регіоні підприємств; покращення ступеню ідентифікації громадян зі своєю територією проживання; залучення до регіону нових підприємств; підвищення рівня популярності території за її межами.

Чинники, які обумовлюють необхідність активного впровадження регіонального маркетингу до інструментів реалізації регіональної політики: необхідність знайти нішу для даного регіону серед потужних регіонів-брендів у світі. території стають усе більше відповідальними за свій власний маркетинг: невеликі містечка змушені шукати власні стратегії, які б їх виокремили на ринку, заповненому конкурентами; технологічна та комунікаційна революція, які зруйнували застарілі уявлення про те, що лише мегаполіси можуть лідувати в сфері фінансових та інформаційних послуг; необхідність створення іміджу території, проведення заходів рекламно-пропагандистського характеру (слогани, візуальні символи, події) та розповсюдження інформації.

Потенційні ринки, на які спрямовується регіональний маркетинг: виробники товарів та послуг; штаб-квартири та регіональні представництва корпорацій; зовнішні інвестиції; експортні ринки: на глобальному ринку все більшого значення у конкурентній боротьбі набуває „місце походження" товару, так званий, брендінг; туризм та готельний бізнес; нові мешканці (кваліфіковані спеціалісти).

Основними методами маркетингу регіону є: іміджевий маркетинг, маркетинг визначних пам'яток, інфраструктурний маркетинг, маркетинг людей. Ефективність маркетингових заходів досягається лише при комплексному розвитку міського середовища, інфраструктури та соціальної сфери, тобто тоді, коли створений імідж відповідає дійсності.

Імідж має відповідати такими критеріям: відповідати дійсності; бути правдоподібним; бути простим; бути привабливим; бути оригінальним. Інструменти для формування іміджу: 1) слогани та позиціонування 2) візуальні символи 3) події та дії.

Першим кроком у процесі просування іміджу регіону є вибір цільової аудиторії та визначення ступеня готовності цільового покупця здійснити цільову поведінку.

Методи просування іміджу території: реклама, прямий маркетинг, стимулювання продажу, зв'язки з громадськістю, особистий продаж, а також телебачення.

Для покращення своїх конкурентних позицій регіон може застосувати одну із п'яти *стратегій*: 1) Залучення туристів та ділових відвідувачів. 2) Залучення бізнесу з інших місць: все в більшій мірі конкурентну перевагу територій визначають нецінові фактори. Міста з університетами, науково-дослідними установами, міжнародними партнерськими відносинами і високими показниками якості життя, мають перевагу перед містами, що не мають цих характеристик. 3) Утримання та розширення існуючого бізнесу (3 основні стратегії): а) неформальний діалог між керівниками підприємств та представниками регіональної влади; б) підприємства залучаються до розробки стратегій маркетингу регіону; г) бізнес інформує регіональну владу про загрози, що виникли, після чого вони об'єднують зусилля для боротьби із загрозою. 4) Стимулювання розвитку малого бізнесу і сприяння новим компаніям. 5) Збільшення обсягу експорту та залучення іноземних інвестицій: регіон може здобути перевагу, ставши відомим в якості виробника високоякісних товарів чи послуг.

Водночас, конкурентоспроможна продукція теж може стати об'єктом реклами регіону. Пріоритетною стає реклама, спрямована на доповнення і підвищення престижу області та підприємств-експортерів.

Не дивлячись на потужні зовнішні та внутрішні перешкоди, регіон має закладений в його ресурсах та людях необхідний потенціал для покращення своїх відносних конкурентних позицій. Підхід з позицій стратегічного ринкового планування дає регіону маркетингові інструменти і можливості гідно відповідати на виклики висококонкурентного середовища.

**Прищеп О.П., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-18-8м, ФПУП  
Науковий керівник – Ширікопояс О.Ю., викл.  
Житомирський державний технологічний університет**

## **ТЕОРЕТИЧНИЙ АСПЕКТ СТАНОВЛЕННЯ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В УКРАЇНІ**

Розвиток суспільства тісно пов'язаний зі становленням соціального захисту населення. Це відображається в ряді нормативно-правових документів, що дозволяє стверджувати про захищеність конституційним правом громадян України. Саме тому, вивчення питання про становлення соціального забезпечення в Україні набуває особливої актуальності.

Історичні аспекти виникнення та розвитку соціального захисту досліджували такі вчені, як Лібанова Е.М., Болотна Н.Б. Трансформацію ролі держави у забезпеченні добробуту громадян відображено у працях Іванової О.Л., Макарова О.В., Злупко С.М., Радецький Й.І., які також у своїх дослідженнях приділяли увагу дослідженню теоретичних засад та історичним витокам соціального захисту населення. Дане питання також досліджували такі вчені, як В. Галаганов, В. Зубенко, В. Самчинська, Ю. Рудик, С. Калашников, Т. Кірянно, Г. Півняк, Н. Холод та ін.

Проте, незважаючи на таку велику кількість досліджень, ми вважаємо за необхідним на основі досліджень вчених і науковців, виокремити теоретичний аспект становлення соціального забезпечення в Україні.

Поняття соціального забезпечення має широкий спектр значення. Його часто пов'язують з такими поняттями, як соціальний захист, соціальна допомога, соціальне страхування.

Соціальний захист бере витoki ще з часів II століття до н.е., коли була відсутня законодавча база і соціальна допомога проявлялася у вигляді співчуття та доброчинності непрацездатним верствам населення. Надалі здійсненням соціального захисту займалася церква та монастирі, які опікувалися сиротами, інвалідами, жебраками, пораненими і старими воїнами. Коли жебрацтво переросло в професійну справу, Петро I вперше на законодавчому рівні закріпив допустимі заходи соціальної допомоги. Вони проявлялися в зайнятості працездатних жебраків, медичному обслуговуванні та утриманні сиріт і безпритульних. Таким чином сформувалась державна структура соціальної допомоги населенню та запровадилось пенсійне забезпечення для деяких категорій державних службовців. З зародженням пенсійної допомоги, впроваджується державне соціальне страхування у вигляді страхування робітників від нещасних випадків на виробництві та забезпечення на випадок хвороби.

Сьогодні в Україні створено сучасну законодавчу базу, яка визначає соціальні гарантії та нормативи, забезпечує отримання певного рівня доходів окремими категоріями громадян. Також система соціального захисту розвивається через впровадження реформ і нововведень. Можна стверджувати, що система соціального захисту України поступово наближається до Європейських країн.

В Україні система соціального захисту відображається в соціальному забезпеченні, соціальній допомозі, соціальному страхуванні. Соціальне забезпечення ґрунтується на бюджетному фінансуванні для надання допомоги певним категоріям населення. Зокрема, це пенсіонери, постраждалі внаслідок Чорнобильської катастрофи, військовослужбовці, сім'ї з дітьми, малозабезпечені сім'ї, інваліди з дитинства та діти-інваліди, безробітні. Надання допомоги реалізовується через надання соціальної допомоги, яка надається з урахуванням потреб, але без урахування майнового стану та доходу, а також, як адресна соціальна допомога, яка надається з урахуванням доходу або майнового стану.

Збільшення соціальних допомог, пенсій, мінімальних соціальних гарантій позитивно впливає на соціальних захист населення. Але соціальний захист та соціальне забезпечення є найбільшою видатковою статтею бюджету – навіть більшою, ніж видатки на охорону здоров'я, освіти та економічну діяльність, що призводить до нестачі коштів у держбюджеті.

Отже, соціальне забезпечення – це діяльність, спрямована на матеріальну підтримку населення в ситуації соціальних ризиків. І хоча процес формування системи соціального захисту на території України триває вже більше двох тисячоліть, не можна стверджувати, що вона сформувалась остаточно. Дослідження досвіду формування систем соціального захисту доводить, що ця система є динамічною та потребує постійного вдосконалення залежно від впливу різних макроекономічних умов. Найбільш актуальними є питання реформування системи пільг та посилення адресності допомог, системи пенсійного страхування.

Загальна концепція реформування діючої в Україні системи соціального захисту та соціального забезпечення повинна полягати у зміні пріоритетів щодо форм соціального захисту: має відбутися поступовий перехід держави від переважання натуральних трансфертів (перш за все, пільг) до грошових трансфертів. Водночас частина пільг може бути трансформована у соціальні послуги або умовні грошові трансферти.

Становлення нової системи соціальних послуг повинне супроводжуватись заходами з боку держави, спрямованими на розвиток ринку соціальних послуг, зокрема запровадженням системи державного замовлення на соціальні послуги та соціального контактування як державних, так і недержавних надавачів таких послуг.



Прокопенко Ж.В., к.е.н., доц.  
Федорук Г.В., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-18-9м, ФПУП  
Житомирський державний технологічний університет

## РОЗВИТОК НЕДЕРЖАВНИХ ПЕНСІЙНИХ ФОНДІВ В УКРАЇНІ

Пенсійне забезпечення є важливою складовою соціальної політики держави й одночасно вважається невід'ємним компонентом системи соціального захисту і соціальної безпеки. Від ефективності цієї системи залежить добробут населення та рівень стабільності в суспільстві. Пенсійне забезпечення є домінуючою складовою соціального захисту населення і виступає як базова й важлива гарантія стабільного розвитку суспільства, оскільки охоплює одночасно інтереси як працездатного, так і непрацездатного населення. Саме пенсійне забезпечення розглядається як особливий складовий елемент соціальної функції держави, оскільки покликане задовольняти матеріальні потреби тих верств населення, які відповідно до чинного законодавства мають право на отримання пенсії.

Чинна солідарна система пенсійного забезпечення не відповідає сучасним потребам і має цілу низку серйозних проблем. Так, здійснювані сьогодні пенсійні виплати недостатні для забезпечення навіть мінімально допустимого рівня життя осіб похилого віку, а середня трудова пенсія становить трохи більш як 40% прожиткового мінімуму для непрацездатних осіб. У трудовій пенсії нівелюється диференціація, пов'язана зі стажем роботи і розмірами попереднього заробітку. Високі ставки обов'язкових відрахувань до Пенсійного фонду (33,2% для роботодавців) посилюють процес тінізації економіки. Загалом пенсійна система має, по суті, адміністративно-розподільчий характер, де за рахунок внесків на пенсійне страхування здійснюються окремі види соціальних виплат, які не залежать від участі у фінансуванні пенсійного забезпечення.

Розбудова системи недержавного пенсійного забезпечення, яка являє собою третій рівень пенсійної системи України, здійснюється починаючи з 2004 року після набрання чинності Законом України «Про недержавне пенсійне забезпечення». Основу такої системи становлять недержавні пенсійні фонди. Відповідно до Закону України «Про недержавне пенсійне забезпечення» недержавний пенсійний фонд (НПФ) – це юридична особа, яка має статус неприбуткової організації (непідприємницького товариства), функціонує та здійснює свою діяльність виключно з метою накопичення пенсійних внесків на користь учасників пенсійного фонду з подальшим управлінням пенсійними активами, а також здійснює пенсійні виплати учасникам фонду.

Діяльність НПФ полягає у акумулюванні активів учасників даного пенсійного фонду та збереженні їх обсягів та вартості, через провадження інвестиційної діяльності. Саме дохід від інвестиційної діяльності дає можливість компенсувати інфляційні ризики, а також збільшувати загальний обсяг активів кожного окремого учасника НПФ. Головна мета функціонування НПФ – забезпечення додатковим доходом учасників фонду після їх виходу на пенсію, оскільки державне пенсійне забезпечення недостатнє. Крім цього, рівень фінансової безпеки НПФ щодо виконання зобов'язань перед учасниками фонду є вищим, ніж у інших фінансових інститутах, оскільки активи учасників НПФ (фізичних осіб) відокремлені від активів його засновників і роботодавців – вкладників НПФ, а також встановлені кількісні обмеження щодо інвестування пенсійних активів.

Реформування пенсійного забезпечення, що відбувається в Україні, спрямоване на створення трирівневої системи і передбачає удосконалення нинішньої розподільчо-солідарної системи (перший рівень), створення загальнообов'язкової накопичувальної системи (другий рівень) та поступове запровадження елементів добровільної накопичувальної системи (третій рівень).

Важливою умовою успішної реалізації пенсійної реформи є розвиток недержавного пенсійного забезпечення як складової частини системи накопичувального пенсійного забезпечення. Воно ґрунтується на засадах добровільної участі громадян, роботодавців та їхніх об'єднань у формуванні пенсійних накопичень із метою отримання додаткових до загальнообов'язкового державного пенсійного страхування пенсійних виплат за рахунок відрахувань та інвестиційного доходу, нарахованого на них.

В Україні назріла нагальна потреба у створенні та розвитку недержавних пенсійних фондів як обов'язкового елемента системи недержавного пенсійного забезпечення. Ці фонди, з одного боку, мають надати змогу ефективно й цивілізовано залучати кошти громадян і роботодавців на формування додаткових пенсійних заощаджень для забезпечення достойного життя після виходу на пенсію, а з другого – стати джерелом довгострокових інвестицій для реального й інноваційного секторів економіки, що сприятиме загальному економічному розвитку країни.

Отже, створення пенсійного фонду, як державного так і недержавного є необхідним елементом фінансової системи будь-якої країни, і Україна не є винятком. Що стосується перспектив розвитку НПФ в Україні, то варто наголосити, що фактично у нашій країні є достатні можливості впровадження недержавного пенсійного забезпечення, а для цього перш за все необхідно посилити інтерес потенційних учасників НПФ до недержавного пенсійного страхування, здійснити заходи з надання впевненості та довіри до НПЗ. Проте, слід відмітити, що допоки більшість населення України буде отримувати мізерні заробітні плати, про розвиток НПФ годі й мріяти.

**Прокопчук Я.В., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-18-5м, ФПУП  
Науковий керівник – Орлов І.В., д.е.н., проф.  
Житомирський державний технологічний університет**

### **ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ У ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ**

Дослідження свідчать, що сучасні умови функціонування державної служби в Україні знаходяться в процесі кардинального реформування в процесі якого великого значення приділяється саме формуванню лідерських якостей у державних службовців. Під час дослідження було проаналізовані науковців які займаються вивченням цієї теми. Найбільш детально вивчали питання лідерства такі вчені, як І.М. Гриценко, С.Д. Дубенко, Т.Е. Василевська та інші.

Під час нашого дослідження функції лідера варто розглядати як невід'ємний елемент державного службовця, що відіграє провідну роль в управлінському процесі. Саме цей момент є ключовим, він виокремлює важливість лідерства з поміж інших якостей які є важливими в сучасному управлінні. Формування лідерських якостей, в цьому випадку, будується за допомогою менеджменту. Розвиток лідерства на основі менеджменту який має соціальний характер відбувається за умов вдалого поєднання поставлених цілей з пріоритетами організації. В цьому випадку всі відносини побудовані на основі ділового партнерства в самій державній службі де лідер, за допомогою власного прикладу, показує як потрібно ставитись до колег, громадян, держави.

Справжній лідер – не лише особа, яка має відповідну освіту, в першу чергу – особа, яка має вроджені якості лідера за допомогою яких можна повести колектив за собою.

До основних якостей лідера відносять:

- відповідальність – якість, за допомогою якої, лідер проявляє себе нестандартно у стандартних рішеннях задля вирішення необхідних питань, що може мати непередбачувані результати за які відповідатиме ініціатор;

- ставлення до людей – здатність лідера знайти спільну мову з будь якими людьми незалежно від їх характеру, темпераменту, освіти, компетентності. В цьому випадку лідер має харизму за допомогою якої набирає прихильності у підлеглих які йому довіряють;

- швидкість – якість, яка дозволяє лідеру не стояти на місці, постійно розвиватись, вдосконалюватись, впроваджувати інновації в свою організацію. Такі люди здатні до змін, вони постійно прагнуть змінити свою організацію на краще;

- сила – якість, яка дана від природи. Лідери повинні бути витривалими, стійкими до стресів, енергійними;

- своєчасність прийняття рішень – дозволяє приймати рішення в залежності від ситуацій та обставин, що склались;

- планування – якість, за допомогою якої лідери вміють чітко визначати пріоритетні справи, виділяти найбільш важливі завдання та виконувати їх з врахуванням часових обмежень;

- авторитетність – якість, за допомогою якої лідер є зразком для підлеглих, його поважають, шанують та дослухаються до порад.

Розвиток та формування лідерських якостей у державних службовців може відбуватись за будь яким напрямком, адже лідерство є складовою управління, що може задовольняти абсолютно усі потреби, з врахуванням основних міжособистісних відносин державних службовців.

Варто зазначити, що саме в умовах сьогоденного реформування державних служб, в більшій мірі знаходиться під увагою органів державної влади, що не є новиною. В такому випадку кожен учасник є носієм інформації для лідера, його думка – важлива. Лідери впливають на підлеглих задля результативності всієї організації.

Висновок. Вивчаючи процес формування лідерських якостей державного службовця можна виділити певні фактори, що впливають на нього:

- освітній фактор – чинник на основі якого справжній лідер є відповідальним, обізнаним, здатним до впровадження нововведень;

- моральний фактор – чинник за допомогою якого лідер вміє слухати та дослухатись до кожного члену колективу.

Важливо пам'ятати, що шлях до реформ завжди лежить через переосмислення місця та ролі керівника – лідера, який сам, за допомогою своїх функцій проводитиме необхідні зміни в державній службі, скеровуватиме підлеглих на вірний шлях досягнення поставлених цілей організації, формуватиме відповідне ставлення колег до держави, громадянин, один одного, формуватиме відповідну соціально – політичну культуру.

**Радченко А.В., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-18-4м, ФПУП  
Науковий керівник – Антонов А.В., д.н.держупр., проф.  
Житомирський державний технологічний університет**

## **КАДРОВА ПОЛІТИКИ У СФЕРІ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ**

На сучасному етапі розвитку нашої держави вирішення питань якісного кадрового забезпечення є одним із пріоритетних завдань. Реалізація сучасної кадрової політики України в сфері державного управління потребує ефективної кадрової системи. Державна кадрова політика – це політика держави у сфері державної служби, головною метою якої є вдосконалення кадрового потенціалу, створення дієздатного державного апарату, спроможного ефективно здійснювати завдання та функції Української держави шляхом сумлінного виконання державними службовцями та посадовими особами місцевого самоврядування покладених на них повноважень. Вона призначена визначати стратегічне бачення формування, професійного розвитку та раціонального використання кадрів, усіх трудових ресурсів України, а також цілі та пріоритети кадрової діяльності [1].

Важливим документом, що визначає мету, цілі та першочергові завдання, на реалізацію яких має бути спрямована сучасна державна кадрова політика, є “Стратегія державної кадрової політики на 2012-2020 роки” [2]. Серед головних причин, що зумовили необхідність розроблення цієї Стратегії, можна виділити такі: стримування розвитку та функціонування системи кадрового забезпечення в державі; відсутність ефективної системи моніторингу потреб суспільства і держави у фахівцях з відповідним освітньо-кваліфікаційним рівнем підготовки; недосконалість механізму формування державного замовлення на підготовку фахівців; відсутність збалансованої системи управління професійною орієнтацією молоді, об’єктивних принципів її відбору і навчання, повільні темпи впровадження сучасних технологій професійного розвитку; недостатнє застосування наукових підходів, результатів наукових досліджень при формуванні та реалізації державної кадрової політики.

В сучасному розумінні фраза «Кадри вирішують все» є досить багатогранною. Маючи приклад державного адміністрування європейських країн, громадськість нашої держави задається питанням – чому ж в нас не так? Всі роки, з часів проголошення незалежності й до нині, постійно наголошується, “щось робиться” але докорінних змін у відношеннях між державою та її суспільством не відбувається.

Важливе місце в житті людини посідає можливість отримання якісних послуг від держави та її представників зокрема. Для цього потрібні висококваліфіковані, політично незалежні, доброзичливі та морально-етичні державні службовці та особи місцевого самоврядування. Кар’єрне зростання залежить не тільки від самого працівника, а й від кадрової політики держави загалом та в сфері державного управління, керівників державних установ і організацій зокрема.

Встановлено, що наявні умови кар’єрного росту не для всіх однакові. Аналіз сучасного посадового підвищення державних службовців свідчить про численні випадки стихійного кар’єрного зростання, нерівномірності стажу перебування на посаді, утворення так званих “кар’єрних тупиків” і миттєвих кар’єр. Таке можливе у одиничних випадках, але не може бути системою. Необхідним є професійне навчання та підвищення кваліфікації. Відповідно до Закону України “Про державну службу” під професійним навчанням розуміють набуття та вдосконалення професійних знань, умінь та навичок, що забезпечує відповідний рівень професійної кваліфікації державного службовця для його професійної діяльності [1].

Державна кадрова політика України у сфері державного управління прямо впливає на працівників органів державної влади та органів місцевого самоврядування, що мають статус державних службовців або посадових осіб місцевого самоврядування, на діяльність яких спрямований керівний вплив суб’єктів кадрової політики.

Досліджуючи реформування державної служби в частині кадрової політики, було встановлено що ефективність діяльності держави визначається не тільки системою і структурою створених органів, а й службовцями/посадовцями, якісним складом кадрового потенціалу. Кожному державному службовцю й посадовцю законодавчо гарантовані умови індивідуальної кар’єри та прописано вимоги з цього процесу. Закон України «Про державну службу» визначає і закріплює ознаки кар’єрної та посадової служби за признаками політичних посад (позбуваються посади зі зміною політичного керівництва) і інституту посад політично нейтральних державних службовців, найманих на постійній основі.

Планування майбутнього державного службовця сприяє індивідуальному розвитку та професійному зростанню державного службовця й посадовця, підвищує його професійні здібності, значимість знань та умінь для установи, забезпечує відповідність особи вимогам відповідного профілю. Ефективність діяльності держави визначається не тільки системою і структурою створених органів, а й держаними службовцями та якісним складом кадрового потенціалу.

### **Список використаних джерел:**

1. Закон України “Про державну службу” № 889-VIII від 10.12.2015 року / [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19>
2. Стратегія державної кадрової політики на 2012-2020 роки № 45/2012 від 01.02.2012 року року / [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/45/2012>

Рапацька О.В., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-18-3м, ФПУП  
Науковий керівник – Кобетяк А.Р., к.філ.н., доц.  
Житомирський державний технологічний університет

## СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ НАСЕЛЕННЯ ЯК ОБ'ЄКТ ДЕРЖАВНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ

Соціальний захист населення – це один з найважливіших напрямків соціальної політики держави, що полягає у встановленні і підтримці суспільно необхідного матеріального і соціального становища усіх членів суспільства. Система соціального захисту є сферою життєво важливих інтересів населення, якісні і кількісні характеристики якої свідчать про рівень соціального, економічного, правового і культурного розвитку держави і суспільства.

Система соціального захисту населення останніми роками все більш виразно виділяється як самостійний і надзвичайно важливий напрям реалізації державної соціальної політики, що має свою ідеологію, чітко виражену вертикальну структуру і систему управління, форми і технології реалізації, правову, фінансову, кадрову, науково-методичну, матеріально-технічну і інформаційно аналітичну основи. Іноді соціальний захист трактують вужче: як забезпечення певного рівня доходів для тих верств населення, які в силу будь-яких причин не можуть самостійно забезпечити своє існування: безробітних, інвалідів, хворих, сиріт, людей похилого віку, самотніх матерів, багатодітних сімей. Основними принципами соціального захисту виступають: гуманність; адресність; комплексність; забезпечення прав і свобод особистості.

«Потреба у соціальному захисті зумовлюється природою ринкової економіки. Ринок не в змозі забезпечити своїм суб'єктам гарантований дохід і зайнятість. Цілий комплекс факторів зумовлює суттєві відмінності у рівні доходів, стані здоров'я, обсягу задоволення потреб. Зменшити негативний вплив таких факторів на рівень життя певних прошарків населення і покликаний соціальний захист. Це призначення виконується через дві його функції – лікувальну і запобіжну. Лікувальна функція пов'язана із запровадженням механізмів боротьби з бідністю, що передбачають адресну допомогу малозабезпеченим верствам населення, надання житлових субсидій, допомоги сім'ям з дітьми тощо. Ці заходи, по суті, лікують певні групи людей, становище яких можна охарактеризувати як хворобу бідності. Запобіжна функція соціального захисту є превентивною, тобто пов'язана з попередженням бідності шляхом надання індивідам можливості під час свого періоду активної економічної діяльності здобути право на забезпечення собі нормального рівня життя у разі втрати роботи та працездатності, хвороби, нещасного випадку».

Основними завданнями соціального захисту є: забезпечення максимально можливої стабільності в соціально-економічному стані людей; захист від чинників, що знижують життєвий рівень; створення умов, що дозволяють громадянам отримати робоче місце; формування сприятливих умов праці для найнятих робітників; захист їх від негативних впливів виробництва; надання матеріальної допомоги тим, кому через об'єктивні обставини вона необхідна.

У результаті функціонування системи соціального захисту населення досягаються забезпечення державних стандартів, підвищення рівня життя, поліпшення якості робочої сили, формування системи трансфертів. Тому для цього соціальний захист повинен охоплювати наступні напрямки: забезпечення членам суспільства прожиткового мінімуму і надання матеріальної допомоги тим, кому в силу об'єктивних причин вона необхідна, захист від чинників, що знижують життєвий рівень; створення умов, що дозволяють громадянам безперешкодно заробляти собі кошти для життя будь-якими не суперечать закону способами; забезпечення сприятливих умов праці для найманих працівників, захист їх від негативних впливів індустріального виробництва; забезпечення екологічної безпеки членів суспільства; захист громадян від злочинних посягань; захист громадянських і політичних прав і свобод, що відповідають принципам правової, демократичної держави; створення умов, що виключають збройні соціальні і міжнаціональні конфлікти; захист від політичного переслідування та адміністративного свавілля; забезпечення свободи духовного життя, захист від ідеологічного тиску; створення сприятливого психологічного клімату в суспільстві в цілому, в окремих осередках і структурних утвореннях, захист від психологічного пресингу; забезпечення максимально можливої стабільності громадського життя.

Отже, державне управління системою соціального захисту – це цілеспрямована організаційно-координуюча діяльність на всіх рівнях державної влади та місцевого самоврядування спеціально уповноважених органів шляхом прийняття ними управлінських рішень щодо розробки та виконання актів законодавства, власних рішень і завдань, створення умов для функціонування механізмів управління, спрямованих на раціональне та ефективне використання наявних ресурсів з метою забезпечення умов для реалізації державної політики соціального захисту. Таким чином, соціальний захист населення є особливим об'єктом державної соціальної політики. Соціальна політика держави забезпечується функціонуванням багатьох державних інститутів від міністерств до агентств.

Рассадкін М.О., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-18-3м, ФПУП  
Науковий керівник – Самчик М.Ю., к.е.н.  
Житомирський державний технологічний університет

## ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЯ – НАЙКРАЩА РЕФОРМА НА ЖИТОМИРЩИНІ

Проблема децентралізації влади в українській теорії конституційного права держави завжди займала важливе місце, починаючи з моменту проголошення незалежності України. Особливо ця проблема актуалізувалася після 2013 року. Питання децентралізації влади – передачі повноважень і ресурсів на нижчі рівні публічного управління, загострили внутрішньополітичний розвиток і зовнішню ситуацію навколо країни.

Однією з головних політичних передумов децентралізації є існування легально оформлених державних інститутів, створених населенням окремих територій. Зовнішнім індикатором наявності цієї політичної передумови найчастіше є існування конституції або іншого нормативно-правового акта, формуючого незалежні органи влади на конкретній території з відповідною компетенцією, яка серед іншого передбачає можливість збору податків і прийняття норм, загальнообов'язкових для всього проживаючого там населення.

Питання децентралізації державного управління давно викликають інтерес дослідників. Насамперед вони аналізують зміст терміна «децентралізація», що визначається як процес, за допомогою якого повноваження, функції, обов'язки та ресурси передаються від центральної державної влади регіональним та місцевим органам управління.

Децентралізація може бути політичною, адміністративною та фінансовою. Фіскальна відповідальність є ядром децентралізації, так як для виконання своїх повноважень місцеві органи повинні мати необхідні ресурси: стягувати податки, брати на себе витрати і усувати дисбаланси. Політична децентралізація виражається в політичній автономії та передачі місцевим представницьким органам законодавчих повноважень у сфері власних компетенцій.

Адміністративна децентралізація передбачає передачу від центрального уряду регіональним і місцевим органам влади повноважень, відповідальності і фінансових ресурсів з метою надання громадських послуг (охорону здоров'я, освіту, соціальний захист та ін). Вона спрямована на розширення повноважень муніципалітетів і общин, тобто місцевого самоврядування, що не володіє законодавчими повноваженнями.

Проблематика децентралізації як одного з засобів підвищення ефективності функціонування публічної влади вже протягом тривалого часу перебуває в полі зору вітчизняних науковців та експертів. Це обумовлено, зокрема, успішною реалізацією основи децентралізації в практиці більшості держав Європейського Союзу. Тому для України, в якій ще не завершено процес реформування державних інститутів, надзвичайно важливим є ознайомлення з кращими прикладами впровадження децентралізації в зарубіжних державах. Виходячи з принципу поділу влади, для кожної демократичної держави необхідне розмежування компетенції органів публічної адміністрації. У свою чергу, надзвичайно важливим є визначення оптимального рівня концентрації владних повноважень для кожного інституційного ланки в системі публічної адміністрації – з подальшою передачею «надлишкових» повноважень максимально наближеним до населення суб'єктам, тобто їх децентралізацією. Децентралізація означає такий спосіб визначення і розмежування завдань і функцій, при якому більшість з них передається з рівня центральних органів на рівень нижче і стають власними завданнями та повноваженнями органів нижчого рівня. Можна також відзначити, що питома вага адміністративної діяльності покладається на місцеві органи або інші уповноважені державою суб'єкти. Така децентралізація влади в державі сприяє розвитку демократії, адже відбувається розширення впливу територіальних громад, соціальних груп та громадськості загалом на справи публічного значення. Демократична держава завжди прагне залучити громадськість до здійснення публічних функцій управління з метою оптимального задоволення різнобічних потреб людини і народу в цілому. Зрозуміло, що мова йде як про Вищий (загальнодержавний) рівень організації влади, так і про регіональний і, безумовно, місцевий рівень. Адже влада може бути зосереджена в руках центральних органів виконавчої влади та їх територіальних органів або складати систему відповідних повноважень, наданих різним органам державної влади та іншим суб'єктам, зокрема, за критерієм територіальності, підвідомчості. Тому управління на місцевому рівні й з місцевих справ може здійснюватися двома способами: як призначаються «зверху» чиновниками державного апарату, які функціонують «на місцях» (посадовими особами державних органів влади), так і в рамках децентралізованої

системи управління, що передбачає діяльність органів місцевого самоврядування та інших уповноважених державою суб'єктів.

Українська реформа з децентралізації спрямована на підвищення якості життя населення й забезпечення відтворення природних систем на базі ефективного комплексного економічного і соціального розвитку регіону, досягається завдяки раціональній організації територіального господарства. Була запропонована ефективна модель децентралізації влади, де органи місцевого самоврядування, як і центральні органи виконавчої влади повинні проводити контроль та фінансову діяльність регіону.

Децентралізація задекларована у статті 132 Конституції України як одна з основ, на яких ґрунтується територіальний устрій держави. Однак, на відміну від Конституції багатьох зарубіжних держав, основою є не сама децентралізація, а «поєднання централізації і децентралізації у здійсненні державної влади».

Проведемо дослідження рівня децентралізації на прикладі Житомирської області (рис. 1).

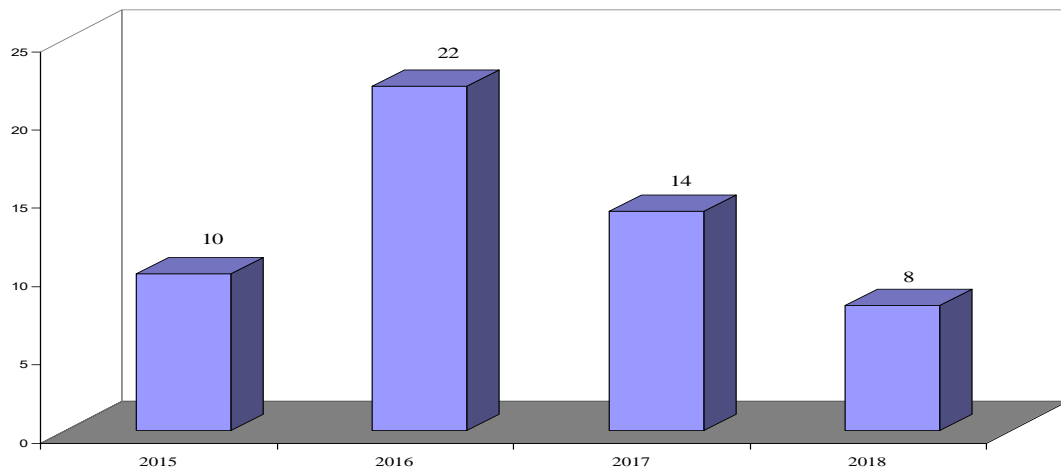


Рис. 1. Динаміка створення ОТГ в Житомирській області 2015-2018 роки

З рис. 1 можна побачити процес формування об'єднаних територіальних громад в Житомирській області. Станом на 01.01.2019 року в області створено 54 ОТГ, з них найбільше створено в 2016 році. Взагалі треба відзначити, що Житомирщина лідер по створенню об'єднаних територіальних громад в Україні.

Для підвищення ефективності реформи децентралізації можна запропонувати такі рекомендації:

1. Необхідно створити ефективну та збалансовану системи органів місцевого самоврядування та органів виконавчої влади, які мають необхідні повноваження, достатні ресурси і які будуть відповідальними перед суспільством і державою;

2. Визначити оптимальну для України систему адміністративно – територіального устрою, де кожна адміністративно-територіальна одиниця є територіальною основою для відповідних органів місцевого самоврядування та органів виконавчої влади;

3. Провести розмежування повноважень у системі органів місцевого самоврядування в системі органів виконавчої влади на місцях на різних рівнях адміністративно-територіального устрою за принципом субсидіарності;

4. Провести розмежування повноважень між місцевими органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування на засадах децентралізації влади;

5. Створити належні матеріальні, фінансові та організаційні умови для забезпечення здійснення органами місцевого самоврядування власних та делегованих повноважень;

6. Забезпечити прозоре і прогнозоване фінансування регіонального розвитку, а також створити умови для участі в стратегічному плануванні всіх суб'єктів регіонального розвитку;

7. Забезпечити створення єдиного економічного, інформаційного, освітнього та інших просторів у межах всієї території держави.

**Рацілевич Н.В., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-18-5м, ФПУП  
Науковий керівник – Клименко І.В., к.е.н.  
Житомирський державний технологічний університет**

## **ПРОБЛЕМА КАДРІВ ЯК СКЛАДОВА ТЕОРІЇ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ**

Подолання наслідків економічної і політичної кризи в Україні, якісне оновлення суспільства, оздоровлення його бюджетної сфери неможливі без ефективної кадрової політики в державних установах і організаціях. Відсутність науково-обґрунтованого державного управління розвитком кадрового потенціалу бюджетної сфери в Україні обумовлює недостатню укомплектованість і забезпеченість кадрами, зниження якості їх підготовки та невідповідність сучасним реаліям, загострення невирішених проблем бюджетної сфери України. Причиною кадрових негараздів бюджетних установ і організацій фахівці вважають несучасність управління кадровими ресурсами бюджетної сфери, застаріла система планування, невідповідні часу кадрові нормативи, що особливо помітно на регіональному та місцевому рівнях.

Невідкладними напрямками процесу реформування системи державного управління є поліпшення кадрового забезпечення бюджетної системи та покращення соціального захисту працівників, які залучені до бюджетної сфери. Кадрова ситуація в бюджетній сфері залишається непростою. Спостерігається постійне зменшення працівників бюджетної сфери. Не розроблена система залучення до роботи в державній сфері молоді. Організація структур державної сфери не сприяє ефективному використанню кадрів, які працюють на державу.

В Україні йде формування нової моделі державного управління. Першочергові завдання – кадрове забезпечення державних установ, бюджетних організацій, оновлення їх кадрового складу висококваліфікованими фахівцями, здатними на зростання ефективності і продуктивності праці в ринкових умовах і сучасній демократії, формування ефективної системи управління персоналом бюджетної сфери.

Існують значні проблеми у забезпеченні кадрами державних установ і організацій, навіть попри те що відбулося зростання видатків на оплату праці у бюджетній сфері. Оплата працівників бюджетної сфери (без врахування військовослужбовців) в 2016 році рівна 129253,7 млн.грн, в 2017 зросла до 154544,2 млн.грн, а в 2018 році досягла відмітки в 193971,2 млн.грн. Отже в в 2018 році порівняно 2017 року видатки на оплату праці в бюджетній сфері зросли на 39427,0 млн.грн або на 25,5 %, а порівняно 2016 року – на 64717,5 млн.грн або на 50,1%. Не зважаючи на зростання заробітної плати, проблема нестачі кадрів в державному управлінні тільки зросла. Чисельність працівників бюджетної сфери за 2018 рік зменшилася приблизно на 40 тис. осіб і на кінець 2018 року була в межах 3 млн.осіб.

Це може бути пов'язане також із невисоким середнім рівнем заробітної плати молодих працівників. Нові працівники. Здебільшого молодь, прийшовши працювати до бюджетної сфери, і виконуючи таку ж роботу як працівники зі стажем отримують значно меншу винагороду. Це спонукає їх полишати бюджетну сферу і шукати вищих заробітків в інших видах економічної діяльності або їхати на заробітки за кордон.

Причинами кадрових проблем бюджетної сфери також є: відсутність системи професійно-посадового просування; інколи це недостатній професіоналізм керівного складу; зниження престижу держслужби чи роботи в освіті чи медицині тощо.

Для проблеми формування кадрового складу бюджетних установ і організацій їх керівникам необхідно: визначати щорічну і на перспективу (три-п'ять років) потребу в кадрах бюджетних працівників усіх категорій з урахуванням посад і профілю їх діяльності; формувати замовлення на підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації бюджетних працівників, укладати відповідні угоди з навчальними закладами; добирати кадри бюджетних працівників відповідно до вимог законодавства з урахуванням особливостей кожної посади; запровадити чіткий облік бюджетних працівників та пов'язані із цим форми статистичної звітності, а також особову картку працівника бюджетної сфери; постійно вдосконалювати організацію роботи в бюджетних установах і організаціях, прогнозувати розвиток їх структур, удосконалювати атестацію бюджетних працівників, здійснювати контроль над підвищенням їх кваліфікації та створювати належні умови для праці та самоосвіти.

Забезпечення висококваліфікованим персоналом органів бюджетної сфери є головною умовою успішної реалізації бюджетних реформ та сталий розвиток країни. Цього можна досягти, якщо відмовитися від призначення людей на керівні та високооплачувані посади по протекції або з політичних уподобань, професійна підготовка яких не відповідає вимогам щодо цієї діяльності. Натомість головним критерієм оцінки працівника бюджетної сфери має бути його фаховий професіоналізм, здатність до постійного вдосконалення своїх знань і навичок та безперервного розвитку.

Редчиць О.А., магістрант, II курс, гр. ЗДУМ-17-4м, ФПУП  
Науковий керівник – Тичина В.П., викл.  
Житомирський державний технологічний університет

## ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В УКРАЇНІ ГРОМАДЯН, ЯКІ ПОСТРАЖДАЛИ ВНАСЛІДОК ЧОРНОБИЛЬСЬКОЇ КАТАСТРОФИ

На сьогодні в Україні однією з головних функцій держави є забезпечення належних умов і стандартів життя та досягнення гідного добробуту громадян, в тому числі громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи. Разом із тим, на практиці провадить низка проблем, серед яких і матеріальні (прикладом, обмеженість забезпечення житлом), і правові (наприклад, рвана невідповідність законодавства).

Отже, метою цього дослідження є огляд державної політики щодо соціального захисту громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи на прикладі, визначення існуючих проблем у сфері реалізації соціальної політики в Україні. Завданнями, які планується вирішити під час досягнення поставленої мети, є: здійснити загальний огляд міжнародних сумісних програм за участю України у сфері захисту громадян, постраждалих внаслідок Чорнобильської катастрофи; окреслити існуючі проблеми у сфері державної політики соціального захисту вказаної категорії громадян, а також сформулювати пропозиції щодо подальшого вдосконалення правового регулювання соціального захисту.

Слід відзначити, що тема соціального захисту громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи, по суті, не є новою для Української науки. Їй неодноразово приділяли увагу у своїх дослідженнях Г.І. Балюк, Н.Я. Лапка, В.С. Маринець, Д.П. Мельничук, В.А. Красномовець, М.В. Кравченко, І.Г. Козуб, С.М. Прилипко, В.О. Сачок, В.С. Тарасенко, О.В. Тищенко, О.І. Ткаченко, Л.П. Шумна, Є.І. Холостова, В.А. Скуратівський, та інші. Разом з тим, питанням соціальної політики в державі присвячували свої дослідження і інші вчені. Одночасно існуючі проблеми у сфері реалізації соціальних прав свідчать про доцільність продовження наукових розвідок у цьому напрямі.

На даний час діюча система виплати компенсацій та допомог громадянам, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи, є неефективною, оскільки фактично ґрунтується на нормативно-правових актах, розміри виплат за якими тривалий час не переглядалися і наразі не відповідають вимогам Закону України від 28.02.1991 № 796 «Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи» (далі – Закон), що призводить до порушення прав постраждалих громадян на соціальний захист і, відповідно, звернень до суду, а також створює соціальну напругу серед таких громадян. Окремі виплати, передбачені чинним законодавством, взагалі не здійснюються з 2015 року.

Також на сьогоднішній день склалася соціальна напруга серед постраждалого населення у зв'язку з прийняттям Конституційним Судом України від 17.07.2018 № 6-р/2018 Рішення про визнання неконституційними деяких пунктів Закону України від 28.12.2014 № 76-VIII «Про внесення змін та визнання такими, що втратили чинність, деяких законодавчих актів». Однак норми Закону «Про статус...» не приведені у відповідність та відсутні постанови Кабінету Міністрів України про встановлення розмірів компенсаційних виплат та допомог вказаній категорії громадян.

Болочим залишається питання забезпечення житлом громадян постраждалих внаслідок Чорнобильської катастрофи, які бажають здійснити самостійне переселення або переселилися відповідно до ст. 4 Закону за направленнями обласних державних адміністрацій із забруднених територій та осіб, які потребують поліпшення житлових умов (включаючи сім'ї загиблих або померлих громадян), що перенесли променевою хворобу будь-якого ступеня або стали особами з інвалідністю внаслідок Чорнобильської катастрофи. Адже Законом України «Про внесення змін до Закону України «Про державний бюджет України на 2014 рік» бюджетні призначення на забезпечення житлом громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи, було відмінено.

Вільного житлового фонду немає, кошти на придбання або будівництво непередбачено і на даний час. Зазначене питання може бути вирішено лише за умови відновлення фінансування вказаної державної програми.

Також, наприклад у Житомирській області, гострою проблемою є виконання бюджетного напрямку «Компенсація за втрачене майно та оплата витрат у зв'язку з переїздом на нове місце проживання громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи» бюджетної програми «Соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи».

Не менш напружена ситуація, обумовлена чисельними зверненнями громадян, що проживали на території зони посиленого радіоекологічного контролю та мали статус потерпілих категорії 4, щодо питань видачі посвідчень особи, яка постраждала внаслідок Чорнобильської катастрофи категорії 1. Адже значна частина даної категорії громадян мають онкологічні захворювання III-IV стадії, що пов'язані з впливом аварії на ЧАЕС.



Рибіна Ю.О., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-18-5м, ФПУП  
Науковий керівник – Мошенський С.З., д.е.н., проф.  
Житомирський державний технологічний університет

### **ЖИТОМИРСЬКА ОСВІТНЯ МУНІЦИПАЛЬНА ПРОГРАМА «ШКОЛА МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ» ЯК ОДНА З ФОРМ ВЗАЄМОДІЇ МОЛОДІ З ОРГАНАМИ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ (НА ПРИКЛАДІ ЖИТОМИРСЬКОЇ МІСЬКОЇ РАДИ)**

В умовах сьогодення, коли держава делегує чимало повноважень на місцеве самоврядування, питанню молоді приділяється значна увага, адже майбутній розвиток українського суспільства ґрунтується на свідомому та обізнаному молодому поколінні, яке є основою не тільки сильної громади, але й держави в цілому.

Молодіжна політика активно розвивається в місті Житомирі. Сприяє цьому діяльність Житомирської міської ради, зокрема управління у справах сім'ї, молоді та спорту спільно з представниками організацій громадянського суспільства. Заходи, організовані в рамках такої співпраці, відбуваються відповідно до законодавства України, а також до міської цільової соціальної програми підтримки сім'ї, дітей та молоді, забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків [1], яка затверджується рішенням сесії Житомирської міської ради та приймається на три роки.

Однією з форм взаємодії молоді з органами місцевого самоврядування (на прикладі Житомирської міської ради) є Житомирська освітня муніципальна програма «Школа місцевого самоврядування» (далі – ШМС), яка спрямована на підвищення обізнаності молоді в питаннях місцевого самоврядування та функціонування підрозділів міської ради [3], залучення молоді до творення молодіжної політики в місті. Дана програма діє в місті Житомирі з 2001 року та нараховує вже понад 2500 випускників. Випускники школи наразі реалізували себе в якості державних службовців, громадських діячів, бізнесменів і т.д.

Освітній курс програми складається з двох етапів:

1. Першим етапом є – освітній курс, під час якого слухачі ШМС проходять заняття з загальних основ самоврядування, історії міста Житомира, ознайомлюються з структурою місцевих органів самоврядування та з роботою керівних посадових осіб, управлінь, відділів, департаментів, служб, виконавчого комітету та депутатського корпусу Житомирської міської ради. По закінченню першого етапу слухачам курсу видається сертифікат [3]

2. Другий етап – стажування. Випускники, які успішно пройшли освітній курс, можуть бути включені в групу стажерів для проходження стажування у виконавчих органах міської ради з поглибленим ознайомленням з специфікою роботи підрозділів, з законодавчими та нормативними актами, які регламентують роботу органів місцевого самоврядування, проходять курс з навчання діловодства тощо. [3]

Варто зазначити, що окрім інформації про діяльність структурних підрозділів Житомирської міської ради, слухачі ще додатково отримують знання з особистісного розвитку, зокрема з основ публічного виступу, тайм-менеджменту, лідерства, комунікації, а також знайомляться з основами проектного менеджменту, з діяльністю громадських організацій. Окрім того, для слухачів організуються екскурсії: до патрульної поліції, до Житомирського центру розвитку місцевого самоврядування і т.д.

Заняття в ШМС проходять у весняну та осінню сесії. Розклад занять затверджується щороку рішенням виконавчого комітету Житомирської міської ради [2].

Оголошення про набір на програму ШМС подається до вищих навчальних закладів міста, а також висвітлюється на офіційному сайті Житомирської міської ради.

Таким чином, можна сказати, що програма ШМС є найкращим прикладом взаємодії молоді з органами місцевого самоврядування (на прикладі Житомирської міської ради). «Школа місцевого самоврядування» – це майданчик для спілкування молоді з місцевою владою, а також налагодження співпраці задля розвитку міста.

#### **Список використаних джерел:**

1. Про затвердження міської цільової соціальної програми підтримки сім'ї, дітей та молоді, забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на 2018-2020 роки – Рішення Житомирської міської ради тридцять сьомої сесії сьомого скликання від 18.12.2017 №876. – 23 с.

2. Про організацію роботи Житомирської освітньої муніципальної програми «Школа місцевого самоврядування» – Рішення виконавчого комітету Житомирської міської ради від – від 27.02.2019 №179 – 7 с.

3. Про організацію діяльності Житомирської освітньої муніципальної молодіжної програми «Школа місцевого самоврядування» – Рішення виконавчого комітету Житомирської міської ради від 11.03.2011 №125. – 4 с.

Ринчківська А.В., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-18-5м, ФПУП  
Науковий керівник – Острогляд О.В., к.юр.н., доц.  
Житомирський державний технологічний університет

## РОЛЬ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ НА ДЕРЖАВНІЙ СЛУЖБІ

В сучасній Україні наявність конфлікту інтересів може бути перешкодою професійній діяльності державного службовця, що негативно впливає на об'єктивність та неупередженість прийняття рішень державного значення а також, на вчинення чи невчинення дій що є перевищенням службових повноважень. Тому, проблема попередження виникнення, регулювання та подолання конфлікту інтересів набула найбільшого значення, актуальності та глибокого осмислення.

Проблему конфлікту інтересів, протягом останнього часу, висвітлено у багатьох працях вітчизняних вчених, які досліджували моральні, етичні, історичні та культурні особливості негативного прояву цього феномену. В дослідженнях Т.Е. Василевської розглянуто основні шляхи попередження та запобігання конфлікту інтересів через етичні норми. Дослідження М.І. Іншина доводять, що конфліктом є суперечність, що виявляється в зіткненнях різних інтересів учасників конфлікту. Дослідження виокремлюють два основні типи конфлікту інтересів: реальний та потенційний.

Потенційний конфлікт – це конфлікт де у особи відповідно до її службових повноважень є зацікавленість за допомогою якої він може не об'єктивно та упереджено приймати рішення, вчиняти дії користуючись своїм службовим становищем. Цей тип конфлікту є надзвичайно важливим, адже він може переходити в фазу латентності та спостерігається протягом тривалого часу або всього періоду перебування на службі. Саме довготривалість є найбільшою небезпекою, адже визначити та виявити конфлікт стає менш можливо усунути і він переростає в реальний конфлікт інтересів державних службовців.

Реальний конфлікт – це суперечності між приватними інтересами особи та службовим положенням, що впливає на прийняття рішень, або вчинення чи невчинення певних дій. Варто розуміти, що саме реальний конфлікт інтересів слугує приділенню більшої уваги адже саме цей вид несе в собі потенційну загрозу всьому апарату державної служби, створює загрозу його подальшого розвитку.

Значною мірою конфлікт залежить від соціально – психологічних факторів особистості державного службовця які слід враховувати керівництву для прийняття подальших рішень. В цьому випадку слід розуміти які причини виникнення конфліктів на державній службі. До основних причин можна віднести:

- недостатня кількість ресурсів які можуть несправедливо розподіляються між державними службовцями, нестача яких призводить до конфліктних ситуацій;
- взаємозалежність роботи між різними структурними підрозділами несвоєчасне виконання яких шкодить подальшій роботі інших;
- відсутність спільної цілі, що призводить до виконання завдань не командним способом;
- різні цінності, що слугує виникненню суперечностей між усіма учасниками;
- вплив керівників на основі „примусу„ а не шляхом врахування думки.

Конфліктні ситуації, окрім типології, мають ще й притаманні їм етапи: виникнення конфліктної ситуації; усвідомлення її учасниками конфлікту; активізація конфліктної поведінки; вирішення конфлікту. Негативним чинником цих етапів є те, що на усвідомлення та усунення ситуації, що виникла завжди витрачається досить велика кількість часу, протягом якого державні службовці займаються не зовнішніми проблемами, які відповідають вимогам їх роботи, а внутрішніми (особистими).

В державній службі конфлікт інтересів слід розглядати як внутрішньо-організаційний конфлікт між суспільними інтересами та інтересами державного службовця як особи з визначенням основних причин та аналізу етапів, на якому цей конфлікт виник. Це дозволить впливати на посадових осіб, їх свідомість, сприятиме попередженню конфліктних ситуацій в подальшому задля уникнення проявів фактів корупції.

Саме тому, протягом останнього часу керівництво нашої держави розробляє та удосконалює законодавчу базу за допомогою якого відбувається усунення конфліктних ситуацій та їх попередження. Згідно із Законом України «Про запобігання корупції». Цей процес є важливим та необхідним для того, щоб попередити руйнування налагоджених зв'язків в колективі. Також, важливою перевагою є те, що керівництво навчиться використовувати конфліктну ситуацію на користь державної служби, сприятиме розв'язанню та попередженню розвитку конфліктів та проблем корупційних проявів, які тісно перетинаються між собою. Подальші дослідження конфлікту інтересів державних службовців дозволять нам дозволять на практиці оціни ти діяльність вже існуючого Національного антикорупційного комітету, а також прослідкують можливість виникнення нових нормативно – правових актів пов'язаних з питаннями розв'язання на державній службі конфлікту інтересів.

Роїк В.Ю., магістрант, II курс, гр. ЗДУМ-17-4м, ФПУП  
Науковий керівник – Джумагельдієва Г.Д., д.юр.н., проф.  
Житомирський державний технологічний університет

## ПРОБЛЕМАТИКА ДЕРЖАВНОГО КОНТРОЛЮ І ДЕРЖАВНОГО НАГЛЯДУ

Сучасна українська система державного управління потребує підвищення ефективності регулювання управлінських відносин. Що передбачає застосування сучасних механізмів та інструментів публічного управління для забезпечення функціонування державних інститутів. Розвиток сучасного суспільства пов'язаний з ефективним державним управлінням. Важливе місце в дієвості якого забезпечується контрольною функцією. Під час реформування державного управління необхідно визначити чітке місце і роль державної контрольно-наглядової діяльності, яка в свою чергу має бути ефективною. Це безпосередньо зумовлює практичну значимість контрольно-наглядової діяльності державних органів.

Контрольно-наглядова діяльність, будучи частиною управлінської діяльності властива усім гілкам влади. Контроль (нагляд) як функція державного управління загалом та органів виконавчої влади зокрема здійснюється у тісному взаємозв'язку з іншими управлінськими функціями. Актуальність забезпечення ефективного контролю (нагляду) зумовлюється тим, що останнім часом спостерігаються зниження виконавської дисципліни, недотримання вимог законодавства, а то й прямих правопорушення, що перешкоджає здійсненню ефективного державного управління та забезпеченню дотримання прав і свобод людини і громадянина.

У вітчизняній науковій літературі тривають дискусії з приводу змістового наповнення понять “контроль” і “нагляд” в сучасних умовах державного управління в Україні. Думки дослідників загалом відображають два підходи: перший – це тотожні поняття; другий – це нетотожні поняття, контроль і нагляд є самостійними формами юридичної діяльності. На законодавчому рівні також немає чіткого розмежування понять “контроль” і “нагляд”. Проте для практики управління важливим є твердження А. Денисової про те, що ці поняття потрібно розмежовувати навіть тоді, коли законодавець для визначення назви і регулювання повноважень тих чи інших органів використовує обидва терміни. Можна стверджувати, що спільним у цих термінах є лише мета – забезпечення законності і порядку в державному (публічному) управлінні. Наявність такої мети дає підстави розглядати ці терміни у функціональній єдності, як “контрольно-наглядову діяльність”.

Загалом, функція державного контролю в державному управлінні полягає в аналізі та зіставленні фактичного стану у тій чи іншій галузі з вимогами, які визначено перед ними, відхиленнями у виконанні поставлених завдань та причин цих відхилень, оцінкою діяльності й доцільності саме такого шляху. О. Андрійко зазначає, що державний контроль є функцією управління, яка в необхідному співвідношенні існує з іншими, а тому контроль у сфері управління має як самостійне значення, так і є елементом інших функцій управління, засобом перевірки забезпечення виконання функцій управління. З цього можна зробити висновок про те, що контрольною діяльністю у певному значенні можна розглядати як самостійну функцію державного (публічного) управління, яка взаємодіє з іншими функціями та відповідно на них впливає.

Вироблення єдиного підходу до термінологічної основи контрольно-наглядової діяльності і закріплення відповідного понятійного апарату у національному законодавстві. У спеціалізованій та довідковій літературі представлені різні підходи до тлумачення поняття “контроль”. Сам термін “контроль” (від франц. controle) означає перевірку чи спостереження з метою перевірки. Слово “контроль”, окрім значення перевірки, нагляду з метою перевірки, у своєму змісті містить також поняття протидії чомусь небажаному. У терміні “контроль” відображені:

- а) певна діяльність;
- б) суб'єкти відповідної діяльності.

Проте в юридичній літературі контроль розглядається частіше як певна діяльність. Загалом, аналіз юридичної літератури дозволяє зробити висновок, що принципове розмежування між поняттями “контроль” та “нагляд” у контексті державно-правової діяльності вчені-юристи зазвичай не здійснюють або не акцентують на цих відмінностях особливої уваги.

Наприклад, у великому юридичному словнику “нагляд” визначається як контроль, що здійснюється, вказується на існування судового нагляду і на те, що судовій владі властива наявність “контрольних повноважень”. В. Чіркін стверджує, що “нагляд” – це також “контроль”. М. Руденко зазначає, що через відповідні служби, інспекції, комітети, комісії, управління, відділи держава здійснює контроль (нагляд) за додержанням правових приписів. На думку В. Гаращука,

контроль відрізняється від нагляду тим, що контролюючий орган, на відміну від наглядового, має право втручатися в оперативну діяльність підконтрольного, а також те, що контролюючі органи (але аж ніяк не наглядові) мають право самостійно притягувати винних до юридичної відповідальності. Проте одночасно дослідник зазначає, що чинне законодавство знає випадки, коли контролюючий орган не має деяких із основних контрольних повноважень, що наближує його до нагляду. Д. Бахрах зазначає, що наглядова діяльність є складовою частиною державного управління, а її головне завдання полягає у забезпеченні якості продукції, послуг і безпеки громадян, суспільства, держави, тоді як контроль містить у собі нагляд за законністю і доцільністю діяльності.

У чинних нормативно-правових актах України терміни “контроль” і “нагляд” зазвичай вживаються у певному поєднанні, чим підкреслюється спільність цілей і задач, що постають перед відповідними органами управління. Відмінності ж між органами контролю і нагляду виявляються переважно у компетенціях, управлінських функціях, що здійснюються ними, в методах виявлення порушень і способах реагування на них.

Загалом, чинне законодавство України не містить чітко сформульовані дефініції “державний контроль” та “державний нагляд”. Законодавець їх термінологічно не розрізняє. Тому в нижчих за юридичною силою нормативно-правових актах має місце поєднання понять “нагляду” і “контролю”.

Теоретичні висновки юридичної науки також не дають однозначної відповіді щодо синонімічності зазначених термінів. Через те, не існує єдиного підходу у розумінні відмінностей контрольних та наглядових функцій в системі органів державної влади та органів місцевого самоврядування за предметом, суб’єктами та об’єктами. Для вирішення цього питання передусім необхідно провести термінологічне розмежування цих понять на законодавчому рівні.

На сьогодні в Україні тільки розпочав працювати єдиний нормативно-правовий акт, у якому визначені загальні засади державного нагляду, але до чіткості ще далеко. Вдосконалення такого акту є потрібним через те, що велика кількість контрольно-наглядових органів діють не функціонально, а між собою неузгоджено, чим опосередковано завдають організаційної і матеріальної шкоди державі загалом. Існує необхідність вдосконалення загальноприйнятих стандартів державного контролю та нагляду.

Одним з моментів процесу удосконалення систем державного контролю і державного нагляду має стати відповідне законодавче визначення самого нагляду, відмежування його від контролю та інших подібних функцій управління. Адже, з одного боку, нагляд є засобом адміністративного впливу, видом виконавчо-розпорядчої діяльності, а з іншого – засобом забезпечення режиму законності в державі. Суб’єкти наглядової діяльності мають запобігати настанню шкідливих наслідків, виявляти обставини, що можуть бути їх причиною, і вживати певних заходів для усунення виявлених відхилень.

Контрольна функція державного управління в Україні повинна охоплювати два найважливіші напрями – контроль і нагляд. Ці напрями мають бути відображені у повноваженнях інституційно відокремлених організаційно-правових форм на центральному, регіональному та місцевому рівнях управління охоплюючи ОТГ. Контроль повинен сприяти підвищенню якості здійснення державної влади. Нагляд же має забезпечувати реалізацію контрольної функції державного управління щодо приватних суб’єктів у різних сферах суспільного життя.

Отже, при здійсненні державним управлінням контрольної функції маємо відмінності у поняттях “державний контроль” і “державний нагляд”. Ці відмінності зумовлені предметом, метою, формами та межами наглядової і контрольної діяльності. На сьогодні, в умовах формування системи публічного управління в Україні, існує постійна потреба у чіткому нормативно-правовому закріпленні місця і ролі як державного контролю, так і державного нагляду. Запровадження сучасних стандартів публічного управління, яке передбачає зменшення державного втручання в діяльність підприємств, установ, організацій. Тому, одним із кроків, у системі сучасного державного управління України необхідно сформулювати такі умови, які б сприяли поступовому звуженню сфери контролю і оптимізації сфери нагляду задля підвищення ефективності управлінської діяльності.

Романюк І.Г., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-18-8м, ФПУП  
Науковий керівник – Горай О.С., к.е.н.  
Житомирський державний технологічний університет

## ДОХОДИ ПЕНСІЙНОГО ФОНДУ: ОПТИМІЗАЦІЯ ФОРМУВАННЯ ТА РЕЗЕРВИ ЗРОСТАННЯ

Сьогодні в Україні відбувається реформа усієї системи соціального забезпечення, при цьому основна увага зосереджена на реформуванні системи пенсійного забезпечення. Аналіз сучасних проблем у сфері пенсійної системи свідчить про її недосконалість та існування ряду негативних факторів, серед яких – світова фінансово економічна криза, яка призвела до інфляції, зростання цін, безробіття і, як наслідок, гальмування зросту реальних показників рівня життя населення. А у пенсійному забезпеченні – це проблеми із формування дохідної бази. Більшість питань вдосконалення пенсійного законодавства, зокрема, збільшення дохідної бази Пенсійного фонду України саме за умов ринкових перетворень, все ще залишається нагальною та дискусійною.

З метою забезпечення пенсійного страхування в Україні створено самостійну державну установу, яка має статус державного цільового позабюджетного фонду – Пенсійний фонд України (ПФУ). Діяльність фонду має важливе значення, оскільки в нашій країні нараховується більше 14 млн. пенсіонерів та понад 1,3 млн. осіб, що одержують допомогу для дітей. Система формування, накопичення та використання коштів, необхідних для забезпечення достатніх і безперебійних пенсійних платежів не є простою. А в процесі проведення пенсійної реформи вона ще більше ускладнюється.

До основних задач ПФУ можна зарахувати: забезпечення виплат пенсій громадянам України (які згідно з законодавством мають право на її одержання); фінансування загальнодержавних та регіональних програм соціальної підтримки пенсіонерів, інвалідів та інших категорій населення; організація виплат пенсій громадянам, які виїхали за межі України. З метою вирішення цих задач ПФУ здійснює мобілізацію фінансових ресурсів, необхідних для забезпечення таких виплат, управління пенсійними коштами та організацію платежів населенню, пов'язаних з пенсійним обслуговуванням та соціальною підтримкою пенсіонерів.

До функцій Пенсійного фонду України належать:

- – керівництво та управління розвитком загальнообов'язкового державного соціального страхування;
- – збір, акумуляція та облік страхових внесків;
- – призначення, фінансування і виплата пенсій, допомоги на поховання;
- – контроль за цільовим використанням пенсійних коштів;
- – ведення обліку пенсійних активів застрахованих осіб на накопичувальних пенсійних рахунках;
- – адміністративне управління Накопичувальним пенсійним фондом;
- – інші функції.

Фонд не може здійснювати діяльність, яка виходить за межі зазначених функцій, та використовувати страхові кошти на цілі, не пов'язані із зазначеним видом діяльності.

Діяльність ПФУ здійснюється на основі бюджету, в якому відображено порядок утворення та використання цільового страхового фонду. До джерел формування коштів фонду належать:

- 1) страхові внески на загальнообов'язкове державне пенсійне страхування (крім тих, що спрямовуються до Накопичувального пенсійного фонду);
- 2) інвестиційний дохід, що утримується від інвестування резерву коштів для покриття дефіциту бюджету в майбутні періоди;
- 3) залучені кошти (державного бюджету та державних цільових фондів);
- 4) суми фінансових санкцій за порушення порядку нарахування, обчислення і сплати страхових внесків та використання коштів фонду;
- 5) благодійні внески юридичних та фізичних осіб;
- 6) добровільні внески;
- 7) інші надходження.

З метою фінансування витрат до ПФУ мобілізуються власні та передані доходи. Власні доходи – це надходження до ПФУ у формі обов'язкових та добровільних внесків підприємств, установ та громадян, доходи від інвестування та надходження у вигляді фінансових санкцій. Переданими доходами є кошти, що передаються Фонду з державного та місцевого бюджетів, а також з державних цільових фондів.

Відповідно до Конституції України, наша країна проголошена соціальною державою, а однією з головних функцій держави є забезпечення прав і свобод людини. У ринковій соціально-орієнтованій моделі економіки зростає роль соціальної функції держави. Уряд і держава несуть відповідальність за надання громадянам соціального захисту і забезпечення рівного доступу до задоволення основних потреб. Можна сказати, що ступінь цивілізованості держави визначається рівнем соціального захисту її громадян.

Найважливішими чинниками розвитку пенсійного забезпечення є рівень розвитку економіки, демографічні та інші соціальні проблеми. Всі ці фактори діють у взаємній обумовленості, і розгляд їх дозволяє визначити

тенденції розвитку пенсійного забезпечення і передумови формування нової системи, яка відповідає цьому етапові розвитку нашої країни. Пенсійний фонд України як провідний орган пенсійного забезпечення в контексті соціального захисту населення є найбільшим позабюджетним цільовим фондом.

У своїй діяльності Пенсійний фонд керується законодавчими і нормативними актами, які окреслюють його завдання і функції, зокрема, збір та акумуляцію обов'язкових страхових внесків, призначених для пенсійного забезпечення й виплат допомоги. Пенсійна система охоплює всіх непрацездатних громадян похилого віку, інвалідів, осіб, які втратили годувальника, виплати яким проводяться у формі пенсій, надбавок та підвищень до пенсій, компенсаційних виплат, додаткових пенсій. Кошти на реалізацію Державної пенсійної програми формуються за рахунок надходжень від:

- обов'язкових внесків підприємств, установ, організацій;
- обов'язкових внесків громадян;
- додаткових та спеціальних зборів (податків);
- коштів Державного бюджету;
- інших надходжень.

В Україні створено єдину систему пенсійного забезпечення. Вона виявляється насамперед у тому, що виплата пенсій практично всім категоріям пенсіонерів здійснюється за рахунок коштів Пенсійного фонду України і частково- за рахунок фінансування з Державного бюджету. Пенсійне забезпечення в Україні є державною системою, яка є основною складовою системи соціального захисту населення. Сьогодні головним завданням, що стоїть перед Пенсійним фондом України, є забезпечення стабільності пенсійних виплат. З прийняттям Закону України "Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування" встановлено розмежування джерел фінансування пенсійних виплат за різними пенсійними програмами між Державним бюджетом України та бюджетом Пенсійного фонду. Виходячи із цього, джерела формування бюджету Пенсійного фонду можна систематизувати так: власні кошти Пенсійного фонду; кошти, що надійшли із Державного бюджету; кошти державних позабюджетних фондів. Переважну частину доходів фонду утворюють власні доходи, що становлять практично 90% від обсягу всіх надходжень.

Виходячи з причин дефіциту Пенсійного фонду України та проблем пенсійного забезпечення, слід здійснити такі невідкладні заходи реформування нормативно-правової бази пенсійного страхування:

1. Посилити контроль за ефективністю управління коштами загальнообов'язкового державного пенсійного страхування, скасувавши практику фінансування адміністративних витрат ПФУ з його власних коштів.
2. Скасувати необґрунтовані пільги для осіб, що не є інвалідами.
3. Встановити обмеження на максимальний розмір пенсій для окремих категорій громадян.
4. Обмеження прав на дострокове отримання пенсії, отриманої із солідарної системи.
7. Зменшення існуючої заборгованості до Пенсійного фонду.

Резервами збільшення доходів Пенсійного фонду може бути впровадження наступних заходів:

1. Виведення заробітної плати з тіні. В Україні 35% зарплати знаходиться в тіні, тобто з неї не платять податки і пенсійні внески. За даними розрахунків Федерації профспілок було виявлено, що 120 млрд грн на заробітну плату робітникам в Україні виплачується без відрахування податків і внесків. Щоб схилити роботодавців до сплати внесків, потрібно застосовувати жорсткі санкції. Є також два види тіні: коли людині в конверті доплачують до офіційної зарплати і коли – а це більшість випадків – відсутній трудовий договір. Це абсолютне порушення трудового законодавства. Є й інший шлях, не репресивний: державі, роботодавцям, профспілкам потрібно домовлятися між собою, проводити діалог про легалізацію трудових відносин так, щоб ніхто не залишився в програті.

2. Створення додаткових робочих місць.

3. Прийняття законодавства щодо правового регулювання органів Пенсійного фонду до можливостей стягувати існуючу заборгованість напряму без втручання Державної виконавчої служби.

4. Запровадити можливість добровільного страхування студентів.

5. Зменшення обсягу наданих пільг населенню. Це стосується тих громадян, які отримують високу пенсію.

Пільги повинні надаватися малозабезпеченим громадянам .

6. Обмеження пенсій працюючим пенсіонерам.

7. Обмеження прав на дострокове отримання пенсії із солідарної системи.

8. Скасувати мінімальні гарантовані пенсії, що стимулюватиме громадян відмовлятися від нелегальних зарплат.

Таким чином, запропоновані шляхи збільшення доходної бази ПФУ при одночасному введенні їх в дію значно підвищать розмір доходів та зменшить обсяг дефіциту бюджету Фонду.

**Романюк Т.В., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-18-8м, ФПУП  
Науковий керівник – Джумагельдієва Г.Д., д.юр.н., проф.  
Житомирський державний технологічний університет**

## **ШЛЯХИ УСУНЕННЯ НЕГАТИВНИХ НАСЛІДКІВ ПЕНСІЙНОЇ РЕФОРМИ, ПРОБЛЕМИ ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В УКРАЇНІ**

В соціальній політиці держави важливою складовою є пенсійне забезпечення, яке також вважається невід'ємною складовою системи соціального захисту та безпеки суспільства. Пенсійне забезпечення охоплює одночасно інтереси як працездатного, так і непрацездатного населення, а саме: інвалідів, осіб, які втратили годувальника, виплати яким здійснюються у формі пенсій, надбавок та підвищень до пенсій, компенсаційних виплат, додаткових пенсій та державної соціальної допомоги. Тому, станом на сьогодні питання забезпечення соціальними гарантіями стоїть дуже гостро, а діюча пенсійна система не в змозі забезпечити пенсіонерам гідне життя. Адже демографічна ситуація в країні характеризується стрімким збільшенням кількості осіб похилого віку, тоді як солідарна система пенсійного забезпечення в Україні є ефективною лише якщо кожне наступне покоління більше попереднього в пропорції 1 до 3-х, а наразі, співвідношення між платниками податків та пенсіонерами є невтішним для подальшого розвитку країни.

Євроінтеграційні орієнтири розвитку України вимагають, щоб соціально-економічна політика держави була направлена на досягнення європейських стандартів якості життя. Для досягнення поставлених цілей потрібно багато часу, по-перше для того щоб обрати модель реформування, а по-друге, виявити проблеми та негайно їх усунути. Для України, як і для інших країн, актуальною є проблема скорочення населення, його старіння і зростання навантаження на Пенсійний фонд України.

У 2018 році в Україні почали реформувати пенсійну систему. Було прийнято закон про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо підвищення пенсій. Наступний етап реформи – запровадження другого рівня пенсійної системи – накопичувального. В таких змінах є ряд ризиків, головними з яких є нестабільність та слабкість української національної валюти, непередбачуваність розвитку подій та неспроможність влади та ринку робити прогнози навіть на півроку наперед. Разом з тим реформована українська пенсійна система не означатиме скасування солідарної системи пенсій. Бо нинішнім пенсіонерам теж потрібно жити. Звідси і витікає справжня мета пропонованих змін – зібрати додаткові кошти до фонду та вирішити проблему його хронічного дефіциту, рівень якого на 2018 рік уряд заклав у розмірі 139,3 мільярда гривень (постанова КМУ від 11 січня 2018 р. № 8). Саме така сума буде виділена з державного бюджету на виплату пенсій, вона становить 65% планованих власних доходів Пенсійного фонду. Збільшений мінімум страхового стажу, який має бути наявним при виході на пенсію у процесі реформування, як підсумок призводить до того, що попри наявний стаж 35 років та вище, пенсіонери отримують низьку пенсію (і мізерні надбавки до неї) з причини невеликих ставок і коефіцієнтів, які використовуються у моделі обчислення пенсії.

Для подолання вище перелічених негативних наслідків пенсійної реформи пропоную декілька шляхів:

- запровадження накопичувальної системи та створення державою єдиного накопичувального фонду, який буде становити значну частку обороздатних активів держави, що дозволить підняти рівень економіки;
- зменшення кількості пільг, створюючи окремі пенсійні програми для працівників шкідливих професій. Потрібно стимулювати працедавців покращувати умови праці для запобігання втраті здоров'я та продовження тривалості активного періоду життя працівників, ніж давати змогу виходу на пенсію раніше встановленого віку;
- вдосконалення механізму індексації пенсій з метою підтримки купівельної спроможності доходів та запобігання бідності пенсіонерів;
- усунення колізій в законодавстві, що регулює державне та недержавне пенсійне забезпечення;
- запозичення іноземного досвіду щодо введення та вдосконалення багаторівневої системи пенсійного забезпечення, яка сьогодні, на жаль, існує лише формально;

Більшість країн переглянули свої пенсійні системи на фоні світової фінансової кризи. І ці зміни дуже часто стосувалися саме підвищення пенсійного віку. Наприклад, у країнах Центральної Європи середній вік виходу на пенсію для чоловіків і жінок становить 65 років (найвищим він є в Німеччині – 67 років). Ставлення ж до цього у нашому суспільстві неоднозначне, але здебільшого негативне, адже середня тривалість життя в Україні значно нижча, ніж в інших країнах: життя чоловіків в Україні нині становить 63 роки, жінок – 72 (для порівняння у країнах Європейського Союзу: чоловіки – 75,3 р., жінки – 81,8 р.). Для того щоб використовувати досвід провідних країн світу, спочатку потрібно вивчати їх на та завчасно виправляти майбутні проблеми та наслідки щоб нести мінімум затрат та отримати максимум користі.

Єдиним шляхом для усунення негативних наслідків реформування пенсійної системи в Україні є створення життєздатної накопичувальної пенсійної системи. Для цього потрібно зробити її цілковито прозорою і наочно показати учасникам, як вона захищає їхні інтереси.

**Руденко Н.О., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-18-6м, ФПУП  
Науковий керівник – Орленко Я.Ю., д.н.держ.упр., проф.  
Житомирський державний технологічний університет**

## **РОЗВИТОК КОРОСТИШІВСЬКОЇ МІСЬКОЇ ОБ'ЄДНОЇ ТЕРИТОРІАЛЬНОЇ ГРОМАДИ В УМОВАХ ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ ВЛАДИ**

Однією з найвагоміших реформ, розпочатих в Україні протягом останніх років, є, безперечно, реформа з децентралізації влади. У 2015 році відбувся справжній прорив у цьому напрямку. Відповідною реформою скористалася Коростишівська міська рада, внаслідок чого в грудні 2016 року утворилася Коростишівська міська об'єднана територіальна громада (ОТГ). На місцевих виборах обрано депутатів, голову, проведено децентралізацію фінансів. Населення ОТГ склало – 30615 осіб, об'єдналися 10 рад та 29 населених пунктів, площею 429,79 км<sup>2</sup>.

Для завершення процесу децентралізації необхідно не лише внести зміни в нормативно-правові акти та забезпечити їх реалізацію центральними органами виконавчої влади, але й провести значний обсяг роботи самою об'єднаною територіальною громадою на місці, адже органи місцевого самоврядування мають надавати весь комплекс необхідних послуг для життєзабезпечення населення громади. На сьогодні Коростишівська міська об'єднана територіальна громада, розпочавши свою активну діяльність, вже відчула перші виклики, які постали перед нею.

В умовах децентралізації Коростишівська міська об'єднана територіальна громада отримала широкі повноваження і ресурси. Щоб використати їх ефективно, потрібна якісна місцева стратегія розвитку і чіткий план її реалізації. Керівництво міської об'єднаної територіальної громади розуміє свою відповідальність за майбутнє громади, тому намагається не лише «латати діри», а підходити до розвитку ОТГ стратегічно.

Кожен орган місцевого самоврядування, який увійшов до складу ОТГ, до об'єднання мав власні пріоритети розвитку та власну систему цінностей щодо управління ресурсами. Після об'єднання ці пріоритети, очевидно мають бути переглянуті та мають бути вироблені підходи до управління «об'єднаними» ресурсами:

- 1) Потреба ефективного управління новими земельними, бюджетними ресурсами, які стали доступними для ОТГ і можуть бути використані для розвитку,
- 2) Збільшення кількості зацікавлених сторін, з якими потрібно узгоджувати прийняття рішень у межах ОТГ.

У більш широкому контексті Коростишівська міська об'єднана територіальна громада повинна ефективно відповідати зовнішнім викликам, таким як глобалізація економіки, підвищення мобільності трудових ресурсів та пов'язаний з цим ріст безробіття, посилення міжнародної конкуренції за інвестиції та ресурси розвитку.

Відповіддю на ці та деякі інші виклики може стати перспективне (середньо- та довгострокове) планування ОТГ. У цьому контексті важливим є не тільки (і не стільки) результат, скільки сам процес його створення за участі широкого кола зацікавлених сторін – представників різних населених пунктів, різних підприємств, установ та організацій, різних політичних поглядів.

Коростишівська громада була відібрана в числі 10 ОТГ для участі в проекті «Сприяння стратегічному розвитку територіальних громад малих міст», що реалізується Асоціацією міст України спільно з GIZ (Джі Ай Зет). В рамках проекту призначено експерта з розробки стратегічних документів, за допомогою якого ведеться розробка Стратегії розвитку Коростишівської міської об'єднаної територіальної громади на період до 2027 року.

Проаналізувавши перші підсумки соціально-економічного розвитку Коростишівської міської об'єднаної територіальної громади після проведення реформи децентралізації влади, необхідно наголосити на показниках місцевого бюджету. Крім доходів, що отримував бюджет до об'єднання, зараз до бюджету зараховується 60% податку на доходи фізичних осіб. У перший рік після об'єднання дохідна частина міського бюджету, за рахунок ПДФО, збільшилася на 39,5 млн. грн.;

- у 2018 році цей показник становив 47,7 млн. грн.;
- планові показники 2019 року становлять 52,4 млн. грн.

Загалом, власні надходження до бюджету збільшилися у 4 рази, що становить 93,7 млн. грн.

У 2018 році бюджет Коростишівської громади отримав в загальному 109,5 млн. грн. трансфертів з державного бюджету, що на 28,2 млн. грн. більше ніж у 2017 році.

Одночасно зі збільшенням дохідної частини пропорційно зростає і видаткова частина.

Варто зауважити, що кореляція між дохідною та видатковою частиною бюджету є досить слабкою. Передані (делеговані) видатки державним бюджетом недостатньо враховують фінансовий



ресурс бюджету, а інколи взагалі не підкріплені таким ресурсом. Так, протягом 2017 та 2018 років міським бюджетом профінансовано видатків, які визначені функціями держави в сумі 6,4 млн. грн.; виділено фінансування для підтримки районних установ в сумі 5,3 млн. грн.; профінансовано пільгове перевезення громадян на загальну суму 2,4 млн. грн.

З державного на регіональний і місцевий рівень передаються окремі заклади в освітній, медичній та культурній сферах.

Дотацією з місцевого бюджету на здійснення переданих з державного бюджету видатків з утримання закладів освіти та охорони здоров'я, за рахунок відповідної додаткової дотації з державного бюджету у 2018 році, Коростишівській ОТГ передбачено коштів у сумі майже 10,8 млн. грн., у 2019 році в сумі 8,3 млн. грн., яких недостатньо для повного забезпечення повноважень делегованих державою. Незабезпеченість становить 3,35 млн. грн. у 2018 році, та 6,8 млн. грн. у 2019 році.

Створений дефіцит на вищезазначену суму були змушені покрити за рахунок власних коштів, тим самим скоротивши бюджетні призначення на суспільно важливі програми та проекти, які мали б забезпечити процеси розширеного відтворення громади.

Основні реалізовані проекти у 2017 – 2018 роках:

За рахунок коштів Державного фонду регіонального розвитку проведено реконструкцію будівлі по вул. Київській, 53 під приміщення для закладу позашкільної освіти (Будинок дитячої творчості). Вартість проекту – 5,2 млн. грн. (співфінансування з міського бюджету – майже 2,0 млн. грн.)

За рахунок субвенції на формування інфраструктури ОТГ:

- закуплено 2 транспортні засоби спеціального призначення МАЗ (1 з піскорозкидальним та плужно-щітчастим обладнанням та 1 самоскид зі снігоочисним відвалом) – 4,0 млн. грн.;
- виготовлено містобудівну документацію (топографічні, генеральні плани та плани зонування) населених пунктів старостинських округів Коростишівської міської ради – 1,8 млн. грн.;
- закуплено міні-навантажувач AVANT з навісним обладнанням – 1,5 млн. грн.
- закуплено трактор з навісним обладнанням вартістю – 616,0 тис.грн.
- проведено реконструкцію освітлення по вул. Центральній та вул. Рад у с. Більківці та здійснено капітальний ремонт освітлення по вул. Київській в м. Коростишеві – 220,2 тис. грн.

За рахунок коштів Фонду соціально-економічного розвитку окремих територій:

- проведено реконструкцію даху і будівлі шляхом часткової термосанації (заміна вікон) Коростишівського НВК школа-ліцей ім. Л.Х. Дарбіняна – 1,1 млн. грн.
- відкрито Більковецький заклад дошкільної освіти (дошкільною освітою охоплено 20 дітей).
- здійснюється спорудження 2-х багатофункціональних спортивних майданчиків зі штучним покриттям на базі стадіону «Шахтар» та Коростишівського НВК школа-ліцей ім.Л.Х.Дарбіняна (вартість кожного 1,5 млн. грн.)

За рахунок коштів місцевого бюджету:

- розпочато будівництво господарського блоку ДНЗ №10 по вул. Семінарській, 68 у м. Коростишеві, вартість проекту становить 8,4 млн. грн. (3,0 млн.грн. направлено у 2018 році).
- проводиться капітальний ремонт частини приміщень ДНЗ ясла-садок №13 «Ялинка» вартістю 2,2 млн.грн.

В перспективі, на 2019-2021 роки, Коростишівська ОТГ планує реалізувати проекти у таких сферах:

- 1) Проекти житлово-комунального господарства;
- 2) Інфраструктурні проекти;
- 3) Проекти соціальної сфери;
- 4) Приватні інвестиційні проекти.

Коростишівська громада приймає участь в проектах, що фінансуються європейськими організаціями U-LEAD (Юлід) та Німецьким товариством міжнародного співробітництва GIZ (Джі Ай Зет).

Також Коростишівська ОТГ була відібрана в числі 30 громад для участі в проекті «Енергоефективність у громадах II», що впроваджується організацією GIZ (Джі Ай Зет). В рамках якого Коростишівська громада приєднується до європейської ініціативи «Угода мерів» з метою впровадження на своїй території енергоефективних заходів та скорочення викидів CO<sub>2</sub> на 30% до 2030 року.

Отже, серед основних напрямків розвитку Коростишівської міської об'єднаної територіальної громади можна назвати розробку Стратегії розвитку Коростишівської міської об'єднаної територіальної громади на період до 2027 року. Вказана Стратегія спрямована на розвиток Коростишівської об'єднаної територіальної громади, створення сприятливого середовища для впровадження децентралізаційної реформи, зміцнення місцевого самоврядування та зрештою успішної громади.

**Рябова І.А., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-18-3м, ФПУП  
Науковий керівник – Литвак О.М., д.юр.н., проф.  
Житомирський державний технологічний університет**

## **МОТИВАЦІЯ ПРАЦІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ В ОРГАНАХ ДЕРЖАВНОЇ ВЛАДИ**

Реформа державного управління є однією з основних реформ у країнах з перехідною економікою, що здійснюють комплексні реформи у різних сферах державної політики. Дієва система державного управління є одним з основних факторів конкурентоспроможності держави та передумовою європейської інтеграції. Ефективне управління неможливе без розуміння мотивів і потреб державного службовця, а також правильного використання стимулів до праці. Проблема мотивації особистості державного службовця набула важливого значення, оскільки вирішення завдань, які стоять перед суспільством, можливе лише за умови створення належної мотиваційної основи, здатної спонукати персонал у сфері державної служби до ефективної діяльності.

Аналіз наукової літератури з управління мотивацією виявив наявність багатьох підходів до розуміння сутності цього процесу: великий внесок у розкриття економічних мотивів зробили М. Вебер, Дж. Кейнс, Д. Рікардо, А. Сміт, Й. Шумпетер; розгляд мотивації з психологічної точки зору ґрунтується на комплексних дослідженнях Д. Мак-Клелланда, А. Маслоу, К. Альдерфера. Мотивація трудової діяльності завжди знаходилась і знаходиться у полі зору багатьох вітчизняних учених: Л. Безчасного, Д. Богині, С. Бортника, Г. Дмитренка, А. Колота, Г. Гоголь, О. Прутули та багатьох інших.

Суть мотивації полягає в розробці такої системи стимулювання, яка б забезпечила виробництво високоякісної продукції і прибутковість своєї роботи, але для цього, перш за все, треба зацікавити кожного конкретного працівника в результативній, високопродуктивній праці. Дана система включає в себе оплату праці, створення нормальних умов для відтворення трудової енергії, робочої сили, тобто забезпечення працівника житлом, послугами охорони здоров'я, освіти та іншого.

Основна мета процесу мотивації – це отримання максимальної віддачі від використання трудових ресурсів, що дає змогу підвищити загальну результативність і прибутковість діяльності підприємства. Жодна система управління не може добре функціонувати, якщо не буде розроблено ефективної моделі мотивації, яка спонукає конкретного робітника та колектив до досягнення особистих та загальних цілей.

Відповідно до чинного законодавства України основними мотиваційними факторами кадрів системи державного управління є матеріальне заохочення, соціально-побутове забезпечення.

Згідно з Законом України "Про державну службу", матеріальним забезпеченням державного службовця в Україні (що є певною мірою його мотивацією) є оплата праці (посадовий оклад; надбавка за вислугу років; надбавка за ранг державного службовця; виплата за додаткове навантаження у зв'язку з виконанням обов'язків тимчасово відсутнього державного службовця у розмірі 50% посадового окладу тимчасово відсутнього державного службовця; виплата за додаткове навантаження у зв'язку з виконанням обов'язків за вакантною посадою державної служби за рахунок економії фонду посадового окладу за відповідною посадою; премії).

Крім того, за бездоганну та ефективну державну службу, за особливі заслуги до державних службовців застосовують такі види заохочень:

- 1) оголошення подяки;
- 2) нагородження грамотою, почесною грамотою, іншими відомчими відзнаками державного органу;
- 3) дострокове присвоєння рангу;
- 4) представлення до нагородження урядовими відзнаками та відзначення; урядовою нагородою (вітальний лист, подяка, почесна грамота);
- 5) представлення до відзначення державними нагородами.

Державному службовцю у випадках і порядку, визначених Кабінетом Міністрів України, може надаватися службове житло, а також може надаватися матеріальна допомога для вирішення соціально-побутових питань.

Перелічені мотиваційні стимули не забезпечують збереження та розвитку людських ресурсів у системі публічного управління. Адже заробітна плата працівників різних відомств суттєво відрізняється, часто не враховується відповідальність та складність за виконуваними роботами. Заробітна плата менша, ніж у працівників із відповідною кваліфікацією, які працюють у приватному секторі економіки. Мотиваційні виплати до заробітної плати (премії та надбавки) залежать не від складності та бездоганності виконаних робіт, а від обсягу фінансування затвердженого на відповідний рік.

Тому виникла необхідність розробки дієвих механізмів стимулювання діяльності публічних службовців, розробці інноваційних підходів до розвитку людських ресурсів системи публічного управління.

При формуванні мотиваційної політики необхідно розглядати в комплексі матеріальну і нематеріальну мотивацію. Основою для формування мотиваційного механізму є потреби працівників, які загалом описуються пірамідою потреб А. Маслоу.



Рис. 1. Піраміда потреб А. Маслоу

Передусім необхідно звертати увагу на задоволення базових потреб працівників (фізіологічні потреби та потреби у безпеці), які, як правило, задовольняються заходами матеріальної мотивації. По мірі задоволення базових потреб виникають потреби більш високого рівня (визнання і самоствердження, самореалізація), на задоволення яких більшою мірою спрямовуються заходи нематеріальної мотивації. Отже, якщо реалізувати всі аспекти потреб працівника управлінського складу, то підприємство буде мати мотивованого та ефективного менеджера, який здатний брати на себе відповідальність та приймати правильні рішення.

Визначення напрямів поліпшення нематеріальної трудової мотивації державних службовців на рівні органу державної влади, що було складено на основі наукових розробок О. Толстікової, є наступним кроком після проведення інтегральної оцінки якості та продуктивності результативної праці:

1. Організація робочого місця державного службовця (оснащення технічними, ергономічними та технічними засобами).
2. Регулювання робочого часу (впровадження гнучкого часу роботи).
3. Інформування державного службовця (своєчасне доведення до співробітника справ щодо підрозділів та органу).
4. Реформування принципів керівництва (розпорядження та нормативні відносини між керівниками та підлеглими).
5. Оптимізація соціальної політики (соціальні пакети, пільги, послуги, переваги).
6. Оптимізація кадрової політики (підвищення кваліфікації та внутріорганізаційної мобільності з урахуванням потреб, бажань, професійних здібностей співробітників).
7. Удосконалення культури органу державної влади (спільні ціннісні орієнтації та норми).

Система мотивації має включати різноманітні елементи і мотиви, враховувати вплив на кожного державного службовця різноманітних політичних, соціально-економічних, культурних та інших змін, що відбуваються в українському суспільстві. Мотивація персоналу державної служби стає сьогодні не лише актуальним, але й реальним завданням, що дозволить забезпечити ефективне управління персоналом у сфері державної служби України.

**Список використаних джерел:**

1. Артеменко Н.Ф. Управління професіоналізацією кадрів державної служби України : форми, методи, технології: монографія / Н.Ф. Артеменко, Н.Т. Гончарук. – Д. : ДРІДУ НАДУ, 2012. – 184 с.
2. Битяк Ю.П. Державна служба в Україні: організаційно-правові засади / Ю.П. Битяк. Монографія. –Х.: Право, 2005. –304 с.
3. Закон України "Про державну службу".
4. Колот А.М. Мотивація персоналу / А. М.Колот. –К. : КНЕУ, 2002.–337 с
5. Розпорядження Кабінету Міністрів України від 24 червня 2016 р. № 474-р «Деякі питання реформування державного управління України».

Саборницький О.О., магістрант, II курс, гр. ЗДУМ-17-4м, ФПУП  
Науковий керівник – Євдокимов В.В., д.е.н., проф.  
Житомирський державний технологічний університет

## МОТИВАЦІЯ ТА СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

Мотивація та стимулювання праці державних службовців є надзвичайно важливими чинниками ефективної праці і їх дослідження є актуальним сьогодні.

Зараз в Україні є як матеріальні, так і моральні стимули для державних службовців. Проте дані стимули не усувають значний перелік проблем, від низького рівня заробітної плати, низької продуктивності та якості рішень, прийнятих держслужбовцями і до плинності кадрів, особливо молодих та висококваліфікованих тощо. Це робить державну службу непривабливою для більшості населення і особливо для молоді.

Що ж таке мотивація? У науковій літературі є багато визначень цього терміну. Окремі дослідники визначають мотивацію – як комплекс рушійних сил внутрішнього і зовнішнього характеру, котрі виступають в ролі спонукального мотиву людини до певної діяльності, а також окреслюють рамки і форми такої діяльності, надаючи їй спрямованість на досягнення певних визначених цілей. Основною метою мотивації є активізація і спонукання працювати більш ефективно для досягнення поставлених цілей. Що ж до мотивації державних службовців, то вона є процесом, що має вплив на їх цілеспрямованість та продуктивність, обумовлюється комплексним впливом внутрішніх та зовнішніх факторів.

Мотивація може бути позитивною чи негативною, такий собі метод батога та пряника. Позитивна мотивація («пряник») може проявитися у матеріальному заохоченні (наприклад, персональна премія) чи нематеріальному (доручення певної важливої роботи і, як наслідок, підвищення його авторитету та довіри до нього з боку колег). Негативна мотивація («бати́г») виливається у санкції матеріального характеру (різноманітні стягнення) чи зниженні статусу в колективі шляхом переведення на нижчестоячу посаду або ізоляція певного працівника.

Аналізуючи Закон України «Про державну службу» можна виділити основні методи мотивації, такі як:

- ранги державного;
- підвищення кваліфікації та професійне навчання;
- заохочення за сумлінну працю;
- щорічна додаткова відпустка;
- соціально-побутове забезпечення;
- пенсійне забезпечення і грошова допомога.

Стаття 50 вищезгаданого Закону визначає матеріальне забезпечення для державних службовців. Держава забезпечує достатній рівень оплати праці державних службовців для професійного виконання посадових обов'язків, заохочує їх до результативної, ефективної, добросесної та ініціативної роботи.

Заробітна плата державного службовця складається з:

- 1) посадового окладу;
- 2) надбавки за вислугу років;
- 3) надбавки за ранг державного службовця;
- 4) виплати за додаткове навантаження у зв'язку з виконанням обов'язків тимчасово відсутнього державного службовця у розмірі 50 відсотків посадового окладу тимчасово відсутнього державного службовця;
- 5) виплати за додаткове навантаження у зв'язку з виконанням обов'язків за вакантною посадою державної служби за рахунок економії фонду посадового окладу за відповідною посадою;
- 6) премії (у разі встановлення).

На папері виглядає досить позитивно, однак, порівнюючи розмір заробітної плати державного службовця і заробітні плати в інших галузях та секторах приватної економіки України (не кажучи вже про рівень заробітних плат за кордоном), можна дійти висновку, що заробітна плата державного службовця є недостатньо конкурентною. Незадоволеність заробітною платою, в свою чергу, є однією з причин плинності кадрів на державній службі. Проте дехто знаходить і ряд переваг у державній службі, зокрема, таких як гарантований

національним законодавством захист від безпідставного звільнення, своєчасна й стабільна заробітна плата, інші додаткові пільги та бонуси або як часто кажуть у народі – «соцпакет».

Перш ніж зазначити стосовно морального стимулювання, тут варто згадати Абрагама Маслоу – відомого американського психолога, засновника гуманістичної психології. Відома «Піраміда Маслоу» – діаграма, що ієрархічно ілюструє людські потреби. У ній, на четвертій «сходінці» відображена потреба у повазі (самоповазі, повазі інших, повазі іншими, шануванні, успіху, славі, статусі, увазі, престижу тощо). Тобто, моральне стимулювання у державних службовців може проявлятися у таких формах, як відзначення різноманітними подяками, грамотами, іншими нагородами.

Більш детально вищенаведене закріплюється ст. 53 Закону України «Про державну службу», де перераховуються нематеріальні заохочення. За бездоганну та ефективну державну службу, за особливі заслуги до державних службовців застосовують такі види заохочень:

- 1) оголошення подяки;
- 2) нагородження грамотою, почесною грамотою, іншими відомчими відзнаками державного органу;
- 3) дострокове присвоєння рангу в порядку, визначеному цим Законом;
- 4) представлення до нагородження урядовими відзнаками та відзначення урядовою нагородою (вітальний лист, подяка, почесна грамота);
- 5) представлення до відзначення державними нагородами.

Стимулювання, як і мотивація, може бути позитивним (спрямоване на підвищення рівня задоволення потреб держслужбовця) і негативним (блокування поведінки, що існує через значне зниження рівня задоволення потреб).

Державним службовцям необхідно знати, на яку винагороду чи покарання вони можуть розраховувати у разі дотримання/недотримання вимог, що постають перед ними. Основною ціллю стимулювання праці державних службовців є підвищення якості та продуктивності праці останніх, а не просте спонукання до праці.

На завершення варто зазначити, що і моральні, і матеріальні стимули є надзвичайно важливими для всіх державних службовців без винятку. Через політичну та економічну напруженість у державі, як і для більшості населення України, так і для державних службовців, першочерговим і переважаючим є їх матеріальне та соціально-побутове забезпечення, або, інакше кажучи – фінансовий аспект, який спрямований на задоволення власних матеріальних потреб. Недостатній рівень заробітної плати, в свою чергу, демотивує й є «виправданням» значної кількості держслужбовців невисокого рангу щодо незадовільної якості роботи, а нерідко й до такого негативного соціального явища як корупція, що відчувають на собі при безпосередньому контакті звичайні громадяни. Саме тому, в подальшому, необхідно враховувати, що розвинені країни світу змогли підняти якість державного управління завдяки матеріальному забезпеченню своїх управлінців. Паралельно з цим можливе й моральне стимулювання (самоповага, гордість за свою службу тощо).

Система матеріального забезпечення не є ідеальною, але безпосередньо впливає на ставлення до власної праці державних службовців. Для вирішення проблеми стимулювання праці державних службовців необхідна кропітка праця багатьох науковців, чії інтереси пов'язані з психологією, соціологією, державним управлінням, економікою праці, менеджментом тощо, адже дана проблема є міждисциплінарною і потребує повного та всебічного вирішення якнайшвидше.

**Список використаних джерел:**

1. Про державну службу: Закон України від 10.12.2015 № 889-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19/ed20151210>.
2. Малиновський В. Я. / Державне управління: Навчальний посібник. – Вид. 2-ге, доп. та перероб. – К.: Атіка, 2003. – 576 с.
3. Мацокін А. Мотивація & заохочення державних службовців / / Держслужбовець. [Електронний ресурс] / Мацокін А., Перерва А. – Режим доступу : <https://i.factor.ua/ukr/journals/ds/>.

Садовська-Мариніна В.Б., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-18-7м, ФПУП  
Науковий керівник – Орленко Я.Ю., д.н.держ.упр., проф.  
Житомирський державний технологічний університет

### ПРОБЛЕМНІ ПИТАННЯ, ЯКІ ВИНИКАЮТЬ ПРИ ПОРІВНЯННІ ЛІДЕРСТВА ТА КЕРІВНИЦТВА В ДЕРЖАВНОМУ УПРАВЛІННІ

Демократичні процеси в українському суспільстві характеризуються зміною моделей розвитку державної служби, що сприятиме гармонізації інтересів та взаємостосунків людини, суспільства та держави. Ці процеси є дуже складними та суперечливими. Вирішальна роль у цих змінах належить службовцям нової генерації: лідерів в системі державної служби, яскравим особистостям, керівникам, що володіють інноваційними персонал-технологіями, вміють вирішувати соціальні та управлінські протиріччя і конфлікти.

Актуальність полягає у розкритті лідерства як певного набору якостей, що притаманні керівникам чи лідерам, які успішно можуть здійснювати вплив на інших, а з іншого, лідерство – це процес несилового впливу у напрямку досягнення організацією своїх цілей.

Лідерство набуває змісту як фактор стабільності, інтеграції інтересів різних груп населення. Лідери є ініціаторами перетворень і ключовими фігурами успішного проведення адміністративної реформи на демократичних засадах. Вони формують стратегію, визначають засоби її реалізації, тому питання розвитку лідерства в державному управлінні є наразі актуальним та розглядається як ключове в підвищенні управлінської здатності суспільства та таке, що сприяє стабільному й поступальному розвитку нашої держави.

Важливою складовою лідерства в державному управлінні є компетентність державного службовця, орієнтована на виконання функцій і завдань державного управління.

Більшість людей не вбачають відмінностей між поняттями «керівництво» та «лідерство», вважаючи, що, перебуваючи на керівній посаді, особа автоматично має владу над підлеглими і є лідером колективу. Формально це так. Однак на практиці співвідношення цих частин управлінського впливу надзвичайно різноманітне, оскільки воно складається під дією багатьох факторів, до яких належать: особливості відносин у колективі, напрям його діяльності, особисті якості керівника тощо.

Концепція лідерства вміщує і розглядає питання організації змін. У всіх дослідженнях, що торкаються цієї теми виділяють три аспекти: люди, вплив і мета. Керівник завжди так чи інакше має справу з людьми, із працівниками підприємства й членами інших організацій, прагне здійснити на них вплив, для того, щоб спонукати їх до визначених вчинків. І все це спрямовано на досягнення організаційної мети. Вплив означає, що взаємовідносини між людьми не є пасивними. Більше того, вони здійснюються заради визначеної мети.

Оскільки керування визначається як процес, який призводить до того, що підлеглі виконують офіційно визначені їм обов'язки то вирішують певні задавання, а лідерство є процесом, за допомогою якого одна особа впливає на поведінку інших членів групи, варто відокремити відмінності між керівником та лідером. Керівника, як правило, призначають, він має обумовлені законом, розпорядженнями права та обов'язки, дотримується обов'язків. Якості керівника сприймаються як стабільні. Лідер висувається групою стихійно, він не має обумовлених прав та обов'язків, використовує свій авторитет та можливості власного впливу. Якості лідера потрібно постійно підтверджувати.

Питання про лідерство виникає не випадково, у теорії М. Вебера спостерігається співвідношення категорії «авторитет» із поняттям «влада», «вплив» та «особистість». Ефективно лідерство є одним із управлінських компонентів, який сприяє максимальній оптимізації процесу управління, тому потрібно враховувати, що лідер і керівник суттєво відрізняється.

Таким чином, лідерство є психологічним феноменом, воно зумовлюється взаємодією багатьма психологічними характеристиками особистості лідера, а керівництво має змішану природу, поєднуючи в собі різні особливості впливу.

Стиль керівництва має як об'єктивну, так і суб'єктивну основу, залежить від моральних норм, соціально-економічних і політичних чинників, системи відносин у групі, особистісних особливостей керівника.

Керівник-лідер має бути організатором, який уміє налагодити роботу. Ініціатор, генератор ідей. Особистість, до якої тягнуться люди і яка може повести за собою. Чітко ставить завдання, формулює ідею, дає можливість іншим виконувати, розвивати. Не вдається до надмірного контролю. Дає працівникові свободу, поважає професіонала. Не тисне на працівників. Тонкий психолог. Стриманий, керує емоціями, поводить себе коректно. Однаково ставиться до всіх працівників. Може швидко зорієнтуватися. Здатний запобігати виникненню проблем та розв'язувати їх. Не перекладає провину на інших, бере на себе відповідальність за управління людьми

Отже, розглянувши проблему лідерства і керівництва ми можемо стверджувати, що ці два явища мають багато спільного (стимулюють групу, націлюють її на вирішення певних задач) і відмінного (лідерство з'являється стихійним шляхом, а керівництво передбачає розподіл ролей управління і підпорядкування). Тому діяльність будь-якого колективу, групи, організації буде набагато ефективнішою за наявності лідерських здібностей і потенціалу в його керівника.

**Сайко-Вакульчук Н.М., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-18-4м, ФПУП  
Науковий керівник – Остапчук В.В., викл.  
Житомирський державний технологічний університет**

## **КОМУНІКАТИВНА КУЛЬТУРА ЯК ЧИННИК ПРОФЕСІОНАЛІЗМУ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ**

Комунікативна культура – це сукупність комунікативних якостей особистості, здібностей, знань, умінь, навичок завдяки яким індивід запобігає виникненню певних труднощів й прогнозує результативність міжособистісної і професійної взаємодії. Загалом комунікативна культура особистості є проявом особистісної рефлексії, інтеріорізованим досвідом загальнолюдської культури, що й зумовлює індивідуальну своєрідність особистості [1, с. 81].

Розглядаючи роль комунікативної культури в складі професійної культури дослідники виділяють дві підструктури:

- цінності, знання, уміння, навички, особистісні якості, значущі для реалізації ефективної професійної діяльності (діяльнісна);
- цінності, знання, уміння, навички, особистісні якості, значущі для реалізації ефективного професійного спілкування (комунікативна).

Сучасна сфера публічного адміністрування належить до сфери підвищеної комунікативної відповідальності. Неадекватне розуміння усного й письмового повідомлення у відправника й одержувача може призвести до серйозних збоїв в управлінні, стати причиною різноманітних помилок, непорозумінь і конфліктів. За родом своєї діяльності державному службовцю доводиться не тільки оперувати законом, керуватися посадовими інструкціями, але й роз'яснити, доводити та переконувати. Державний службовець постійно взаємодіє із громадянами, допомагаючи їм у вирішенні соціальних, господарських і особистих проблем; спілкується із суб'єктами, що належать до різних соціальних прошарків і груп; контактує із представниками різних суспільно-політичних сил і формувань; обговорює питання, пов'язані з виконанням службових обов'язків, прийняттям рішень, організацією. Від сучасних державних службовців вимагається не лише компетентність, освіченість, але й уміння працювати з людьми на високому рівні культурних, професійних, морально-етичних вимог. Саме тому він має бути "професійним комунікантом", мати високу комунікативну культуру. Комунікативна культура державного службовця – це також система знань про загальнолюдську і професійну мораль, її історію і практику, про стосунки між людьми в процесі державно-управлінських відносин, що покликана регулювати, заохочувати чи обмежувати поведінку суб'єктів цих відносин з метою мінімізації комунікативних суперечностей, корегування індивідуальних інтересів і цілей.

Основне завдання комунікативної культури державного службовця можна визначити як формування таких правил організації комунікативного процесу, що сприяють взаєморозумінню суб'єктів у процесі державно-управлінських відносин.

Виходячи з цього, можна сказати, що формування комунікативної культури у державних службовців передбачає:

- оволодіння національно-історичним досвідом управлінської діяльності;
- аналіз впливу релігійних і культурних цінностей на професійну поведінку державного управлінця;
- з'ясування взаємовпливу комунікативної і загальнолюдської культур;
- підтримка, дотримання та створення етичних принципів з широкого кола соціальних, побутових, організаційних ситуацій.

Висновки. Отже, у сучасному науковому співтоваристві комунікативна культура розглядається як складова загальної культури поведінки людини, система значень, норм, цінностей і зразків поведінки, прийнятих у суспільстві, уміння особистості організувати комунікативну діяльність. Таким чином, комунікативна культура є однією зі складових загальної культури; вона вдосконалюється в процесі взаємодії людини з оточуючими; комунікативну культуру формує зовнішнє середовище, мікро-соціальне середовище, соціальні установки; її необхідно розглядати як привнесене особистісне утворення, яке, впливаючи на якість діяльності й комунікації, формується в процесі участі в ній людини. Комунікативна культура державних службовців являє собою складне духовно-практичне утворення особистості, яке охоплює засвоєні соціальні норми та вимоги щодо професійного спілкування, розвинуті механізми комунікативної взаємодії з людьми, набутий практичний досвід комунікативної діяльності. Комунікативна культура формується під впливом соціальних, психологічних і культурологічних умов, вона неодмінно спирається на ті норми і вимоги, які висуває суспільство на певному етапі свого розвитку перед державними службовцями, які покликані дотримуватися їх у своїй професійній діяльності.

### **Список використаних джерел:**

1. Маслова О.Г. Роль коммуникативной культуры в профессиональной деятельности государственных служащих / О.Г. Маслова // Научный вестник Ярославского педагогического ун-та. – 2010. – Вып. 1. – С. 77–85.

Самчик М.Ю., к.е.н.  
Павлюк В.В., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-18-8м, ФПУП  
Житомирський державний технологічний університет

## РОЗВИТОК МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ В УКРАЇНІ ЗА УМОВ ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ

Сучасні суспільні практики засвідчують, що децентралізація влади є одним із ефективних інструментів реформи системи місцевого самоврядування, здійснення якої створює необхідні організаційно-правові передумови для подальшого розвитку демократизації владних відносин. Тому існує потреба у поглибленому аналізі світових практик здійснення децентралізації влади за умов аналізу національних традицій державотворення та новітнього історичного етапу розвитку України. Сучасні глобальні виклики актуалізують необхідність проведення системних реформ, спрямованих на модернізацію українського суспільства і держави, забезпечення збалансованого поступу країни як високорозвиненої, правової, цивілізованої європейської держави з високим рівнем життя населення, соціальною стабільністю, сталою демократичною традицією.

В дослідженні процесу децентралізації влади як передумови та результату здійснення реформи системи державного управління в Україні та систематизовано основні теоретичні концепції публічного управління з точки зору реалізації потенціалу децентралізації влади. Доведено, що в переважній більшості моделей державного управління наголос робиться на визначальній ролі суб'єкта управлінської діяльності і його організаційно-розпорядчих функціях характеристика основних етапів формування нормативно-правового забезпечення децентралізації влади в Україні (1997–2017 рр.) через виокремлення основних із них: перший етап – ініціативний (1997–2005 рр.) – у національному законодавстві з'являються перші установчі нормативно-правові акти, що ініціювали процес децентралізації влади; другий етап – конструктивний (2006–2009 рр.) – розроблення та ухвалення системних законів та концепцій, що конструювали сучасне бачення державної політики у сфері децентралізації; третій етап – пошуковий (2010 р. – кінець 2013 р.) – пошук шляхів узгодження національного бачення Концепції реформування місцевого самоврядування та територіальної організації влади та стандартів Ради Європи; четвертий етап – вирішальний (з 2014 р. – по теперішній час).

Ідея децентралізації влади принаймні з середини XIX ст. є органічною складовою української суспільно-політичної та державницької думки. Вона протиставляється іншій популярній в ті часи ідеї – федералізації Російської імперії. Децентралізацію державного устрою вітчизняні мислителі розглядали разом із принципами народоправства та місцевого самоуправління як дієву гарантію дотримання демократичних прав і свобод громадян. Одними з перших до принципів державотворення на засадах децентралізації звернулися члени відомого Кирило-Мефодіївського товариства (1845–1847 рр.). Другий етап пов'язано з ім'ям М. Драгоманова, який в умовах авторитарної Російської імперії доповнив ідею федералізму принципом національної автономії та децентралізації державної влади на місцях (громадського самоврядування). Третій етап невід'ємно пов'язано з діяльністю історика, громадського і державного діяча М. Грушевського та його послідовників. Як історик М. Грушевський у процесі аналізу державно-політичного ладу Київської держави звертав увагу переважно на питання децентралізації державного життя, не наголошуючи, слідом за М. Костомаровим, на її федеративному характері. Традицію децентралізації він вважав закономірним наслідком князівсько-дружинного устрою доби єдиної державності.

Виокремлення основних етапів формування нормативно-правового забезпечення децентралізації влади в Україні (1997–2017 рр.) дозволила виявити низку загальних тенденцій: після 2001 р. накопичено значну кількість офіційних документів нормативного характеру, проте на сьогодні не можна говорити про завершення процесу імплементації світового, наразі європейського, досвіду, упровадження політики децентралізації у вітчизняне правове поле, оскільки, по-перше, відсутнє узгоджене офіційне тлумачення основних понять та напрямів практичної діяльності у сфері децентралізації; по-друге, в урядових документах децентралізацію фактично ототожнено з деконцентрацією, а остання розглядається як суто державна ініціатива виключно в межах державної політики регіонального розвитку; по-третє, успішному здійсненню політики децентралізації істотно вадить відсутність базового конституційного закону щодо реформування системи місцевого самоврядування та пов'язана з тим принципова неузгодженість багатьох чинних нормативних актів, особливо в царині відносин районних державних адміністрацій та новоутворених об'єднаних територіальних громад.

У теперішній час в умовах демократичного транзиту для України разом із країнами Центральної та Східної Європи більш прийнятною є не парадигма Нового публічного менеджменту й побудована на його засадах модель належного управління, а відповідна вітчизняним умовам модель «Нової веберівської держави», концепція якої була вперше запропонована у 2004 р. Крістофером Поллітом і Геертом Букертом.



Самчук К.І., к.е.н.  
Кременюк О.В., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-18-6м, ФПУП  
Житомирський державний технологічний університет

## ОРГАНІЗАЦІЯ ПЛАНУВАННЯ БЮДЖЕТУ В ОРГАНАХ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ КОРОСТИШІВСЬКОЇ ОБ'ЄДНАНОЇ ТЕРИТОРІАЛЬНОЇ ГРОМАДИ

Бюджетне планування починається з визначення реальних доходів і розробки заходів, які забезпечили б їх повне і своєчасне надходження до бюджету. В основу побудови системи бюджетних доходів повинні бути покладені принципи, які б забезпечили мобілізацію достатніх для діяльності Коростишівської об'єднаної територіальної громади фінансових коштів.

До таких принципів відносяться: встановлення платежів, які б забезпечували регулярну мобілізацію фінансових ресурсів в розпорядження Коростишівської об'єднаної територіальної громади в розмірах, достатніх для забезпечення запланованих темпів і пропорцій розвитку економіки; встановлення таких податків, зборів і інших обов'язкових платежів, які б забезпечували стійкість фінансового положення Коростишівської об'єднаної територіальної громади, повноту, стабільність і своєчасність формування бюджетного фонду; введення платежів, адекватних реальним умовам функціонування і розвитку економіки; використання платежів в бюджет для стимулювання розвитку виробництва і підвищення його ефективності.

В основі бюджетного планування лежить програма економічного та соціального розвитку.

Метою Програми є узгодження спільних дій органу місцевого самоврядування та суб'єктів господарювання різних форм власності по створенню сприятливих умов для забезпечення соціально-економічного розвитку громади. Відповідно до оцінки тенденцій економічного і соціального розвитку Коростишівської об'єднаної територіальної громади та наявних проблем, у Програмі визначено цілі, завдання економічної та соціальної політики на 2019 рік. Програма ґрунтується на аналізі розвитку міської економіки, поточної економічної ситуації, актуальних проблем соціально-економічного розвитку, пріоритетів, а також припущення, що враховують вплив зовнішніх та внутрішніх чинників і ризиків, та визначає оперативні цілі і заходи економічної та соціальної політики міської ради, критерії ефективності її реалізації та основні прогностичні показники економічного і соціального розвитку на 2017-2019 роки.

Бюджет розроблений з урахуванням визначених вимог Бюджетного та Податкового кодексів України, положень програми діяльності Кабінету Міністрів України, проекту Основних напрямів бюджетної політики на 2019-2031 роки, схваленого розпорядженням Кабінету міністрів України від 18.04.2018р. № 315-р, Стратегії реформування системи управління державними фінансами на 2017-2020 роки, схваленої розпорядженням Кабінету Міністрів України від 08.02.2017р. №142-р, а також реалізації реформ у галузі освіти, охорони здоров'я та напрямів впровадження механізму децентралізації згідно Закону України «Про добровільне об'єднання територіальних громад», а також волевиявлення громадян громад щодо об'єднання в Коростишівську територіальну громаду.

Ст.69 Бюджетного кодексу України визначено, що доходи бюджету – це податкові, неподаткові та інші надходження на безповоротній основі, справляння яких передбачено законодавством України (включаючи трансферти, плату за надання адміністративних послуг, власні надходження бюджетних установ).

Доходи бюджету класифікують за такими розділами: податкові надходження; неподаткові надходження; доходи від операцій з капіталом; трансферти.

Податковими надходженнями визначаються встановлені законом України про оподаткування загальнодержавні податки і збори та місцеві податки і збори.

Неподатковими надходженнями визнаються: доходи від власності та підприємницької діяльності; адміністративні збори та платежі, доходи від некомерційної господарської діяльності; інші неподаткові надходження.

Доходи від операцій з капіталом – це доходи від продажу активів (основних фондів, державних запасів і резервів, землі).

Трансферти – кошти, одержані від інших органів влади, органів місцевого самоврядування, інших держав або міжнародних організацій на безповоротній основі.

Одним із нововведень, що позитивно вплинуть на доходи місцевих бюджетів є запровадження сплати земельного податку на лісові землі, тобто місцеві бюджети мають змогу отримати додаткові ресурси за рахунок оподаткування лісових земель, також законопроект передбачає, що зарахування податку на доходи фізичних осіб за здані в оренду земельні ділянки повинно здійснюватися за місцезнаходженням таких орендованих земель. Іншим нововведенням, яке планується Мінфіном, є зарахування, починаючи з 1 січня 2019 року, 5% рентної плати за користування надрами для видобування корисних копалин загальнодержавного значення до бюджетів самоврядування за місцем видобутку відповідних корисних копалин.

Самчук Р.А., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-18-1м, ФПУП  
Науковий керівник – Сергієнко Л.В., к.н.держ.упр.  
Житомирський державний технологічний університет

## МЕТОДИ ДЕРЖАВНОЇ АНТИКОРУПЦІЙНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ

На сьогоднішній день необхідно констатувати факт, що найнебезпечнішим явищем, що заважає розвитку будь – якої країни та загрожує становленню її як правової, демократичної, соціальної держави з ефективним механізмом стримувань та противаг є корупція. Її можна охарактеризувати як специфічне уявлення в суспільстві про можливі обходження встановлених правил і обмежень для отримання вигоди у двосторонньому порядку. Корупцію можна порівняти у певному розумінні з такими економічними категоріями як попит і пропозиція, тобто, тільки при наявності попиту на певну послугу або товар буде існувати необхідна пропозиція. Варто зазначити, що жодна річ у світі не з'являється сама по собі, перед її виникненням передує цілий ряд взаємопов'язаних подій, що встановлюють її постійний характер, саме тому на корупцію неможливо дивитися однобоко, важливим є її двосторонній характер дії, необхідно зрозуміти, що укорінитися вона змогла не лише через імперативне бажання певного кола посадових осіб, що наділені владними повноваженнями делегованими їм народом, отримати вигоду від своєї діяльності, а й у свою чергу від ряду осіб, що бажали прискорити процес отримання певних благ у першочерговому порядку, що і привело до такого вкорінення подібного симбіотичного існування.

Сучасне громадянське суспільство незалежної України вже прийшло до того, щоб не лише визнати корупцію як суспільно – негативний факт, що існує в середині суспільства та загрожує його нормальному розвитку та співіснуванню не лише на внутрішньому і на міжнародному рівнях, а й до розробки методів боротьби з нею. Виходячи з вищезазначеного, необхідно зазначити, що корупція у перекладі з латини означає «псування», «корозія», «розбещення», «руйнування».

Для того, щоб викоринити певне явище або несприятливий стан речей необхідно розробити план або стратегію запроваджуваних заходів, що будуть ефективні при застосуванні їх на практиці. Такі методи повинні бути не просто ефективні в теорії, а й життєздатні при співіснуванні разом зі специфічними особливостями певної країни, тобто їх першою задачею є можливість укорінитися в систему, зацепитися в ній і почати функціонування з її поступовою перебудовою.

Життєздатність методів боротьби з корупцією буде залежати не лише від їх сприйняття суспільством, а й від їх вдалого розміщення у площині національного законодавства, органічного поєднання з міжнародною практикою враховуючи особливості їх існування у країні, від менталітету народу, від рівня професійної деформації осіб що їх розробляли, від політичного та економічного стану країни.

Під методом, що застосовується у антикорупційній політиці можна розуміти ряд засобів прийомів та способів, що досліджують закономірності виникнення, існування та боротьби з корупційними явищами. Предметом антикорупційної політики України є вивчення суспільних відносин між суб'єктами владних повноважень, що здійснюють позанормативну діяльність на користь інших осіб.

Для формування успішної антикорупційної політики в системі державного управління необхідно використовувати загальні та спеціальні методи боротьби з корупційними явищами. Загальні методи боротьби відрізняються від спеціальних тим, що їх можна застосувати у будь-якій сфері діяльності, де існує ризик вивчення корупційного правопорушення.

До загальних методів належить такий ряд елементів впливу на: підвищення підзвітності суб'єктів владних повноважень, а саме посилення суспільного контролю за їх діяльністю; більш чітке розмежування владних повноважень та розроблення системи перехресного контролю за діяльністю таких осіб на державному (управлінському рівні); розвиток громадянського суспільства з встановленням тісного діалогу між державою та суспільством; незалежність, неупередженість та об'єктивність діяльності ЗМІ; створення конкурентного приватного сектору, моніторинг характеру вчинення корупційних правопорушень в залежності від сфери, суб'єкта владних повноважень, можливості вчинення такого правопорушення вдруге тим же суб'єктом або у тій же сфері; вивчення та поділ сфер діяльності на сектори ризикованості, і в залежності від такого поділу розроблення індивідуальних методик боротьби; розроблення та прийняття на законодавчому рівні найбільш ефективних заходів у боротьбі з корупцією; прийняття різноманітних антикорупційних програм та випробування їх на практиці; обмін успішним міжнародним досвідом; застосування ефективних заходів з умовою їх зміни під «національний клімат».

До спеціальних методів належить ряд елементів, що розробляється індивідуально в залежності від сфери діяльності, рівня ризикованості, ступеню вразливості, рівня отримання неправомірної вигоди, в залежності від галузі та джерела інвестування та ін.

Необхідно зазначити, що елементи загальних методів можуть застосовуватись одночасно з елементами спеціальних методів, що у свою чергу робить алгоритм боротьби з корупційними проявами більш повним та ефективним.

Сапінська В.В., магістрант, II курс, гр. ЗДУМ-17-4м, ФПУП  
Науковий керівник – Остапчук В.В., викл.  
Житомирський державний технологічний університет

### ДЕРЖАВНІ ЗАКУПІВЛІ ЯК МЕТОД ЕФЕКТИВНОГО ВИКОРИСТАННЯ ДЕРЖАВНИХ РЕСУРСІВ

Одними з найвагоміших проблем сучасної України є: забезпечення прозорого та ефективного використання державних ресурсів, які залучені в процесі утворення публічних закупівель, створення конкурентного середовища у сфері публічних закупівель, запобігання проявам корупції у цій сфері, розвиток добросовісної конкуренції. Опрацюємо цю суттєву, хоча і не досліджену в значній мірі тему, висвітливо її у своєму баченні та можливо відповімо на запитання: «Чому вона важлива в теперішній час?».

Для незначного прикладу, візьмемо Житомирську область в грудні 2018 року, а дані для цього витягнемо з електронного майданчика Prozorro (сайт <https://prozorro.gov.ua/>), і досить заплутано-специфічної категорії сайту «Публічний моніторинг», де основним гаслом виступає: «Кожен громадянин України може бачити, як держава витрачає його податки». Ось, що впливає з даних сайту: 5767 – це кількість створених у системі тендерів, очікувана вартість яких була більше ніж як 2 мільярди гривень, а економія коштів склала близько 104 мільйони гривень. Щодо даних по Україні в грудні 2018 року: більше ніж 3 мільярди гривень було зекономлено завдяки проведенню електронних процедур в системі Prozorro. Це вражає, наштовхує на думку, що електронні закупівлі працюють, кошти є, обертаються, економія є; хоча чи ефективно, раціонально використовуються державні кошти, це вже питання до сторін залучених в процесі здійснення закупівель: учасників, замовників, подальшої їхньої взаємодії.

Одним з позитивних показників впливає ще те, що рейтинг організаторів вищого рівня структурної ієрархії очолює Житомирська обласна державна адміністрація та Житомирська міська рада. З боку структурних підрозділів цих установ і них самих – це дійсно суттєвий крок до прозорості витрачання коштів, а не: зменшення предмету закупівлі діленням його на декілька процедур, щоб потрапити не в сферу застосування закону чи внутрішніх розпоряджень, уникнення оприлюднення звіту/звітів про укладені договори (від 50 тисяч гривень), тому що це дає поштовх корупції та можливості домовитися, укласти договір/договори з будь-яким постачальником, отримати вигоду.

Замовник, учасник, тендер, закупівля – ці терміни існують вже неабиякий час у секторі державних установ, є значне коло людей, яке далеке від цих слів, деяких вони просто лякають, а все тому, що ці слова лише легкий початок опрацювання документів, які мають різного плану нюанси, розбіжності, дублювання, неточності, а також великого, розумового навантаження, для осіб, яких спіткала доля з цим працювати.

Щоб ефективно використати свої державні ресурси (кошти) потрібно насамперед планувати, і планувати не на день, два, тиждень, а як мінімум на пів року. Чому ж саме так? Спробуємо відповісти на прикладі. Я замовник, планую, щоб мені надали якогось роду послуги, роботи чи товари, кошторис є, асигнування теж, що ж далі? А далі засідає тендерний комітет, готує тендерну документацію (різні вимоги до послуги, що потрібно подати учаснику, щоб перемогти), опрацювання цін на ринку, треба ж якось вивести із тисячі різних цін середню на бажану послугу (якщо не зловживаєш корупційним, незаконним, тіншовим відмиванням коштів), оцінити конкуренцію, далі оголошення, план закупівлі, підписи, оприлюднення, а це все робиться не за годину. Якщо закупівлі: допорогова, конкурентний діалог, переговорна процедура, це значно простіше, швидше; відкриті ж закупівлі можуть йти довго, аукціон, дослідження електронних документів учасника, вибір переможця, підписання договору або договорів. І ось тільки тоді настає період надання послуги, виконання робіт чи отримання товару. Процес цей довгий, трохи навіть затягнений, хоча перед прийняттям Закону «Про публічні закупівлі» в 2016 році ситуація була ще більш плачевною і корупційною, тим паче, що в системі державних закупівель корупції не місце, оскільки це призводить до колосальних втрат, і не тільки фінансових. Не вистачає і компетентних спеціалістів даного профілю, це знижує ефективність проведених закупівель до мінімуму, більшість державних службовців просто не розуміють, що від них хочуть, як це працює, робиться, а тому і роблять помилки.

Надалі, основною умовою для підвищення ефективності процедур державних закупівель у бюджетних установах має бути чітке дотримання законодавства, удосконалення порядку проведення закупівель, залучення висококваліфікованих профільних спеціалістів для надання консультацій або роботи в складі тендерного комітету.

Саранчук Н.А., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-18-7м, ФПУП  
Науковий керівник – Павліченко І.М., викл.  
Житомирський державний технологічний університет

## СУЧАСНІ АСПЕКТИ ФУНКЦІОНУВАННЯ СИСТЕМИ ВИКОНАВЧОЇ СЛУЖБИ ТА НАПРЯМКИ ЇЇ УДОСКОНАЛЕННЯ

Сьогодні Україна перебуває в стані здійснення численних реформ. Одним з етапів реформування судової системи України є вдосконалення системи виконання судових рішень, як завершальної стадії судового процесу. Такі зміни сьогодні є не просто потребою, це вимога, без виконання якої реформа судової системи в цілому втрачає сенс.

Від ефективної діяльності виконавчої служби, завданням якої є своєчасне, повне і неупереджене примусове виконання рішень, передбачених законом, значною мірою залежить формування довіри населення до влади, зокрема і судової, більшість рішень якої виконується в примусовому порядку саме цією службою. Проте результативність такого виконання далека від бажаного. Цим самим підтверджується порушення конституційного принципу щодо обов'язковості виконання судових рішень на всій території України, а невиконання будь-якого рішення не тільки підриває авторитет органів законодавчої, виконавчої та судової влади, а й ускладнює виконання ними повноважень, передбачених Конституцією та законами України. Однією з причин такого становища є недосконалість механізму правового регулювання організаційних засад діяльності державної виконавчої служби, що спричинило необхідність модернізації цієї інституції, відмови від попередньої і впровадження нової моделі організації системи примусового виконання рішень судів та інших органів чи уповноважених посадових осіб.

Саме ці аспекти підкреслюють актуальність обраної теми, метою якої є теоретичний аналіз сучасних змін організаційно-правових засад діяльності системи виконавчої служби та вироблення відповідних рекомендацій щодо їх удосконалення та практичного запровадження. Для досягнення цієї мети постає завдання з'ясувати сутність модернізації та реформування органів державної влади, дослідити науково-теоретичні підходи та практичні кроки до змін правового статусу державної виконавчої служби та їх посадових осіб, внести пропозиції щодо формування сучасної моделі системи органів державної виконавчої служби та обґрунтувати доцільність таких змін.

У жовтні 2017 року набрали чинності закони України «Про органи та осіб, які здійснюють примусове виконання судових рішень і рішень інших органів» та «Про виконавче провадження», які мають на меті підвищити ефективність діяльності органів та осіб, що здійснюють примусове виконання судових рішень. Впроваджено комбіновану систему виконання рішень шляхом модернізації служби державних виконавців та запровадження інституту приватних виконавців.

Найбільш жваві дискусії викликала введення інституту приватних виконавців. Не дивлячись на непоодинокі занепокоєння, в цілому прогнози правників позитивні. Впевненість в успіху нововведень додає досвід західних країн, де зміни в бік приватноправової системи виконання судових рішень довели свою ефективність. Таку систему використовують Франція, Нідерланди, Угорщина, Чехія, Литва, Латвія, Естонія. Модель характеризується тим, що приватні виконавці наділені повноваженнями виконання рішень у приватноправовій сфері, тоді як виконання рішень у сфері дії публічного права покладене на органи державної влади.

На думку законодавця, введення інституту приватних виконавців суттєво знизить завантаженість виконавчої служби, оскільки у стягувача буде вибір куди подати документ для примусового виконання: до державного чи приватного виконавця. При цьому приватний виконавець буде мотивований на ефективне здійснення виконання рішення, адже від цього залежатиме прибуток та конкурентні переваги. Окрім того, вмотивованість в успішному виконанні рішень призведе до нових надходжень до державного бюджету.

Наявні проблеми в організації діяльності виконавчої служби та практичній реалізації нею виконавчих документів надають новий імпульс науковим дослідженням, розробці новітніх пропозицій щодо удосконалення системи примусового виконання рішень. Питання діяльності державної виконавчої служби на різних наукових рівнях досліджували В. Авер'янов, А. Авторгов, Ю. Битяк, І. Бородін, Ф. Бортняк, Р. Ігонін, Л. Крупнова, Р. Миронюк, А. Перепелиця, С. Фурса, М. Штефан, С. Щербак та ряд інших науковців.

Виходячи з того, що система органів виконавчої служби наразі переживає процес удосконалення та надання їй сучасного вигляду, в ході якого не порушуються принципові засади її діяльності, варто говорити саме про модернізацію системи органів виконавчої служби в рамках тривалого, поступового, комплексного процесу її реформування, сьогодні ще далекого до завершення.

УДК 332.1(477.42)

**Сарнавська С.В., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-18-3м, ФПУП  
Науковий керівник – Свірко С.В., д.е.н., проф.  
Житомирський державний технологічний університет**

### **СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИЙ РОЗВИТОК РУЖИНСЬКОГО РАЙОНУ ЗА 2015-2018 Р.**

Ефективність функціонування соціально-економічної системи багато в чому визначається дієвістю механізму управління нею, яку необхідно будувати, насамперед, на економічній основі. Всі учасники даної системи повинні бути зацікавлені в розвитку цієї системи, що підкріплюється відповідними регламентуючими нормами, системою економічних стимулів та санкцій, оцінкою потенціалу.

Розглядаючи потенціал соціально-економічної системи регіону як інтегральну характеристику її здатності самостійно здійснювати діяльність в умовах зміни внутрішнього та зовнішнього середовища під впливом економічних, соціальних, політичних та інших процесів, слід враховувати не тільки забезпеченість системи капіталом суб'єктів господарювання та населення, збалансованість економічних проектів та ресурсів, але і наявність відповідних умов, що мотивують суб'єктів соціально-економічної системи до раціональної діяльності.

Вивченням даної проблематики в даній сфері займалися такі науковці, як: Азарян О. М., Гончаров В. М., Лепа Я. А., Смирнов Е. О., Шубін О. О. та інші.

Згідно з розрахунком рейтингової оцінки соціально-економічного розвитку регіонів України за січень-грудень 2018 р.: лідерами є: м. Київ, Київська, Дніпропетровська, Одеська, Львівська області; аутсайдерами є: Черкаська, Волинська, Кіровоградська, Донецька і Луганська області. Динаміка рейтингових місць протягом 2018 року вказує на наступне: перелік лідерів і аутсайдерів змінюється: – з переліку аутсайдерів вийшла Херсонська та Чернігівська області, увійшли Волинська й Черкаська, – з переліку лідерів вийшла Вінницька область, увійшла Дніпропетровська; втрачають свої позиції – Рівненська, Черкаська, Волинська, Миколаївська, Сумська, Львівська, Хмельницька, Вінницька, Запорізька області; покращують свої позиції Івано-Франківська, Чернівецька, Херсонська, Полтавська, Дніпропетровська, Чернігівська, Тернопільська, Житомирська області.

Житомирська область знаходиться на півночі України в межах Поліської низовини, на півдні – в межах Придніпровської височини. Географічно Житомирщина є прикордонним регіоном, який на півночі безпосередньо межує із Республікою Білорусь. Область межує на заході з Рівненською та Хмельницькою областями, на сході – з Київською, на півдні – з Вінницькою. Область знаходиться на рівні середньої досяжності до найближчих важливих урбаністичних та економічних центрів.

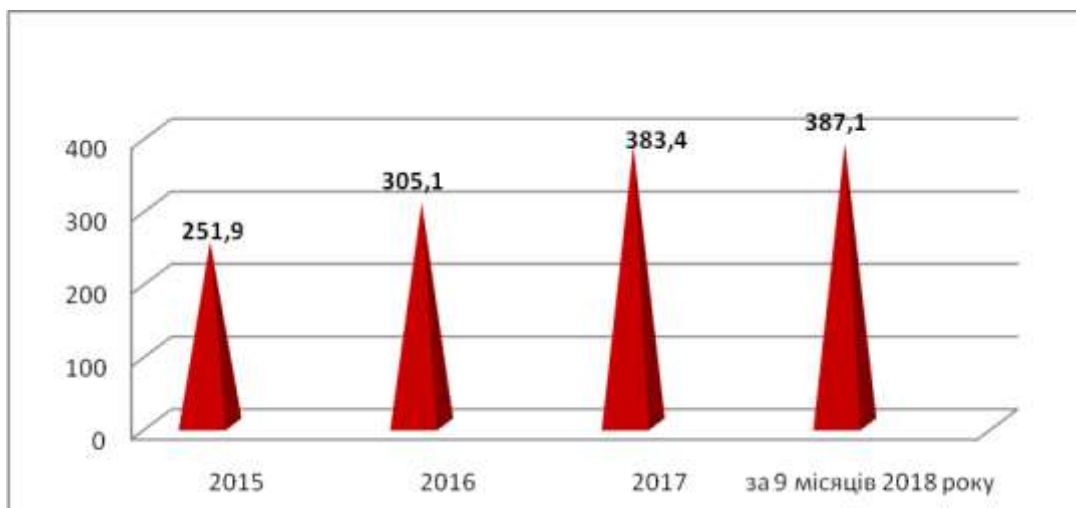
Ураховуючи історично сформоване розміщення сільськогосподарського виробництва, ґрунтово-кліматичні умови, рельєф та рослинний покрив область поділена на 2 зони: Лісостепову та Поліську. В межах цих зон при переході від однієї до іншої виділена перехідна зона, в якій рельєф, ґрунтоутворюючі породи, рослинний та ґрунтовий покрив мають ознаки як Лісостепової, так і Поліської зон.

У Лісостеповій зоні розміщені Андрушівський, Бердичівський, Любарський, Попільнянський, Ружинський та Чуднівський райони; у Поліській- Овруцький, Олевський, Народицький, Лугинський, Малинський, Коростенський, Ємільчинський, Володарсько – Волинський, Радомишльський, Червоноармійський, Баранівський, Коростишівський, Брусилівський та Черняхівський райони; у перехідній зоні – Романівський, Житомирський та Новоград-Волинський райони.

Площа території Ружинського району складає 1002 квадратних кілометри. Згідно адміністративного поділу на території району розташовано 50 населених пунктів, у тому числі селище міського типу Ружин і 49 великих і малих сіл об'єднуються вони в 31 сільську і 1 селищну ради. Ружинський район межує з Андрушівським, Попільнянським районами Житомирської області, із Сквирським – Київської області, Погребищанським та Козятинським – Вінницької області.

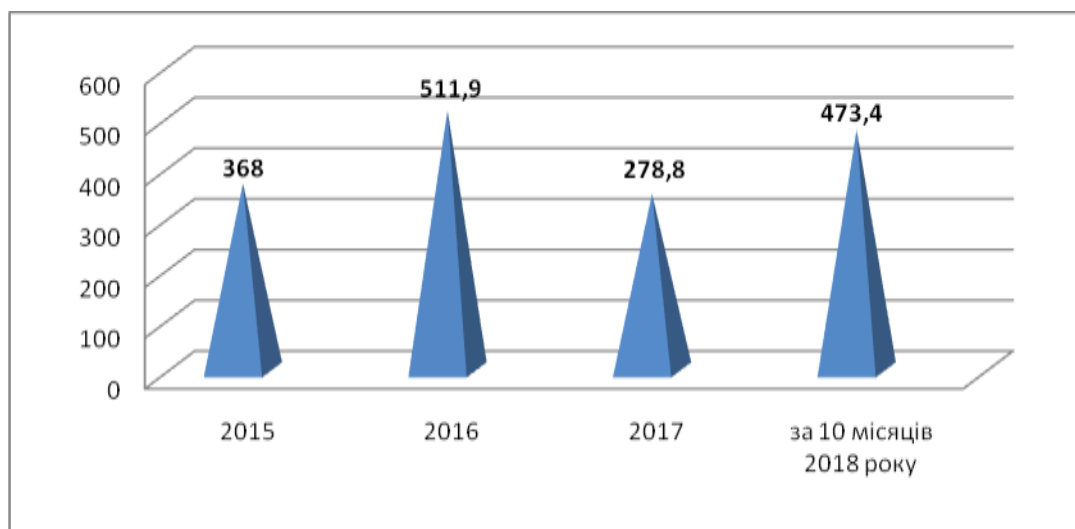
Протягом поточного року функціонування економіки у Ружинському районі відбувалося під дією низки негативних зовнішніх та внутрішніх факторів. Поряд з цим вдалося утримати досягнуте за 2018 рік та забезпечити позитивну динаміку розвитку. Так, основними підприємствами Ружинського району є:

ДП «Агрофірма «Ян», ДП «Ружин-молоко», ТОВ " Голубівське", ТОВ «Ружинська будівельна кераміка» та ТОВ «Білцегла». Аналізуючи динаміку змін основних надходжень до бюджету району за 2015 – 2018 р. від виробництва промислової продукції встановлено, що мінімальні надходження спостерігалися в 2015 р. та становили 251,9 млн. грн.. При цьому за останні 3 роки спостерігається зростання від 305, 1 млн. грн. до 387, 1 млн. грн. (рис. 1).



**Рис. 1. Виробництво промислової продукції млн. грн.**

Розвиток сільського господарства в Ружинському районі займає важливе місце. В Житомирській області воно є основою економічної системи. Основою сільського господарства Ружинського району є: утримування поголів'я ВРХ, свинарство. Вирощування зернових та технічних культур серед яких чільне місце займає цукровий буряк та соняшник. Додаткові надходження до місцевого бюджету надходять від реалізації м'яса великої рогатої худоби і свиней та виробництво молока. Аналізуючи основні надходження до районного бюджету від реалізації сільгосппродукції було встановлено, що мак сильні надходження були отриманні у 2016 році та склали – 511,9 млн. грн. (рис. 2).



**Рис. 2. Виробництво валової сільськогосподарської продукції, млн. грн.**

Мінімальні надходження фіксувалися у 2017 році та склали 278,8 млн. грн. Аналізуючи надходження за 10 місяців 2018 р. надходження склали 473,4 млн. грн., що вказує на зростання надходжень в порівнянні з попереднім роком

Отже, економічної стабільності та зростання районного бюджету, потрібно створення сприятливого інвестиційного клімату та посилення конкурентоспроможності економіки району; удосконалення системи управління інвестиційною діяльністю в районі; постійне оновлення бази даних інвестиційних пропозицій щодо економічної, історико-культурної та туристичної привабливості району, актуалізація баз даних інвестиційних пропозицій, вільних об'єктів нерухомості, земельних ділянок та їх розповсюдження під час участі у форумах, ярмарках та інших заходах; надання методичної допомоги інвесторам, які працюють та реалізують інвестиційні проекти в районі; моніторинг проведення міжнародних та вітчизняних форумів, семінарів, конференцій, виставок та ярмарок з питань інвестиційної діяльності та сприяння участі суб'єктів господарської діяльності регіону у даних заходах; участь у міжнародних проектах для отримання міжнародної грантової допомоги.

Сахневич О.О., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-18-9м, ФПУП  
Науковий керівник – Литвак О.М., д.юр.н., проф.  
Житомирський державний технологічний університет

## СТВОРЕННЯ РЕЗУЛЬТАТИВНОЇ СИСТЕМИ ЗВ'ЯЗКІВ З ГРОМАДСЬКІСТЮ В ОРГАНАХ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ

У зв'язку з розвитком демократичного суспільства змінюється характер відносин між органами влади і громадянами. Будь-яка діяльність органів місцевого самоврядування пов'язана з населенням, адже влада є ефективною саме тоді, коли громадськість її підтримує. Важливим елементом злагодженої співпраці між соціальним середовищем і владою є правильне застосування зв'язків з громадськістю органами місцевого самоврядування. Інформація про послуги, програми повинна надходити до громадян, вони повинні мати уявлення про діяльність влади, впливати на неї, яка, в свою чергу, мусить нести відповідальність перед суспільством, забезпечувати постійний зворотній зв'язок з ним.

Зацікавленість до сфери зв'язків з громадськістю з'являється в певний період суспільного розвитку. В тих країнах, де права і свободи людей порушуються, а влада користується всіма можливими благами, зв'язки з громадськістю існувати не зможуть. Отже, зв'язки з громадськістю можливі лише в суспільствах з демократичним режимом. Демократією є, в першу чергу свобода слова, пріоритет прав, інтересів та свобод людини, плюралізм думок. Це суспільство, де людина може вільно та відкрито обговорювати проблеми держави та суспільства, приймати рішення, які можуть впливати на життя країни. Тут влада повинна здійснюватись відкрито, публічно. Кожен громадянин може критикувати діяльність влади і бути впевненим, що його думка, критика чи точка зору буде почута владною верхівкою, і при прийнятті рішень вона буде враховуватись. Демократичні країни століттями накопичували досвід суспільної активності, що сприяє підвищенню ефективності державного управління і прозорості дій влади. У демократичних країнах влада визнає важливість суспільної думки та необхідність рахуватися з нею під час прийняття відповідальних рішень.

Вся діяльність та відносини у сучасному суспільстві побудовані на комунікації. І успішною вона вважається не тільки тоді, коли ми розуміємо комунікаційні процеси, а й у випадку вдалого подання і правильного сприйняття певної інформації. Розвиток демократичної держави призводить до того, що органи державної влади і місцевого самоврядування постійно контактують з громадськістю, і їх ефективна діяльність не можлива без взаємодії з суспільством. Відсутність спілкування породжує безліч випадків непорозуміння. Саме тому головними завданнями діяльності створених в органах місцевого самоврядування підрозділів зі зв'язків з громадськістю є налагодження ефективних шляхів комунікації з населенням, розробка нових засобів створення двостороннього потоку інформації і порозуміння. Такі підрозділи повинні постійно підтримувати діалог з громадянами, інформувати їх про свою діяльність, радитись з різних питань і дослухатись до порад. Це забезпечить прозорість, зрозумілість та відкритість діяльності органів самоврядування. Ще однією метою відділів зв'язків з громадськістю є формування позитивної громадської думки, оскільки стосовно себе орган влади прагне створити свій суспільний імідж. А хороша думка громадян призведе до більшої довіри до цих органів.

Можливість створення інформаційних підрозділів в органах місцевого самоврядування передбачена Законом України «Про порядок висвітлення діяльності органів державної влади та місцевого самоврядування». Згідно зі ст. 6 цього Закону інформаційні підрозділи (служби) в системі виконавчих органів рад можуть створюватись у формі інформаційних управлінь, інформаційно-аналітичних підрозділів, прес-служб, прес-центрів, управлінь і центрів громадських зв'язків, прес-бюро, прес-секретарів та прес-аташе з відповідним апаратом.

На жаль, ефективній роботі таких служб перешкоджають численні проблеми. Серед них – відсутність професійних кадрів через низьку оплату праці, часткова відсутність відпрацьованої схеми щоденної роботи, розмитість нормативно-правової бази їх діяльності та функціонування. В Україні відсутні акти, в яких може бути зазначено, якою повинна бути структура виконавчих органів місцевих рад. Саме тому створення інформаційного підрозділу, визначення його назви та організаційної структури входить виключно до компетенції ради.

Основними функціями відділу ПР при органах місцевого самоврядування є:

- зв'язки із засобами масової інформації;
- зв'язки з місцевим населенням;
- взаємозв'язки з інформаційними центрами;
- створення та підтримання узагальненого іміджу органу державної влади або органу місцевого самоврядування;
- організація виставок, зборів і лекцій;
- робота на підвищення ролі й авторитету органу державного управління.

Зв'язки з громадськістю здійснюються з орієнтацією не на швидкий результат, а на довготривалий процес, ефект від якого має стратегічний характер.

Інформаційні служби органів місцевого самоврядування можуть використовувати такі форми підготовки та оприлюднення інформації:

- 1). випуск і поширення бюлетенів, прес-релізів, оглядів, інформаційних збірників тощо;
- 2). проведення прес-конференцій, брифінгів, організація інтерв'ю з керівниками органів державної влади та органів місцевого самоврядування для працівників вітчизняних і зарубіжних засобів масової інформації; підготовка і проведення теле- і радіопередач;
- 3). забезпечення виступів керівників органів місцевого самоврядування у засобах масової інформації;
- 4). створення архівів інформації про діяльність органів державної влади та органів місцевого самоврядування;
- 5). інші форми поширення офіційної інформації, що не суперечать законодавству України.

Успіх діяльності у сфері публік рилейшнз залежить від того, наскільки громадськість поінформована про ті чи інші події. Особливу роль тут відіграють засоби масової інформації, через які новини, ідеї, рішення потрапляють у суспільство. ЗМІ – це активні учасники процесу створення і розповсюдження інформації, розрахованого на одночасне сприйняття кількісно великими і, водночас, розосередженими й неоднорідними аудиторіями. Взаємодія і співробітництво з мас-медіа є основним інструментом зв'язків з громадськістю. Тому PR приділяють йому таку велику увагу.

Фахівці зі зв'язків з громадськістю в органах місцевого самоврядування зацікавлені в наданні журналістам інформації, тому формування дружніх стосунків із ключовими фігурами у світі мас-медіа є запорукою успіху будь-якої PR-кампанії. Журналісти, в свою чергу, зацікавлені в отриманні інформації, тільки вона повинна бути надана відповідно до вимог конкретних ЗМІ (преса/радіо/телебачення).

Вирішення зазначених проблем служб зв'язків з громадськістю лежить у площині підвищення кваліфікації працівників цих служб через вивчення основ кризового менеджменту, світового досвіду у сфері стратегічного планування, сучасних технологій кризових PR. Важливе практичне значення має також обмін досвідом між PR-фахівцями різних структур під час спільних семінарів, «круглих столів», конференцій тощо.

Незважаючи на наявність ґрунтовної законодавчої бази з питань забезпечення інформаційно-комунікаційної діяльності, практична реалізація моделі двосторонньої комунікації в суспільній сфері в контексті державного управління майже не здійснювалася. Намітилися лише деякі зрушення, пов'язані зі світовими процесами загальнодемократичних перетворень. Йдеться про розробку і впровадження механізмів ефективної комунікації між владою та громадськістю, що передбачає налагодження постійного діалогу з громадськістю на паритетних засадах, стимулювання громадянської активності щодо участі в управлінні державними справами та визнання обопільної відповідальності як з боку органів влади, так і з боку громадських структур. В органах місцевого самоврядування спеціально створюються відділи зв'язків з громадськістю, що повинні стати посередниками у процесі комунікації між владою та громадськістю. Ці підрозділи виконували і виконують надзвичайно важливі завдання:

- постійно надають об'єктивну, достовірну інформацію про діяльність установи, її досягнення та плани;
- організують ефективний діалог з громадськістю;
- організують консультації з громадськістю при прийнятті важливих управлінських рішень;
- вивчають громадську думку та виробляють рекомендації керівництву;
- розробляють стратегічні плани, концепції та плани позитивного іміджу організації;
- оперативно реагують на дії громадськості;
- організують успішну внутрішню комунікацію, що спрямована на залучення внутрішніх резервів розвитку установи.

На сьогодні одним з найважливіших завдань прес-служб полягає в постійному обліку громадської думки, контролі настроїв мешканців муніципального утворення. Регулярне проведення опитувань громадської думки дозволяють проводити соціальну діагностику соціальних потреб і соціальних інтересів жителів округу, визначати пріоритетні напрямки роботи місцевої ради. Також важливо налагодити хороші відносини із засобами масової інформації.

Отже, при реалізації будь-якої концепції розвитку місцевого самоврядування діяльність місцевої влади буде ефективною тільки тоді, коли головним принципом її повсякденної взаємодії з громадськістю стане співпраця як надійний фундамент відкритості та гласності в діяльності органів місцевого самоврядування для всього муніципального співтовариства. Для органів місцевого самоврядування вкрай важлива готовність місцевого населення підтримати їхні ініціативи, погодитися на деякі витрати заради майбутньої вигоди, піти на компроміс у вирішенні тієї чи іншої проблеми, надати муніципальним органам безпосередню допомогу. Все це пов'язано з тим, наскільки добре місцеві жителі знають своїх представників в органах місцевого самоврядування, наскільки довіряють їм і системі місцевих органів в цілому. До того ж, участь населення в управлінні своїм містом чи іншим населеним пунктом є найважливішим завданням, на вирішення якої спрямовані зусилля адміністрації округу, оскільки самоврядування може стати ефективним тільки за активної участі в ньому населення, яке розуміє можливість реалізації тут своїх економічних, соціальних вигод, юридичної та правової справедливості, і розглядають свою громадянську активність як вирішальний чинник становлення місцевого самоврядування.



**Сачук В.В., студентка, I курс, гр. ПУА-3, ФПУП  
Науковий керівник – Самчик М.Ю., к.е.н.  
Житомирський державний технологічний університет**

## ІСТОРИЧНІ ПЕРЕДУМОВИ ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ В УКРАЇНІ

Характерною ознакою для більшості розвинених країн, а також країн що тільки розвиваються є перехід до децентралізованого управління. Децентралізація – це передача більшості повноважень та коштів від державних органів до органів місцевого самоврядування, для того щоб ті органи які ближче до людей мали більше прав, та щоб всі повноваження можна було якнайуспішніше реалізувати. Цей процес потрібен для покращення ефективності надання державних послуг, усунення економічної нестабільності тощо.

Процес децентралізації розпочався у багатьох унітарних країнах ще у 70-х роках ХХ ст. Він полягав у розширенні повноважень місцевих органів влади у фінансовій сфері та сфері міжбюджетних відносин. На введення цього процесу вплинуло прийняття Європейської хартії місцевого самоврядування у 1985 році, основними принципами якої є засади бюджетного федералізму. За даними Світового банку із 75-ти великих країн, що розвивалися в середині 90-х років ХХ ст., 63 країни почали запроваджувати децентралізацію.

Україна свій шлях до децентралізації почала після здобуття незалежності у 1991 році, саме тоді наша країна не поспішаючи почала робити певні кроки для прогресу місцевого самоврядування та надання більших повноважень на місцях. Першим кроком було прийняття Україною Європейської хартії місцевого самоврядування у 1997 році. А протягом декількох наступних років в Україні було прийнято ряд нормативно-правових актів, які розмежовували повноваження між окремими регіонами та державою. А саме, такими актами є: Конституція Автономної Республіки Крим, Закон України «Про місцеве самоврядування в Україні», Закон України «Про місцеві державні адміністрації», тощо.

1 квітня 2014 року після подій Євромайдану, ухваливши Концепцію реформування місцевого самоврядування і територіальну організацію влади в Україні, новий уряд розпочав національний проект «Децентралізація». Цю реформу підтримав Уряд Володимира Гройсмана. Перед цим відповідність Концепції європейським принципам самоврядування перевірили провідні експерти Ради Європи, вони ж і рекомендували її для розробки нормативної бази на майбутнє. 17 червня 2014 року Верховна Рада прийняла Закон України «Про співробітництво територіальних громад», який описує не добровільне об'єднання територіальних громад, а саме їх співпрацю. Також у цьому ж році Верховна Рада спираючись на інституційні засади затвердила План законодавчого забезпечення реформ в Україні. Крім цього наприкінці 2014 року було прийнято такі важливі закони як: Закон України «Про внесення змін до Податкового кодексу України та деяких законодавчих актів України щодо податкової реформи» та Закон України «Про внесення змін до Бюджетного кодексу України щодо реформи міжбюджетних відносин. Ухвалення цих законів збільшило можливості місцевих бюджетів і дало змогу громадянам відчувати переваги децентралізація навіть до об'єднання територіальних громад.

У 2015 році утворилися перші громади. А саме, шляхом децентралізації спробувала піти Новопсковська об'єднана територіальна громада у Луганській області, об'єдналися селище Новопсков та 5 сіл, а це приблизно 12 тисяч людей. Так як і на більшості територій України тут вже багато років поспіль немає нормальних доріг, вуличного освітлення, медицини тощо. Об'єднавшись люди почали робити кроки до покращення території на якій живуть, замість того щоб чекати поки хтось «зверху» виділить кошти та зробить це замість них. Цей досвід став першим для України, після цього почали об'єднуватися й інші громади, загалом у 2015 році було утворено 159 об'єднаних територіальних громад. Також надзвичайно важливим кроком у напрямку децентралізації стало прийняття 5 лютого 2015 року закону «Про добровільне об'єднання територіальних громад». Цей закон зменшив число громад (так як декілька громад об'єднувалися в одну), але збільшило їх ефективність та потужність.

У 2016 році кількість громад уже становила 366, у листопаді 2017 року – 665, у липні 2018 року – 753 станом на січень 2019 року було створено 876 об'єднаних територіальних громад, 69 з яких очікувало на призначення виборів. Станом на січень 2019 року на території усіх об'єднаних територіальних громад в Україні вже проживає 9 млн осіб, а це 1/4 усього населення України.

Отже, запровадивши реформу децентралізації в Україні, об'єднані територіальні громади отримали ширші повноваження, більшу відповідальність, можливість розпоряджатися ресурсами та надавати більше послуг на місцях. Реформа децентралізації не завершена ще й до сьогодні, але наша держава прикладає зусилля щоб покращити становище у країні та удосконалити державні органи, органи місцевого самоврядування тощо. В об'єднаних територіальних громадах люди помічають що відбуваються перемини, адже реально Україна не стоїть на місці, вона рухається вперед, можливо не так швидко як хотілося, але зміни помітні. Звичайно, у реформі є недоліки, але держава намагається їх вилучити, та покращити стан життя українців.

Семашкевич С.А., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-18-8м, ФПУП  
Науковий керівник – Павліченко А.П., к.псих.н.  
Житомирський державний технологічний університет

### МЕТОДИ ВПЛИВУ НА ЕФЕКТИВНІСТЬ РОБОТИ ДЕРЖАВНОГО СЛУЖБОВЦЯ, МОТИВАЦІЯ І ПРОБЛЕМИ СТИМУЛЮВАННЯ ОПЛАТИ ЙОГО ПРАЦІ

Європейський досвід реформування державної служби показує, що дієздатність і ефективність системи державного управління залежить від кадрового забезпечення – безпосередніх виконавців функцій відповідних органів влади, їхнього потенціалу до підвищення кваліфікації та мотивації праці. Тому, серед основних завдань розбудови дієвої державної служби в Україні, з метою підвищення ефективності практичного здійснення функцій держави, є розбудова сучасного мотиваційного механізму діяльності державних службовців.

В умовах, що склалися в Україні на нинішньому етапі її розвитку, проблема мотивації особистості державного службовця набула важливого значення, оскільки вирішення завдань, які стоять перед суспільством, можливе лише за умови створення належної мотиваційної основи, здатної спонукати персонал у сфері державної служби до ефективної діяльності. Мова йде про застосування таких форм і методів стимулювання особистості, які б сприяли високій результативності його роботи. Вирішальним причинним чинником результативності діяльності державних службовців є їх мотивація.

Людський чинник в будь яких організаціях є одним із пріоритетних, що спонукає до вивчення особливостей та мотивів поведінки працівника. Практика управлінської діяльності свідчить, що професійні вміння працівника приносять організації бажаний результат лише у випадку його зацікавленості у результатах своєї праці. Відтак, основним завданням сучасних керівників є створення дієвих систем стимулювання, які б відповідали реаліям середовища функціонування організацій, враховували б ієрархію потреб працівників та чинники впливу на процес винагородження.

На основі аналізу наукових джерел за темою дослідження встановлено, що єдиного підходу до визначення поняття й змісту мотивації в науці на сьогодні не існує. Порівняльний аналіз існуючих визначень дозволяє виокремити такі основні підходи до розуміння мотивації. По-перше, мотивація – це психологічна особливість людини, що викликає внутрішню активність та визначає її поведінку, певні орієнтири діяльності. По-друге, мотивація – це функція управління, яка за допомогою спонукальних засобів активізує людину, орієнтує її на досягнення фіксованих цілей організації, розвиває її трудовий потенціал та використовує його в цілях організації.

При дослідженні важливим є аналіз особливостей мотивації персоналу у сфері державної служби і пошук можливих шляхів її вдосконалення. Висвітлення особливостей праці державних службовців та її оплати; обґрунтування необхідності удосконалення та визначення основних напрямів реформування оплати праці в бюджетних установах та шляхів поліпшення системи оплати праці. Задля досягнення поставленої мети поставлено за основу виконати наступні завдання: визначити основні шляхи покращення мотиваційного процесу з метою удосконалення системи управління державного органу; розкрити сутність напрямів поліпшення мотивації праці; зробити пропозиції щодо вдосконалення національного законодавства у даній сфері.

Для розв'язання поставлених завдань у процесі дослідження використано сукупність загальнонаукових засобів і прийомів дослідження, застосовано діалектичний, системний методи, а також методи аналізу, синтезу, абстрагування, порівняльний аналіз та інші.

Дослідження специфіки організації мотивації праці державних службовців дозволило узагальнити проблеми та визначити, що перешкоджає вдосконаленню системи мотивації праці державних службовців. Основними проблемами та недоліками організації мотивації праці в органах виконавчої влади є: заробітна плата є недостатньо високою і жорстко визначена посадовим окладом, відсутність залежності кар'єрного зростання від результатів навчання або підвищення кваліфікації та чіткого процесу службової кар'єри, існування загрози звільнення з посади в результаті зміни правлячої еліти, низький соціальний статус і престиж звання державного службовця. Використання методів мотивації в органах державної служби є обмеженим, кадрова служба практично не займається методичною допомогою лінійним керівникам з вироблення та застосування методів мотивації.

До основних заходів позитивної мотивації віднесено підвищення матеріальної зацікавленості та гарантоване кар'єрне зростання. До негативної мотивації, яка попереджатиме прояви корупції через вплив на поведінку державного службовця, слід віднести введення більш суворого, обов'язкового та невідкладного покарання за корупційні діяння.

Сергієнко Л.В., к.н.держ.упр.  
Кусік Н.Б., студентка, I курс, гр. ПУА – 3, ФПУП  
Житомирський державний технологічний університет

## МЕХАНІЗМ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ЕКОНОМІКИ

На сучасному етапі розвитку Україна перебуває в умовах перехідного періоду, що обумовлює складність завдання щодо визначення механізму державного регулювання вітчизняної економічної системи. Враховуючи наукові надбання у сфері державного управління, доцільно зазначити, що країни з трансформаційною економікою потребують державного регулювання більше, так як самоорганізація (а саме вона властива ринку) характерна сталими системами й не ефективна під час перетворення систем з однієї на іншу. В умовах цього періоду державне регулювання повинне базуватися на принципах, які мають змогу забезпечити взаємоузгодженість економічних інтересів суб'єктів суспільства, підприємства та держави. Дотримання цих принципів стане гарантом застороги від безладного й нищівного втручання в економічний механізм господарювання.

На сьогоднішній день, єдиного підходу до трактування категорії «механізм державного регулювання економіки» не має, однак при визначенні даного поняття повинен враховуватися факт динамічності економічної та взаємозалежності її стану від зовнішніх та внутрішніх змін політичної, соціальної, екологічної сфер тощо. Це обумовлює необхідність пошуку механізму регулювання економіки, що здатний адаптуватися до змін внутрішнього та зовнішнього середовища, та, в свою чергу, до зміни напрямку, завдання і мети державної економічної політики.

Ринковий механізм, при стабільній економіці, є одним з найголовніших соціально-економічних процесів, а державне регулювання економіки в такому випадку виконує другорядну роль. Основним призначенням останнього – є забезпечення умов для роботи ринку, ліквідацію негативних наслідків і вирішення проблем, які не під силу ринковому механізму. Однак, як показує практика розвинених країн, без державного втручання в економічні процеси, ринковий механізм не здатен у повній мірі врегулювати ті чи інші економічні явища та процеси та забезпечити економіко-соціальний баланс. З іншого боку, при надмірному втручання держави в економіку можуть впливати негативні тенденції й наслідки, що призводять до зменшення фінансових можливостей держави. Для оптимального узгодження інтересів усіх стейкхолдерів, реалізації економічних, екологічних та соціальних цілей розвитку суспільства, необхідним є залучення, до сукупності ринкового та державного механізмів регулювання економіки, інституту соціального партнерства.

Важливим завданням в частині пошуку оптимального та ефективного механізму державного регулювання економіки є визначення базових постулатів – принципів державного регулювання економіки, на яких повинен базуватися відповідно сам механізм.

Основними принципами державного регулювання економіки вважаються: наукова обґрунтованість; погодження інтересів (узгодження інтересів усіх суб'єктів економічного життя); системності (спричинений діяльністю національної економіки як багаторівневої системи); цілеспрямованості (досягнення поставлених цілей); пріоритетності (визначення головних проблем та вирішення їх з найменшим використанням ресурсів); комплексності (державна повинна використовувати всі можливі засоби та інструменти, що є в її власності); адаптації (безперервний аналіз результатів й впливу на економічні процеси); мінімальної достатності; ефективності; економіко-організаційне забезпечення (використання ресурсів для досягнення адекватних цілей); порівняння затрат (на забезпечення управлінського апарату держави) та результатів вв'язування державою в економіку.

Реалізація принципів державного регулювання відбувається через належні методи, які становлять собою низку конкретних засобів регулювання, що впливають на зацікавлений об'єкт для досягнення поставлених завдань та цілей. Методи є більш динамічними, ніж принципи, а також деякі з них під час перевірки можуть відходити 'на другий план', в той час як інші навпаки будуть з'являтися для задоволення конкретної соціально-економічної ситуації. Взаємозв'язок між принципами регуляторного впливу й методами, через які вони реалізуються, не тотожний, адже методи регулювання визначаються принципами регуляторного впливу й аж ніяк не навпаки.

Таким чином, під механізмом державного регулювання економіки доцільно розуміти організацію економічних відносин між різними стейкхолдерами в економічній сфері, що базується на відповідних принципах та здійснюється за допомогою сукупності методів державного управління задля забезпечення економічної і соціальної стабільності, а також умов сталого економічного розвитку. Дотримання вищезазначених принципів державного регулювання економіки дозволяє використати потенціал взаємодії суб'єктів та об'єктів державного регулювання через механізм зворотного впливу. Слід також зазначити, що в ході державного регулювання економіки матиме місце 'тиск' зацікавлених груп на державні органи та інших суб'єктів державного управління щодо відповідних державно-управлінських рішень та / або дій.

Серебряков О.М., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-18-10м, ФПУП  
Науковий керівник – Кучменко В.О., ст. викл.  
Житомирський державний технологічний університет

## ОСНОВНІ НАПРЯМКИ РОЗВИТКУ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ ЗАКЛАДАМИ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я В УКРАЇНІ

Заклади охорони здоров'я, зокрема підприємства, які здійснюють лікувальні заходи, є ключовими складовими системи охорони здоров'я та основною цариною застосування реформ у даній сфері. В Україні формуються нові вимоги щодо очікуваної діяльності закладів охорони здоров'я. Зокрема, необхідна відповідь на окремі принципові питання: якими мають бути риси сучасного закладу охорони здоров'я? Яке місце в системі охорони здоров'я вони займають і яких змін потребують.

Відповідальні за реформу системи охорони здоров'я, перш за все, повинні звернути увагу на стаціонарні заклади медичної допомоги, зокрема лікарні. Лікарні не існують самі по собі, вони постійно пристосовуються до змін як внутрішніх, так і зовнішніх (взаємовідносини з іншими інституціями системи охорони здоров'я, соціально-економічна ситуація в країні тощо). Ці зміни відбуваються в трьох сферах: попит на медичні послуги (еволюція потреб населення); ресурси (нові медичні технології та знання) і вимоги та обмеження, пов'язані з соціально-економічною ситуацією в країні й на місцевому рівні.

Стаціонарні заклади медичного забезпечення традиційно відіграють ключову роль у системі охорони здоров'я:

- значна частина бюджету охорони здоров'я витрачається на етапі стаціонарної медичної допомоги (до 80% у країнах СНД та Східної Європи);
- в лікарнях працюють понад 50% усіх лікарів і три чверті фахівців середньої ланки, зайнятих у сфері охорони здоров'я;
- системи охорони здоров'я окремих країн істотно відрізняються (в Україні та країнах Східної Європи лікарні відіграють важливішу роль, ніж у країнах Західної Європи);
- завдяки своїй ключовій ролі у сфері охорони здоров'я лікарні мають великий вплив на всю систему;
- в лікарнях не тільки надають медичну допомогу, але й навчають та проводять дослідницьку роботу;
- лікарні відіграють важливу роль у місцевій економіці (робочі місця, видатки бюджету, вплив на якість трудового потенціалу тощо);
- реформа галузі охорони здоров'я часто призводить до непередбачуваних змін у діяльності лікарень;
- лікарні залишаються достатньо консервативним елементом системи охорони здоров'я, незважаючи на тиск з боку зовнішніх факторів (зміни в структурі населення, перебіг багатьох захворювань, поява нових фармацевтичних препаратів і нових медичних технологій, зміна уявлень про функції сучасних лікарень);
- постійно удосконалюється взаємодія лікарень з лікарями загальної практики і соціальними службами, що дозволяє зменшити час перебування в стаціонарі та розширити можливості амбулаторного лікування;
- організаційне реформування лікарень передбачає використання нових моделей управління, нових методів оплати медичних послуг, посилення контролю за діяльністю;
- лікарні мають суспільно важливе психологічне значення: це зрине впровадження досягнень сучасної науки та технологій.

Основну стратегію реорганізації управління закладами охорони здоров'я в Україні, Міністерство охорони здоров'я бачить у раціональному використанні ресурсів, для чого необхідно впровадити:

- зміни підходів і механізмів розподілу ресурсів в охороні здоров'я – від "утримання" медичних закладів до їхнього фінансування залежно від обсягу та структури виконуваної роботи;
- реформування первинної медичної допомоги;
- структурного реформування стаціонарної допомоги;
- стандартизації медичної діяльності на всіх рівнях;
- змін функцій та механізмів управління охороною здоров'я;
- формування базових територіальних програм, які мають бути законом для медичних установ;
- залучення додаткових ресурсів з інших джерел (обов'язкове медичне страхування, добровільне медичне страхування);
- використання доведено ефективних медичних втручань (доказова медицина).

Як свідчать матеріали низки досліджень, головною перешкодою для ефективного управління закладами охорони здоров'я в Україні є неефективність її структури на всіх рівнях системи медичного обслуговування, що заважає виробленню медичних послуг, які відповідають потребам населення в медичній допомозі.

В останні роки було зроблено певні кроки стосовно запровадження системних реформ в управлінській сфері закладами охорони здоров'я. Підготовлено і передано до Верховної Ради України законопроект «Про внесення змін до деяких актів щодо удосконалення законодавства з питань охорони здоров'я в Україні. Даний законопроект передбачає внесення змін до Основ законодавства України про охорону здоров'я, Господарського кодексу України, Законів України «Про управління об'єктами державної власності», «Про ліцензування певних видів господарської діяльності», «Про здійснення державних закупівель», «Про екстрену медичну допомогу» з метою реформування організаційно-правового статусу закладів охорони здоров'я та їх фінансування.

Однак досі реального реформування управлінської діяльності закладами охорони здоров'я не відбулося.

І тому сьогодні заклади охорони здоров'я в Україні нагально потребує послідовних та глибоких інституціональних та структурних перетворень, спрямованих на поліпшення здоров'я населення та задоволення його справедливих потреб у медичній допомозі.

Провідними напрямками перетворень в управлінській сфері закладів охорони здоров'я України визначені:

1. Підвищення ефективності державного управління закладів охорони здоров'я.
2. Підвищення якості медичного обслуговування.
3. Підвищення доступності ліків.
4. Запровадження соціального медичного страхування.
5. Запровадження професійного менеджменту.
6. Моніторинг та аналіз здоров'я, доступності та ефективності медичної допомоги.

Все це потребує відповідних змін до чинної нормативної бази, і в першу чергу до Основ законодавства України про охорону здоров'я та Бюджетного кодексу України.

Одним із потужних механізмів державного управління закладами охорони здоров'я є поліпшення ефективності використання ресурсів щодо підвищення якості медичної допомоги.

Реформа в охороні здоров'я не може бути повноцінною без кардинальних змін у системі оплати праці медичного персоналу, які повинні вирішувати два складні завдання:

- підвищення рівня винагородження лікарів та іншого медичного персоналу з тим, щоб підняти рівень престижу медичної професії, зменшити відтік кадрів з галузі;
- створення стимулів до підвищення ефективності використання ресурсів системи охорони здоров'я.

Враховуючи вищенаведене, на сучасному етапі розвитку доцільно змінити існуючий статус медичних організацій як бюджетних у комунальні некомерційні підприємства. Питання щодо зміни господарського статусу медичних закладів із надання їм більшої самостійності (автономізації медичних закладів) не тільки на первинному рівні, а і на вторинному, а також договірних відносин між замовниками та постачальниками медичних послуг. З метою розвитку приватного сектора в охороні здоров'я необхідно привести у відповідність нормативно-правові документи, які регламентують діяльність приватних закладів.

#### **Список використаних джерел:**

1. Державне управління охороною здоров'я в Україні: генезис і перспективи розвитку: / [Кол. авт.; Упорядник – проф. Я.Ф. Радиш, Передмова – проф. Т. Д. Бахтеєва; загальна редакція – проф. М.М. Білинської, проф. Я. Ф. Радиша]. – К.: Вид-во НАДУ, 2013. – 424 с.
2. Державна політика у сфері охорони здоров'я : кол. моногр.: у 2 ч. / [кол. авт.; упоряд. Проф.. Я.Ф. Радиш; передм. та заг. ред. проф. М.М. Білинської, проф. Я.Ф. Радиша]. – К. : НАДУ, 2013. – Ч.1. – 396 с.
3. Кульгінський Є.А. Механізми децентралізації державного управління системою охорони здоров'я: Європейський досвід / Є.А. Кульгінський // Державне управління та місцеве самоврядування. – 2015. – вип. 2 (25). – С. 147-159.
4. Курс адміністративного права: підручник / за ред. О.В. Кузьменко. – К. Юрінком Інтер. – 2018. – 904 с.
5. Москаленко В. Ф. Наукове обґрунтування структури завдань та заходів проекту загальнодержавної програми “Здоров'я – 2020: український вимір” / В.Ф. Москаленко, Т.С. Грузєва, Л.І. Галієнко, Г.В. Іншакова // Східноєвропейський журнал громадського здоров'я. – 2012. – № 2-3 (18-19). – С. 248-257.
6. Мосійчук І.В. Державне управління системою охорони здоров'я: сучасний стан та перспективи розвитку / І.В. Мосійчук // Сталій розвиток економіки. – 2016. – №1(30). – С. 44-48.

**Сидоренко С.М., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-18-5м, ФПУП  
Науковий керівник – Ахромкін Є.М. д.е.н., проф.  
Житомирський державний технологічний університет**

## **ОЦІНКА ПОДАТКОВОЇ СКЛАДОВОЇ БЮДЖЕТНОГО ПОТЕНЦІАЛУ УКРАЇНИ**

Сучасної податкова система України функціонує з низкою суттєвих недоліків, а саме: витрати суб'єктів господарювання і громадян лишаються надмірно високими на вимогу податкового законодавства, відсутнє стабільне регулювання механізму оподаткування, а діюча нормативно-правова база залишається непрозорою та заплутаною, неодноразове оподаткування (оподаткування доходу, доданої вартості, справляння акцизного податку, обов'язкові відрахування до спеціальних фондів), застосування високих ставок для деяких податків, надмірний фіскальний вплив податкової системи стримує економічну активність та створює несприятливі умови для підприємництва. Незважаючи на виявлені недоліки системи оподаткування, саме податки є основним елементом формування доходної частини бюджетів всіх рівнів.

Було визначено роль податків у формуванні в Україні бюджетів всіх рівнів у 2017 році. Доходи місцевих бюджетів формуються за рахунок різних місцевих податків та зборів. У 2017 році податкові надходження до місцевого бюджету України становили 201005,1 млн. грн. чи 40,0% від доходів місцевого бюджету. У 2017 році річний план податкового наповнення місцевого бюджету України було виконано на 104,7%. Основними податками, які формували місцевий бюджет України у 2017 році, були: податки на доходи, податки на прибуток, податки на збільшення ринкової вартості – 117137,6 млн. грн. чи 58,3% від податкових надходжень до місцевого бюджету України; внутрішні податки на товари та послуги – 13156 млн. грн. чи 6,5% від податкових надходжень до місцевого бюджету України; місцеві податки – 52586,8 млн. грн. чи 26,2% від податкових надходжень до місцевого бюджету України.

У 2017 році податкові надходження до державного бюджету України становили 627153,7 млн. грн. чи 79,0% від доходів державного бюджету. У 2017 році річний план податкового наповнення державного бюджету України було виконано на 99,2%. Основними податками, які формували державний бюджет України у 2017 році, були: податки на доходи, податки на прибуток, податки на збільшення ринкової вартості – 141945,3 млн.грн чи 22,63% від податкових надходжень до державного бюджету України; рентна плата та плата за використання інших природних ресурсів – 48661,1 млн. грн. чи 7,76% від податкових надходжень до державного бюджету України; внутрішні податки на товари та послуги – 422274,1 млн. грн. чи 67,33 % від податкових надходжень до державного бюджету України; податки на міжнародну торгівлю та зовнішні операції – 24541,8 млн.грн чи 3,91% від податкових надходжень до державного бюджету України.

У 2017 році податкові надходження до зведеного бюджету України становили 828158,8 млн. грн. чи 81,4% від доходів зведеного бюджету. У 2017 році річний план податкового наповнення зведеного бюджету України було перевиконано на 4059,9 млн. грн. чи на 0,5%. Основними податками, які формували зведений бюджет України у 2017 році, були: податок на доходи фізичних осіб – 185686 млн. грн. чи 22,4% від податкових надходжень до зведеного бюджету України, податок на прибуток 73396,8 млн. грн. чи 8,9% від податкових надходжень до зведеного бюджету України; рентна плата та плата за використання інших природних ресурсів – 51132,3 млн. грн. чи 6,17 % від податкових надходжень до зведеного бюджету України; внутрішні податки на товари та послуги – 435430 млн. грн. чи 52,58 % від податкових надходжень до зведеного бюджету України (в т.ч. акцизний збір – 14,7%. ПДВ – 7,7%); місцеві податки – 53282 млн. грн. чи 6,43% від податкових надходжень до зведеного бюджету України. Загалом за аналізований період збільшилася кількість надходжень за всіма основними податками.

Формування діючої податкової система в Україні відбувалось протягом багатьох років і продовжується нині. Нажаль, вона не в повному обсязі відповідає вимогам сьогодення та є недосконалою. Існуючі певні неузгодженості окремих норм законодавчої бази щодо оподаткування, високе податкове навантаження, велика кількість податків, які не всі підприємства в спроможні сплатити, а з іншої сторони, безсистемне надання пільг, щорічна зміна податкового законодавства створює дисбаланс у податковій системі України, який може призвести до зростання рівня тінізації економіки, зниження податкових надходжень, ухилення від сплати податків. Все це свідчить, що рівень податкового навантаження на платників податків необхідно зменшувати.

Таким чином, ключовими векторами податкового розвитку в Україні повинні бути: адаптація податкового законодавства України до формування сприятливого інституційного середовища в податковому ладі, на основі дотримання принципу рівності всіх платників; збільшення доходів завдяки активізації прямих податків; використання непрямих податків як акцизи за для обмеження споживання певних груп товарів та для оподаткування предметів розкоші; диференціація ставок податків, виходячи з виду діяльності та розміру отриманого прибутку чи доходу. Тільки такі кроки дадуть змогу збудувати сучасну податкову систему європейського типу.

УДК 352.075.5

**Сидорчук М.Ф., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-18-6м, ФПУП  
Науковий керівник – Джумагельдієва Г.Д., д.юр.н., проф.  
Житомирський державний технологічний університет**

## **ПРОЕКТ УДОСКОНАЛЕННЯ МЕТОДІВ ПРИЙОМУ ГРОМАДЯН В УПРАВЛІННІ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ НАСЕЛЕННЯ**

Структура місцевих органів праці та соціального захисту населення досить неоднорідна і залежить передусім від чисельності населення, яке проживає в регіоні, наявності підприємств, а також від кількості громадян, які перебувають на обліку та отримують соціальну допомогу чи послуги. При цьому суттєво впливає на різноманітність структури Управління спосіб здійснення соціальних виплат, компенсацій та матеріальної допомоги.

При децентралізованій виплаті до складу Управління в обов'язковому порядку входять підрозділи контролю та формування виплатних документів. Іноді ці обов'язки покладаються на відділи бухгалтерського обліку тощо.

Різноманітність у структурах управлінь та організації прийому громадян призводить до різного рівня в обслуговуванні населення та виникнення певних проблем при формуванні єдиної бази даних отримувачів допомоги, експлуатації програмних комплексів, своєчасності прийняття рішень щодо призначення допомоги, а також позбавляє можливості громадян у повній мірі отримати інформацію з питань соціального захисту.

З метою підвищення ефективності системи надання послуг у сфері соціального захисту населення необхідно створити центри надання соціальних послуг.

Центр створюється з метою запровадження ефективної системи надання послуг у сфері соціальної політики у місті та не є юридичною особою.

При взаємодії з іншими державними органами та органами місцевого самоврядування, підприємствами, установами та організаціями з метою надання послуги Центр діє в інтересах суб'єктів звернення.

### **До предметів дослідження в управлінні соціального захисту населення відносять:**

- надання якісних послуг отримувачам допомоги з максимальною зручністю та мінімальними затратами;
- підвищення адресності соціальної допомоги та забезпечення цільового використання коштів, передбачених для її надання;
- створення працівникам органів праці та соціального захисту населення сприятливих умов для ефективної роботи;
- створення атмосфери взаємоповаги між працівниками органів праці та соціального захисту населення і отримувачами допомоги.

### **Сучасними методами дослідження є:**

1. Забезпечити дотримання законодавства про працю, охорону праці, зайнятість, загальнообов'язкове державне соціальне страхування, пенсійне забезпечення, соціальний захист населення.
2. Призначення та виплата соціальної допомоги, встановленої законодавством, надання субсидій для відшкодування витрат на оплату житлово – комунальних послуг, придбання скрапленого газу, твердого та рідкого, пічного побутового палива.

Забезпечення соціального захисту громадян шляхом надання всіх видів соціальних допомог, передбачених законодавством з урахуванням складу сім'ї, доходів, віку, стану здоров'я тощо.

Організація роботи, пов'язаної з призначенням всіх видів соціальних допомог.

Надання роз'яснення громадянам, підприємствам, установам, організаціям всіх форм власності з питань оформлення документів для призначення соціальних допомог, а також сприяння громадянам в одержанні необхідних для цього документів.

Забезпечення своєчасного розгляду звернень громадян з питань, що належать до компетенції відділу. Таким чином, прийом громадян – це основна ланка системи соціального захисту населення.

В обов'язки спеціалістів, які здійснюватимуть прийом громадян, входить консультування громадян з питань надання всіх видів соціальної допомоги, ознайомлення з порядком їх оформлення, умовами отримання, переліком необхідних документів, які мають підтвердити ті чи інші відомості, проведення співбесіди із заявниками, визначення потреб сім'ї в інших видах допомоги чи послуг, прийом заяви з необхідними документами, попереднє визначення права на соціальну допомогу.

Під час організації прийому громадян в повній мірі повинен бути забезпечений пріоритет максимального наближення послуг з надання соціальної допомоги саме до тих категорій населення, які її потребують. Кожна людина повинна відчувати поважне ставлення до себе.

УДК'351

**Сичевський В.Й., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-18-2м, ФПУП  
Науковий керівник – Острогляд О.В., к.юр.н., доц.  
Житомирський державний технологічний університет**

## **ПРОБЛЕМИ УДОСКОНАЛЕННЯ ДЕРЖАВНОГО ФІНАНСОВОГО КОНТРОЛЮ В УКРАЇНІ**

За своєю економічною сутністю фінансовий контроль – це комплекс заходів, що вживаються законодавчими і виконавчими органами влади всіх рівнів, а також спеціально створених установ, для забезпечення законності та ефективності формування, володіння та використання фінансових ресурсів з метою захисту фінансових інтересів держави, місцевого самоврядування, суб'єктів господарювання та громадян, а також успішного досягнення поставлених цілей у сфері фінансів.

Однією з умов сучасного розвитку державної політики є державний фінансовий контроль, який сприяє фінансово-економічній дисципліні при використанні державних коштів. На сьогодні система державного фінансового контролю охоплює економічні, правові, інституційні складові, які забезпечують проведення державного фінансового аудиту, перевірки державних закупівель та інспектування.

Основним документом, що регулює порядок проведення державного фінансового контролю в Україні є Закон України «Про основні засади здійснення державного фінансового контролю в Україні» від 26.01.1993 р. №2939-ХІІ, яким визначено правові та організаційні засади здійснення державного фінансового контролю в Україні.

За останні роки в Україні реалізовано низку заходів, що спрямовані на удосконалення системи державного фінансового контролю центральних органів виконавчої влади. Так, відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 28 жовтня 2015 року № 868 «Про утворення Державної аудиторської служби України» Держфінінспекцію реорганізовано в Державну аудиторську службу України. Держаудитслужба відповідно до покладених на неї завдань реалізує державний фінансовий контроль через здійснення державного фінансового аудиту, перевірки державних закупівель, інспектування (ревізії), моніторингу закупівель. Слід зазначити, що враховуючи зміни в нормативно-правовому забезпеченні, основними критеріями державного фінансового аудиту є економічність, результативність та ефективність.

За офіційними даними Державної аудиторської служби України протягом 2018 року здійснено контроль за понад 1,4 тис. підприємств, установ і організацій усіх форм власності, на майже 1,2 тис. об'єктах контролю встановлено незаконне і нецільове витрачання коштів і матеріальних цінностей, їх недостачі на загальну суму більше 996,0 млн грн, у тому числі бюджетних ресурсів – майже 749,6 млн грн, (з них понад 432,3 млн грн – кошти державного бюджету). Приблизно у 85,9 відсотках об'єктованих 998 бюджетних установ і організацій виявлено факти незаконного і нецільового витрачання бюджетних коштів, матеріальних цінностей та їх недостачі на загальну суму понад 651,6 млн гривень.

Внаслідок безпідставного надання пільг зі сплати різного роду зборів та інших платежів, безоплатного надання в оренду майна, реалізації товарів, робіт чи послуг за заниженою вартістю тощо бюджетам всіх рівнів, бюджетними установами, підприємствами у 2018 році втрачена можливість отримати належні їм доходи на суму майже 472,2 млн гривень.

Також, у звітному 2018 році установами та організаціями забезпечено відшкодування і поновлення незаконних, нецільових витрат, недостач на загальну суму майже 619,3 млн грн та повернення в дохід бюджетів усіх рівнів, до підприємств, установ і організацій понад 284,7 млн гривень.

За виявлені порушення законодавства з фінансових питань до адміністративної відповідальності в Україні притягнуто понад 3,4 тис. осіб. Правоохоронним органам передано матеріали за результатами 853 заходів державного фінансового контролю, за результатами розгляду яких відкрито 513 досудових розслідувань та розпочато 92 досудових розслідування за результатами перевірок правоохоронних органів, до яких працівників підрозділів Держаудитслужби було залучено в якості спеціалістів.

Також можна зазначити що, основними причинами зростання та системності виявлених типових порушень є низька якість внутрішнього контролю та безвідповідальне ставлення з боку розпорядників бюджетних коштів та керівників підприємств, установ і організацій.

Незважаючи на заходи, які постійно проводяться органами Державної аудиторської служби України, аналіз виявлених фінансових порушень свідчить про те, що найбільш поширеними серед них залишаються нецільове та незаконне витрачання бюджетних коштів при виконанні цільових програм, оплаті вартості будівельних і ремонтних робіт, різного роду послуг та матеріальних цінностей. Численними є порушення з оплати праці, при реалізації товарів і послуг тощо. Крім того,



виявлено факти відчуження державного та комунального майна, а також недостачі коштів та матеріальних цінностей, безпідставне їх списання тощо.

Державний фінансовий контроль в Україні має низку проблем та недоліків, які роблять її неефективною, затратною та непрозорою. На сьогодні не створено достатнього правового, інформаційного, організаційного, комунікативного, методологічного та кадрового забезпечення для здійснення державного фінансового контролю. Це все негативно впливає на рівень довіри населення до влади, на розвиток фінансово-бюджетних відносин в Україні, гальмуючи ряд трансформацій у цій сфері.

Враховуючи вищевикладене, на сучасному етапі важливими аспектами подальшого удосконалення системи державного фінансового контролю та аудиту і забезпечення їх ефективності має стати розв'язання наступних задач, у тому числі:

- реалізація положень Концепції реалізації державної політики у сфері реформування системи державного фінансового контролю;

- удосконалення положень законодавчої бази та формування методології для проведення органами Державної аудиторської служби України різних видів і форм державного фінансового аудиту: аудиту фінансової звітності, IT-аудиту, аудиту коштів (фондів і грантів) ЄС, аудиту інвестиційних проєктів, аудиту державних (регіональних) цільових програм тощо через обмеженість запроваджених видів і форм аудиту в практику органів Державної аудиторської служби України; недосконалість методології запроваджених видів аудиту (виконання бюджетних програм, місцевих бюджетів, діяльності суб'єктів господарювання), її невідповідність сучасним міжнародним стандартам у зазначеній сфері, низька спроможність залучення міжнародної технічної допомоги;

- започаткування співпраці з європейськими органами протидії фінансово-економічним правопорушенням (зокрема, Комісією ЄС з питань боротьби з шахрайством (OLAF));

- розробку єдиних концептуальних засад організації державного фінансового контролю, стандартизацію форм і методів контрольної діяльності;

- прийняття стандартів здійснення державного фінансового контролю для створення дієвого механізму протидії правопорушенням і зловживанням у сфері використання бюджетних коштів, державного та комунального майна;

- впровадження превентивних форм державного фінансового контролю в роботу контролюючих суб'єктів;

- розширення заходів впливу органів Державної аудиторської служби України на несумлінних керівників органів державної влади, органів місцевого самоврядування, суб'єктів господарювання та порушників фінансової дисципліни, бюджетного законодавства, невиконання ними законних вимог;

- підвищення відповідальності розпорядників бюджетних коштів за впровадження та розвиток внутрішнього контролю для підвищення рівня усвідомлення сутності державного внутрішнього фінансового контролю та відповідальності за результати їх діяльності, зокрема перед суспільством;

- розширення доступу до інформаційних ресурсів (бази даних, реєстри, автоматизовані системи), зокрема через відсутність в окремих випадках або недосконалість механізму обміну інформацією між відповідними державними органами, брак ефективної взаємодії органів контролю між собою;

- підвищення рівня охоплення контролем місцевих бюджетів Рахунковою палатою України та органами Державної аудиторської служби України;

- використання ризикоорієнтованого підходу при виборі об'єктів перевірки серед бюджетних підприємств, установ, організацій і підприємств, що використовують бюджетні фінансові ресурси або державне майно;

- зміна системи навчання та підвищення кваліфікації державних аудиторів, упровадження у вітчизняну практику міжнародних підходів постійного професійного розвитку, збільшення ресурсів на зазначені цілі, активне залучення міжнародних донорських організацій.

Важливою вимогою до побудови сучасної системи державного фінансового контролю на всіх рівнях господарювання є здійснення контролю на основі забезпечення чіткої взаємодії і координації зусиль всіх учасників фінансово-бюджетних відносин для вирішення завдань державного фінансового контролю. Сучасна система державного фінансового контролю повинна бути побудована таким чином, щоб можна було швидко й ефективно налаштуватися на вирішення нових завдань та викликів.

Отже, розвиток та постійне вдосконалення системи державного фінансового контролю в Україні значною мірою пов'язані з постійною структурною реорганізацією центральних органів виконавчої влади. Тому, з метою покращення якісного рівня фінансового управління та забезпечення цілісності вітчизняної системи державного фінансового контролю в системі регулювання фінансово-економічних відносин необхідним є взаємоузгодження повноважень, відповідних інституцій, підвищення координації заходів щодо контролю за правильністю планування, розподілу та використанням бюджетних коштів.

УДК 316.77

Сишук Н.М., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-18-5м, ФПУП  
Науковий керівник – Дикий А.П., к.е.н., доц.  
Житомирський державний технологічний університет

## ВПРОВАДЖЕННЯ АВТОМАТИЗАЦІЇ ДІЛОВОДСТВА В ОРГАНАХ МІСЦЕВОЇ ВЛАДИ НА ПРИКЛАДІ ЖИТОМИРСЬКОЇ МІСЬКОЇ РАДИ

Сучасні умови розвитку державної служби потребують модернізації та впровадження нових технологій задля автоматизації діловодства. Під час дослідження значну увагу приділено важливості впровадження автоматизованого діловодства в Житомирській міській раді. Було наведено основні завдання, які стоять на шляху впровадження ключових елементів механізації та автоматизації процесів діловодства.

На сьогоднішній день в Житомирській міській раді існує проблема оперативного отримання великих обсягів інформації, її опрацювання, підготовки документів, створення та надання адміністративних послуг в електронному форматі. Позитивна динаміка впроваджених електронних ресурсів потребує постійного вдосконалення з метою оперативнішого прийняття управлінських рішень. Створені бази, на сьогоднішній день, мають значне дублювання інформаційних даних, суперечливість стандартів гальмує робочий процес, ускладнює доступ до інформації.

Сьогодні не створено єдину інфраструктуру обміну даними в електронному вигляді, тому є певна обмеженість до інформаційного доступу в аналітичних системах. Проблеми електронного урядування існує не лише в Житомирській міській раді а й в усіх органах державної влади, вона носить комплексний характер та потребує негайного вирішення. Існуючі програми інформаційно комунікаційних систем не є комплексними, вони відрізняють підходами обробки даних, темпах розвитку та оснащені. Недосконалість баз на місцевому рівні впливає на загально – державне урядування.

На сьогоднішній день, в Житомирській міській раді ще існує передача інформації між відділами у паперовому вигляді, що сприяє нагромадженню архіву. Пошук необхідних документів вимагає значних затрат часу та ресурсів. Отримані документи, в більшості випадків, потрапляють з організації в організацію шляхом передачі з рук в руки, що сповільнює їх обробку.

Для впровадження автоматизованого діловодства в Житомирській міській раді необхідно :

- створити досконалу систему документообігу яка б відповідала наступним вимогам:

- дотримання примірної інструкції з діловодства затверджених міністерством;
- обов'язкового застосування електронного цифрового підпису;
- одночасна робота з інформацією декількох людей;
- забезпечення навчання працівників задля ефективної роботи з програмами;
- ведення аудиту інформації;
- автоматичне заповнення полів в документах однотипного зразку;
- моніторинг руху інформації;
- створення довідника видів електронної інформації.

Дотримання перерахованих вимог дозволить користуватись електронним урядування максимально комфортно, забезпечить взаємодію різноманітних компонентів з іншими інформаційними системами.

Житомирська міська рада впровадивши автоматизоване діловодство забезпечить:

- прозорість та відкритість роботи міської ради – це дасть можливість підвищити довіру громадян до державної влади;

- зменшення витрат на матеріали, тобто знизиться необхідність довготривалої обробки повідомлення а також, знизяться матеріальні витрати на паперові примірники та їх зберігання;

- значно підвищиться якість надання адміністративних послуг – це дасть можливість опрацьовувати більшу кількість звернень та сприятиме швидкому вирішенню проблем, що виникають;

- підвищить взаємодію органів місцевої влади з органами самоврядування;

- зниження проявів корупційних факторів;

- створить умови для розвитку електронної демократії.

Основне питання впровадження автоматизованого документообігу в Житомирській міській раді набуло значної політичної та економічної уваги. Це спричинено стрімким інноваційно-інформаційним розвитком мережі комунікацій на основі яких створюється система електронного урядування яка забезпечує створення нових форм взаємодії. Дотримання основних вимог сприятиме доведення документообігу до ідеалу, залучення усіх необхідних умов створять прозорість та ефективність системи. Вдосконалення існуючої системи документообігу – шлях до своєчасного, ефективного вирішення завдань державного значення, що реалізовуватиме можливість швидкої взаємодії з усіма учасниками процесу.

**Сівко І.В., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-18-5м, ФПУП  
Науковий керівник – Орленко Я.Ю., д.н.держупр., проф.  
Житомирський державний технологічний університет**

## **РОЗВИТОК ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ ТА ЇЇ РЕФОРМУВАННЯ В КРАЇНАХ СХІДНОЇ ЄВРОПИ**

Одним з основоположних принципів сучасних демократичних держав Східної Європи є принцип поділу влади. За своїм змістом він має функціональний та організаційний аспекти. Функціональний аспект означає поділ влади "по горизонталі", організаційний аспект означає розмежування "по вертикалі" сфер діяльності між аналогічними органами одного виду, що діють на різних рівнях територіальної організації держави. Він встановлює певні правила і норми взаємин між ними. Організаційний аспект проявляється в диференціації функцій управління на національний, локальний і місцевий рівні, і, по-друге, у визначенні суб'єкта політичної відповідальності уряду як вищого державного органу виконавчої влади. На цій посаді можуть виступати або парламент, або президент. У першому випадку утворюється парламентська республіка, в другому – президентська.

У державах Східної Європи провідну роль в процесі формування уряду відіграє парламент, хоча ініціатива в цьому питанні належить президенту. Фактично президент або доручає формування уряду лідеру партії (Болгарія), або призначає главу уряду та міністрів (Чехія, Словаччина, Польща), або представляє парламенту кандидатуру, висунуту партією парламентської більшості (Румунія). Але в будь-якому варіанті він, як правило, є одночасно депутатом парламенту. Саме парламент обирає (Болгарія, Угорщина) членів уряду, або висловлює довіру сформованому президентом уряду (Польща).

У деяких державах парламент не тільки затверджує персональний склад уряду, а й зобов'язаний сформулювати своє ставлення до програми його діяльності (Польща). Фактично це означає, що він повинен або її схвалити, висловивши довіру, або відхилити, висловивши недовіру. Крім цього, в ряді країн, як Польща, Угорщина, парламент наділений правом делегування уряду окремих законодавчих повноважень. Президент є, перш за все, конституційним главою держави, якого обирають або на загальних виборах, або парламентом. Він є гарантом держави, конституції, своєрідним арбітром в системі органів державної влади, резервним елементом системи управління державою.

Керівництво внутрішньою і зовнішньою політикою в країнах Східної Європи, як правило, покладається на Уряд. Структура і чисельний склад уряду держав Східної Європи протягом усього періоду реформ постійно змінюються. Як правило, в уряд входять Голова уряду, його заступники та міністри. У Польщі Рада Міністрів складається з Голови Ради Міністрів і міністрів. Сферу діяльності міністра, керівного галуззю урядової адміністрації, визначають закони. З метою забезпечення професійного, сумлінного, неупередженого і політично нейтрального виконання завдань держави в установах урядової адміністрації діє корпус цивільної служби. Голова Ради Міністрів є начальником корпусу цивільної служби.

У країнах Східної Європи міністерства є спеціалізованими органами державного управління у відповідній сфері. Їхній правовий статус регулюється правилами організації і діяльності кожного конкретного міністерства. Структурно міністерства зазвичай складаються з управлінь, відділів та секретаріату. Управління та відділи створюються відповідно до функцій і завдань міністерства. Крім міністерств в систему центральних виконавчих органів державної влади країн Східної Європи входять національні комітети, національні управління, національні агентства, національні нагляди, національні комісії, національні служби.

В даний час організація територіального устрою і місцевого управління і самоврядування в країнах Східної Європи будується відповідно до системи адміністративно-територіального поділу. У більшості постсоціалістичних країн система адміністративно-територіального поділу сьогодні є дворівневою і включає в себе такі рівні: вищий – області в Болгарії та Угорщині, повіти в Румунії, воєводства в Польщі, райони в Чехії і Словаччині і нижчий – громади в Болгарії та Чехії, комуни в Румунії, гміни в Польщі, села в Угорщині.

Таким чином, адміністративно-територіальні одиниці країн Східної Європи можна поділити на самоврядні і керовані центральною владою. В Угорщині і Румунії самоврядними є всі місцеві територіальні колективи – від вищих до нижчих ланок адміністративно-територіального поділу. У Болгарії і Польщі самоврядування здійснюється лише на громадському рівні.

Адміністративні реформи також проводилися в США. Білий дім з 1993 року проводить вже тринадцяту за рахунком реформу. У ній визначені політичні цілі і практичні завдання реорганізації державного менеджменту. І найбільш важливим стало введення елементів комерційного менеджменту в досить жорстку систему державного управління, здійснювалася революція всередині федерального уряду. Іншими словами, на Заході переймався кращий досвід в обслуговуванні клієнтів від бізнес-менеджерів.

Активність конституційного процесу в країнах світу пов'язана з бурхливими демократичними процесами, розширенням демократичного змісту прав і свобод особистості, зміною взаємин між законодавчою, виконавчою і судовою владою. Реформи торкнулися і міжнародних регіональних структур і організацій.

Скиба М.В., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-17-2м, ФПУП  
Науковий керівник – Євдокимов В.В., д.е.н., проф.  
Житомирський державний технологічний університет

## ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ ОПЛАТИ ПРАЦІ ПОСАДОВИХ ОСІБ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ У СУЧАСНИХ УМОВАХ УКРАЇНИ

Оплата праці сьогодні виступає однією з найбільш актуальних тем для всього працюючого населення. Заробітна плата займає ведуче місце у системі стимулювання праці. Вона є основним джерелом підвищення благоустрою робітників. Заробітна плата службовців являє собою їхню частку у фонді індивідуального споживання національного доходу в грошовому вираженні. Вона підлягає розподілу у відповідності до обсягу та якості витраченої праці, а також індивідуальними й колективними результатами працівника.

Одним із напрямів вдосконалення бухгалтерського обліку є зменшення обсягу документації завдяки впровадженню багатоденних й накопичувальних документів, використанню типових міжвідомчих форм, які будуть пристосовані до використання обчислювальної техніки. Це дасть змогу швидко та якісно дати аналіз витратам, своєчасно отримувати точну та оперативну інформацію про витрати фонду заробітної плати, матеріального заохочення, стан розрахунків із працівниками й органами соціального страхування тощо.

Для поліпшення свого становища України необхідно поступово знижувати податкове навантаження, використовуючи міжнародний досвід, й адаптуючи його до специфіки і умов розвитку нашої країни, створюючи при цьому такі умови, в яких ухилитися від сплати податкових зобов'язань буде майже неможливо. А це призведе до поетапного збільшення надходжень до державного бюджету. При цьому також слід подбати про те, щоб податкові надходження були доцільно розподілені. За умов ефективного реформування податкової системи в частині зниження реального податкового навантаження Україна матиме шанси стати серйозним суб'єктом податкової конкуренції на світовому просторі.

В умовах кризових явищ в економіці України відбуваються зміни у фінансовій системі держави, які супроводжуються різким погіршенням її можливостей забезпечувати соціальні гарантії та розвивати галузі соціальної, інституційної, наукової та інших сфер, які належать до бюджетних. Названі причини вимагають реформування бюджетної політики та впливають на порядок ведення бухгалтерського обліку, форми й обсяги подачі звітної інформації, систему внутрішнього і зовнішнього контролю за використанням бюджетних коштів. У зв'язку з цим, зростає роль і значення удосконалення ведення бухгалтерського обліку та складання звітності з метою більш раціонального використання фінансових ресурсів. Крім того, сучасні умови функціонування бюджетної системи України набувають особливої актуальності у зв'язку з інтеграцією України у міжнародну спільноту та її прагненням до модернізації й уніфікації обліку. Отже, наукові розробки повинні бути направлені на формування базових принципів та підходів, які б відповідали міжнародним вимогам. Основу досліджень мають складати рекомендації міжнародних стандартів для державного сектора.

Для вирішення проблеми реформування бухгалтерського обліку в Україні необхідно зробити вибір на користь державного регулювання вказаних процесів.

Перехід від національних до міжнародних стандартів фінансової звітності в умовах глобалізації повинен бути поступовим і цілеспрямованим процесом. Усунення невідповідності вітчизняної облікової системи повинно відбуватися послідовно з потребами економіки без порушення цілісності всієї системи. Впровадження Міжнародних стандартів фінансової звітності для державного сектора (МСФЗДС) вимагає узгодження їх норм з чинною національною законодавчою базою, а створення законодавчих та організаційних передумов їх запровадження слід врегулювати порядком застосування останніх. Бо швидко і підігнані нормативні акти, які були підготовлені за період 2007–2013 років, виглядають у певних своїх положеннях сумнівними та суперечливими.

Тому лише гармонічне поєднання впровадження МСФЗДС з реформуванням системи бухгалтерського обліку в Україні з точки зору фінансового, науково-методичного та організаційного забезпечення, доступності навчання для відповідних фахівців з погляду рівня оплати, підконтрольність виконання попередньо затверджених заходів, створення системи підвищення кваліфікації бухгалтерів може забезпечити їх професійне та якісне запровадження у систему обліку державних підприємств.

Процес модернізації та удосконалення стосується також технології обліку й опрацювання економічної інформації. Зокрема, автоматизовані інформаційні технології здатні активно впливати на інтенсифікацію використання наявних ресурсів бюджетної сфери. У зв'язку з цим дослідження автоматизації процесів обліку, контролю та аналізу є особливо актуальними. Однак слід визнати, що ця ділянка залишається недостатньо дослідженою і на сьогоднішній день. Підтвердженням цьому є той факт, що більшість невеликих бюджетних установ (особливо в сільській місцевості) продовжують використовувати традиційну ручну, або частково автоматизовану, форму ведення бухгалтерського обліку. Хоча найбільш чітко і злагоджено ведеться облік в установах з комплексною автоматизацією бухгалтерської роботи. Часткова автоматизація не дозволяє

систематизувати дані обліку та відображати їх синхронно в одній базі даних, а, отже, і приймати оперативні рішення, використовуючи всю сукупність інформації, вивчивши всі фактори, що вплинули на певну ситуацію.

Проте ринок програмного забезпечення в Україні недостатньо наповнений програмами, які спрямовані на забезпечення системи управління бюджетними установами і ведення обліку в них. Незважаючи на певні переваги, програми, запропоновані на ринку інформаційних послуг, не в повному обсязі виконують всі вимоги, які до них висуваються. Більшість розповсюджених програм автоматизації бухгалтерського обліку не охоплюють в достатній мірі всіх завдань, пов'язаних з управлінням та господарською діяльністю бюджетних установ. На самперед це стосується формування аналітичних показників і документів, системи планування доходів і видатків, внутрішнього контролю, тощо. Отже, проблема впровадження інформаційних систем обліку у бюджетну сферу потребує подальших ретельних досліджень.

Характерними особливостями реформування заробітної плати в умовах ринкової економіки є суттєве змінення відносин між державою та працівником. Зарплата продовжує займати не основне місце в структурі доходів українців, а мінімальний її рівень не дає змоги говорити про те, що вона дає можливість забезпечити навіть мінімальні потреби.

Так, за даними Державного комітету статистики України, найвища оплата праці, за показником середньої заробітної плати, в авіації, найнижча у працівників пошти.

Мінімальний розмір оплати праці встановлюється Законом України «Про державний бюджет України» на обраний рік. Загалом, розмір мінімальної заробітної плати не можна вважати економічно обґрунтованим, адже її законодавчо визначений рівень є недостатнім для забезпечення розширеного відтворення робочої сили, оскільки вона не враховує сімейної (витрати на утримання й виховання дітей) і податкової складових (податку на доходи фізичних осіб та військовий збір). Керівникам бюджетних установ надано право встановлювати своїм працівникам виплати стимулюючого характеру в межах затвердженого фонду оплати праці, який є обсягом коштів, отриманих у вигляді фінансування із бюджету, що з кожним роком скорочується у зв'язку з економічною нестабільністю в країні. Погіршення матеріального становища працівників бюджетної сфери обумовлене ще й такими факторами, як: постійні інфляційні процеси в Україні та недосконалість процедури індексації заробітної плати. Індикація заробітної плати відбувається лише в межах прожиткового мінімуму.

Усі заходи з реформування системи оплати праці спрямовані на вдосконалення механізмів державного регулювання заробітної плати, визначення шляхів і механізмів її реального зростання, посилення захисту прав працівника на її своєчасне одержання. Також для забезпечення підвищення ефективності роботи організації обліку заробітної плати в сучасних умовах господарювання слід удосконалити резерв відпусток для рівномірних витрат на оплату праці, створити умови для покращення рівня інформативності обліку заробітної плати, впровадити більш точне врахування різних виплат, а саме виплати за невідпрацьований час, премії. За результатами дослідження охарактеризовано недоліки і отримано такі висновки на яких має ґрунтуватися удосконалення організації оплати праці, має бути: впровадження специфічних тарифних сіток залежно не тільки від рівня кваліфікації робітників, а й від віку працюючого, результативності праці; удосконалення умов оплати праці як підвищення стимулюючої ролі тарифних систем. У зв'язку з цим на державному рівні, у кожній галузі виникає необхідність у виробленні власної політики заробітної плати. Вона має враховувати інтереси різних груп держслужбовців, відтворювати стимулюючу функцію оплати праці, передбачити ефективну систему зайнятості населення й винагороди за працю, заходи зі соціального захисту населення, механізми з підтримання доходів на рівні, що забезпечує людині гідне життя. Отже, правильна організація заробітної плати є необхідною умовою ефективного стимулювання праці.

**Список використаних джерел:**

1. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 №108/95-ВР
2. Про упорядкування структури заробітної плати, особливості проведення індексації та внесення змін до деяких нормативно-правових актів: постанова Кабінету Міністрів України від 09.12.2015 № 1013
3. Державний комітет статистики України [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>
4. Свірко С.В. Бухгалтерський облік у бюджетних установах: методологія та організація. / Свірко С.В. – К.: КНЕУ, 2006. – 244 с.
5. Про затвердження Стратегії модернізації системи бухгалтерського обліку в державному секторі на 2007–2015 роки: Постанова Кабінету Міністрів України від 16.01.07 р.
6. Сушко Н. Реформування системи бухгалтерського обліку в державному секторі / Н.Сушко, Л.Гізатуліна // Незалежний аудитор. – 2012. – № 6. – С. 56–57.
7. Свірко С.В., Фаріон А.І. Суб'єкти і об'єкти бухгалтерського обліку в державному секторі України в контексті чинного законодавства // Незалежний аудитор: Науково-практичне видання. – Вип. 2 (4). – 2012. – С. 36–43.

Скоростецька І.М., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-18-6м, ФПУП  
Науковий керівник – Сергієнко Л.В., к.н.держ.упр.  
Житомирський державний технологічний університет

## УДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМУ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ РОБОТИ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ ТА СЛУЖБОВЦІВ ОРГАНІВ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ

На сучасному етапі розвитку органів державної влади та місцевого самоврядування неабияку роль у досягненні успіху проєктів і програм відіграє персонал з ефективним використанням його потенціалу.

Ефективність в державній службі та службі органів місцевого самоврядування є чинником інноваційно-інвестиційного розвитку країни.

Важливим лишається той факт, що процес створення сильного та ефективного місцевого самоврядування, яке могло б ефективно вирішувати проблеми громади та балансово розподілити ролі та дії з органами центральної влади, ще триває. Самоврядування з управлінням знаходяться у такій собі боротьбі протилежностей, в тому числі і через конкуренцію компетентності. Чітке розмежування повноважень органів місцевого самоврядування та органів виконавчої влади за принципом субсидіарності на різних рівнях адміністративно-територіального устрою долає непорозуміння і повторюваність функцій. Консолідація сил задля ефективних та якісних змін в системі місцевого самоврядування дозволить зробити крок до нових перетворень.

Реорганізація системи місцевого самоврядування запорука глобальних змін як у підходах управління, так і в побудові демократичної, соціально-правової держави. Так само, висока ефективність державного управління тісно пов'язана з ефективністю діяльності державних службовців.

В умовах сучасного менеджменту персоналу і реальної дійсності установ державної влади та місцевого самоврядування необхідна системна кар'єра. В діючій системі відсутня лаконічно сформована схема управління кар'єрою. Враховуючи дану позицію, не дивно, що на сьогодні для більшості службовців кар'єра не результат реалізації перспективного плану, а набір випадків. Безсумнівно, просуватися по службі в органах державної влади мають державні службовці, які досягли найкращих результатів у роботі, виявляють ініціативу і постійно підвищують професійний рівень.

На думку С.Серьогіна, кар'єру в сфері державного управління можна охарактеризувати так, що це не тільки досягнення більш високого посадового статусу, можливість отримання вищої платні, а це також і забезпечення можливостей самореалізації в сфері державного управління, отримання більш змістовної і адекватної професійним інтересам роботи і формування структури неформальних відносин у сфері державної служби і системи влади.

В час нинішнього процесу децентралізації сучасної системи державного управління, а також реформування місцевого самоврядування ще більш актуальною є проблема кадрового забезпечення запущених трансформаційних процесів.

Низкою факторів для успішного функціонування структури є формування складу команди на основі кваліфікаційних можливостей, навичок, мотивації та стимулювання залучення здібної молоді втілювати амбітні плани та бачення. При цьому, має бути наявний план просування по службі, підвищення компетентції паралельно з професійним навчанням. У випадку, коли на певну посаду немає кандидатів зі своєї установи, має оголошуватися відкритий конкурс. Процес управління кар'єрою сприяє, з одного боку, підвищенню конкурентоздатності як службовця, так і державної установи, а з іншого боку – потребує наукових підходів до оцінки та використання кар'єрного потенціалу службовця установи.

Для оцінки кар'єрного потенціалу службовця можна використати комплексну оцінку працівника з урахуванням індексу якості «кар'єрної анкети» (відношення фактичних показників до нормативної моделі, яка забезпечує високу ефективність роботи установи), де враховують кваліфікаційно-професійний рівень співробітника, його ділові якості, оцінку складності виконаних функцій та показники кінцевої оцінки діяльності установи, тощо.

Планування кар'єри службовця передбачає визначення засобів для досягнення бажаних результатів. Службовець повинен усвідомлювати кінцеву мету, бачити шляхи до цієї мети, розуміти свій статус як висококваліфікованого спеціаліста, якому делеговано повноваження від держави, громади, та який несе відповідальність за дії, реалізація яких призведе або не призведе до наміченої мети.

У час адміністративної реформи, актуальним є підвищення ефективності роботи публічних органів влади всіх рівнів у наданні адміністративних послуг, що мають відповідати нормам відкритості, доступності, залучення клієнтів (громадян) та їх задоволення потреб шляхом надання високоякісних та доступних адміністративних послуг, задоволення інтересів громадян в усіх сферах життєдіяльності на відповідній території. У свою чергу, це залежить від професійності, ділових і особистих якостей, потенціалу посадової особи. На якісне виконання посадових обов'язків вагомий вплив має заробітна плата та методи стимулювання, що регулює також престижність роботи. Службовці безпосередньо не

виробляють матеріальних благ, а забезпечують реалізацію функцій держави, тому їх утримання покладається на суспільство. Ціллю має стати інвестування в себе для подальшої самореалізації.

Так, інноваційно-творча діяльність безпосередньо має вплив на ефективність управлінських рішень. Враховуючи перераховані факти та принципи роботи, служби управління персоналом мають запобігати депрофесіоналізації персоналу державної служби та органів місцевого самоврядування. Удосконалення системи преміювання персоналу, якісний відбір при прийомі на службу, ефективне планування потреби персоналу, застосування різних форм навчання персоналу, трудова дисципліна – мають бути враховані в цій роботі.

В сучасних умовах стрімкого розвитку підходів у керівництві та наданні послуг, не мають пасти задніх і органи державної влади та місцевого самоврядування. Система підготовки кадрів та підвищення кваліфікації має сприяти підвищенню рівня професіоналізму та культури персоналу органів влади, здатності компетентно і відповідально виконувати управлінські функції, впроваджувати новітні соціальні технології, сприяти інноваційним процесам у державі.

Актуальною перспективою професійного формування особистості службовця та його самореалізації на службі є розвиток кар'єрних нахилів. Успішно спланований та вдало реалізований план проходження по соціальних сходінках є запорукою добробуту людини та ефективного функціонування державної установи. Адже, чим довше людина знаходиться на першому щаблі кар'єрних сходів, тим менше у неї можливостей для прогресу. Водночас, слід звернути увагу на гендерні особливості в роботі, дослідження показують статеві відмінності інтересів, устремлінь, професійних виборів і типів кар'єр, кар'єрних досягнень, поєднання ролей професійних з іншими життєвими ролями.

Правильна постановка завдань, підвищення продуктивності праці посадових осіб тісно пов'язано з впровадженням оцінювання. Базовою точкою відліку є етап підготовки завдань, ключових показників результативності, ефективності та якості службової діяльності. Національним агентством з питань державної служби видані Методичні рекомендації щодо визначення ключових показників результативності, ефективності та якості службової діяльності державних службовців, сукупність вимірюваних кількісних та/або якісних індикаторів/параметрів, які дозволяють оцінити прогрес у виконанні завдань.

Постанова Кабміну від 23 серпня 2017 р. № 640 «Про затвердження Типового порядку проведення оцінювання результатів службової діяльності державних службовців» визначає завдання і ключові показники результативності, ефективності та якості службової діяльності державних службовців, які займають посади державної служби.

У формуванні завдань та ключових показників конструктивним буде визначати їх індивідуально для кожного типу службовців. Завдання і ключові показники доцільно вимірювати в кількісному та/або якісному вираженні, відображаючи кінцевий результат, на досягнення якого спрямовано службову діяльність працівників, які займають посади відповідних категорій. Завдання має завершуватися досягненням конкретного результату, визначеної мети. Вимір досягнення поставленої мети рекомендується здійснювати за допомогою ключових показників.

Такі ключові показники як кінцевий ефект діяльності державного органу, безпосередній результат від виконання управлінських рішень, індикатори процесів забезпечення виконання таких рішень, які відображають якісні і кількісні параметри організаційного, кадрового, юридично-правового, діловодного та іншого забезпечення державного органу, забезпечують формування показників KPI (Key Performance Indicator- показник досягнення успіху в певній діяльності або в досягненні певних цілей).

Варто врахувати, що кожне завдання повинно бути безпосередньо пов'язане із стратегічними цілями, пріоритетними завданнями структурного підрозділу та в цілому державного органу, в якому працює державний службовець, з урахуванням обов'язків, прав, повноважень, відповідальності, що покладаються на державного службовця визначених у його посадовій інструкції, а також у положенні про відповідний структурний підрозділ, положенні про орган. При визначенні змісту завдань та ключових показників потрібно врахувати на досягнення якого результату спрямовано службову діяльність. Формулювання та закріплення стратегій розвитку певного напрямку на державному, місцевому рівні відображається у положенні роботи органів та їх службовців.

При визначенні ключових показників доцільно використовувати такі рекомендації: для кожного завдання визначається не більше п'яти ключових показників; уникати нагромадження необґрунтовано великої кількості ключових показників, оскільки це може призвести до обтяження (перевантаження) самого процесу моніторингу виконання завдань і оцінювання результатів службової діяльності; при формулюванні ключових показників (їх змісту) користуватись SMART-критеріями.

У сучасному перебігу розвитку суспільства перевагу віддають так званим «універсальним» державним службовцям – фахівцям з питань управління з достатньо широким спектром знань і вмінь, котрі мають якісні ключові показники ефективності (KPI). Тому відбір персоналу, спрямованість його роботи та ефективність рішень і їх реалізації й є чи не найважливішим процесом, який напряму впливає на розвиток громади та держави в цілому.

Скороход В.В., магістрант, II курс, гр. ЗДУМ-17-4м, ФПУП  
Науковий керівник – Шпак Ю.В., д.н.держ.упр., проф.  
Житомирський державний технологічний університет

## СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ЧИННИКИ ЕФЕКТИВНОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

Дана тема, на нашу думку, є надзвичайно важливою, особливо у контексті виконання Закону України «Про державну службу», а саме:

Здійснення публічної, професійної, політично неупередженої діяльності із практичного виконання завдань і функцій держави, зокрема щодо:

1) аналізу державної політики на загальнодержавному, галузевому і регіональному рівнях та підготовки пропозицій стосовно її формування, у тому числі розроблення та проведення експертизи проектів програм, концепцій, стратегій, проектів законів та інших нормативно-правових актів, проектів міжнародних договорів;

2) забезпечення реалізації державної політики, виконання загальнодержавних, галузевих і регіональних програм, виконання законів та інших нормативно-правових актів;

3) забезпечення надання доступних і якісних адміністративних послуг;

4) здійснення державного нагляду та контролю за дотриманням законодавства;

5) управління державними фінансовими ресурсами, майном та контролю за їх використанням;

6) управління персоналом державних органів;

7) реалізації інших повноважень державного органу, визначених законодавством.

З вищенаведеного зрозуміло, що для виконання таких важливих завдань і функцій, соціально-психологічний клімат у колективі має бути надзвичайно комфортним для їх виконання. Для ефективної роботи, на мою думку, необхідні, особливо для керівної ланки, знання та навички із соціальної психології, адже це саме та галузь психології, яка займається вивченням закономірностей діяльності людини в умовах взаємодії в соціальних групах та конфліктології, дисципліни, що вивчає закономірності зародження, виникнення, розвитку і завершення конфліктів будь-якого рівня.

Поняття соціальної психології багатозначно. У найзагальнішому вигляді слід розрізнити принаймні два основних його смислових значення.

По-перше, під соціальною психологією насамперед прийнято розуміти різноманітні прояви соціальної психіки людини – особливості його психічного стану і поведінки в ситуації групового і масового взаємодії з іншими людьми.

Цьому відповідають такі поняття, як соціально-психологічний клімат групи або колективу, суспільний настрій, психічне зараження, наслідування, навіювання, психологія натовпу, групова психологія, лідерство і т. д.

По-друге, термін "соціальна психологія" застосовується і для позначення тієї науки, яка покликана вивчати закономірності психічної життєдіяльності людини в соціумі, в спілкуванні і взаємодії його з іншими людьми.

Варто зазначити, що відповідно до бачення Георга Зіммеля "Конфлікт – це форма соціалізації". По суті, це означає – якщо підсумувати її перші сторінки, – то жодна група не буває повністю гармонійною, оскільки в такому випадку вона була б позбавлена руху і структури. Групам необхідна як гармонія, так і дисгармонія, як асоціація, так і дисоціація; і конфлікти всередині груп ні в якому разі не є виключно руйнівними чинниками. Створення групи – це результат процесів обох видів. Переконавання про те, що один процес руйнує те, що створює інший, а те, що залишається в кінці, являє собою результат віднімання одного від іншого, засноване на омані. Навпаки, і "позитивний", і "негативний" фактори створюють групові зв'язки.

Конфлікт, так само як і співпраця, володіє соціальними функціями. Певний рівень конфлікту аж ніяк не обов'язково порушує функціональність, але є суттєвою складовою як процесу становлення групи, так і її стійкого існування.

В системі соціально-психологічних факторів, що обумовлюють схильність людини до хронічного стресового стану (синдрому професійного та емоційного вигорання), важливе місце займає розвиток соціально-психологічної компетентності та умінь трансформації конфліктів на користь групи та кожної особистості.



Слабунов Д.С., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-18-4м, ФПУП  
Науковий керівник – Мошенський С.З., д.е.н., проф.  
Житомирський державний технологічний університет

## АНАЛІЗ ТЕНДЕНЦІЙ ТА НАСЛІДКІВ ТРУДОВОЇ МІГРАЦІЇ НАСЕЛЕННЯ УКРАЇНИ

Особливістю розвитку світової економіки є її глобалізація, що проявляється у вільному переливанні капіталів, матеріальних та трудових ресурсів. Міжнародна трудова міграція здійснює перерозподіл робочої сили між країнами.

Інтенсивність, характер, спрямованість міграцій населення України кардинально змінилися після здобуття її незалежності. Країна відкрилася до світу, а її громадяни набули право на свободу пересування. Підписання Угоди про асоціацію та шлях до безвізового режиму між Україною та Європейським Союзом призвели до проведення важливих реформ у сфері міграційного менеджменту. Водночас, анексія Криму та воєнний конфлікт на Донбасі обумовили масштабні вимушені переміщення населення, економічну кризу та інтенсифікацію трудової міграції.

Завдяки вільному переміщенню трудова міграція за кордон стала для багатьох українців стратегією виживання та підвищення добробуту своїх сімей. Вона є потужним соціальним амортизатором, чинником зменшення бідності, напруги на ринку праці, джерелом значних валютних надходжень.

У більшості випадків український соціум виконує роль донора робочої сили для сусідніх держав та держав з привабливими соціально-економічними умовами для роботи і життя. Щорічно кілька мільйонів українців виїжджають за кордон з метою заробітку. Україна втрачає значний інтелектуальний потенціал. Висококваліфіковані спеціалісти, на підготовку яких витрачалося чимало бюджетних коштів, займаються за кордоном малокваліфікованою і неprestижною працею, тому що їхні заробітки значно перевищують заробітну плату в Україні.

За даними Державної служби статистики України у 2017 році чисельність трудових мігрантів становила 1,3 млн. осіб, що складає 4,5% працездатного населення. За даними Міністерства соціальної політики, на постійній основі за межами України працює 3,2 мільйона громадян, а на тимчасовій – від 7 до 9 млн осіб. Основними країнами призначення українських працівників-мігрантів є сусідні країни – Польща (38,9% від загальної кількості мігрантів), Росія (26,3%), Італія (11,3%), Чехія (9,4%), США (1,8%), Угорщина (1,3%) та інші країни.

Понад 2/3 мігрантів (70,4%) становлять чоловіки. Опитування українських мігрантів, проведені останніми роками в Польщі та Чехії свідчать про те, що збільшення частки чоловіків пов'язане не лише із потребами ринку праці (будівництво, транспорт), а й виїздом за кордон внаслідок воєнних дій на Сході України.

Разом з тим, жінки (29,6%) починають виїжджати на роботу за кордон пізніше за чоловіків, проте продовжують працювати за межами України досягнувши пенсійного віку.

Основною причиною зростання молодіжної міграції є стрімке збільшення чисельності громадян, які виїжджають за кордон з метою навчання (12,8%) та працевлаштування (28,5%).

Трудові мігранти в основному мають середній рівень освіти (64,0%), однак частка осіб з повною, а також базовою та неповною вищою освітою становить 33,5% проти 30,5% у 2012 році. Частина фахівців виконує за кордоном роботу, яка не відповідає рівню їхньої підготовки. Майже третина мігрантів працює за професією.

Питома вага українських громадян, які працюють за кордоном без відповідних дозволів становила 17,9% від загальної кількості трудових мігрантів, 5,5% працювали маючи туристичну візу, для 4,8% правовий статус був нез'ясованим, 62,0% працювали без трудового контракту за усною домовленістю.

Основним мотивом роботи за кордоном для українців є заробітна плата, що становила 722 дол. США, що втричі більше, ніж середня зарплата в Україні у 2017 році. Обсяг валютних переказів в Україну від трудових мігрантів становив 9,3 млрд. дол. США., (8,4% ВВП країни), що на 24,0% більше, ніж у 2016 році.

Таким чином, вплив трудової міграції на суспільство та визначення якості її наслідків можна розділити на позитивні та негативні. До позитивних наслідків належать: надходження коштів в країну, послаблення напруги на ринку праці, зменшення рівня безробіття, покращення добробуту сімей мігрантів, можливість реалізувати свої здібності. До негативних – втрата найпродуктивнішої частини власної робочої сили (молоді, науковців, фахівців), втрата кваліфікації більшістю трудових мігрантів, які працюють не за спеціальністю, нелегальна трудова міграція не здійснює відрахувань до пенсійного та соціального фондів, отримання мігрантами громадянства країни міграції, що погіршує демографічну ситуацію в країні, повернення трудових мігрантів пенсійного віку, розпад сімей, проблема соціального «сирітства».

З метою запобігання ризикам, які обумовлені сучасною активізацією міграційних процесів, важливим є законодавче оформлення міграційної політики, чітке визначення її цілей та інструментів. А головне – імплементація прийнятих політичних рішень та законодавчих норм, визначених Стратегією державної міграційної політики на період до 2025 року, забезпечення виконання Закону України «Про зовнішню трудову міграцію».

Сладь Т.П., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-18-1м, ФПУП  
Науковий керівник – Орлов І.В., д.е.н., проф.  
Житомирський державний технологічний університет

## УДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ ДІЯЛЬНОСТІ ДЕРЖАВНОЇ ВИКОНАВЧОЇ СЛУЖБИ

З розвитком української правої державності та спрямування політики України суттєво постає питання щодо розвитку взаємодії гілок влади, їхньої діяльності, зокрема органів державної виконавчої служби щодо захисту прав фізичних та юридичних осіб відповідно до принципів законності, гуманізму та справедливості.

В Україні існує проблема недосконалості механізму виконання судових рішень та рішень інших органів, яка полягає у низці невирішених проблемних питань, до основних належать: відсутність взаємодії органів державної влади для вирішення даного питання, відсутність досконалого адміністративно – правового регулювання діяльності органів державної виконавчої служби та захисту законних прав працівників органів державної виконавчої служби.

Результат проведення політичних, правових, соціальних реформ безпосередньо залежить від багатьох показників, зокрема таких як: дієвість законодавчої влади, рівень політичної та правової культури населення, стан законності в країні та реальність забезпечення правового статусу особи, стан реалізації гарантованих державою основних прав і свобод людини та громадянина. Важлива роль у забезпеченні реалізації права, утілення в життя суспільства ідеалу справедливості належить судовій системі як одного з основних елементів системи юстиції.

Подальший розвиток української правової державності та спрямування політики України ХХІ століття на входження до європейської та світової спільнот суттєво загострюють питання внутрішньої гармонійної взаємодії гілок влади, наприклад, виконавчої та судової з приводу адміністративно-правового регулювання примусового виконання судових рішень, а разом з тим і ефективної діяльності органів ДВС України щодо реального захисту прав та інтересів фізичних і юридичних осіб відповідно до принципів гуманізму, законності й справедливості. І якщо окреслені принципи відображено в судових рішеннях, то реалізація більшості змісту цих рішень за конституційним принципом обов'язковості їх виконання на всій території України (ч. 4 ст. 124 Конституції України) залишається поза можливостями процесу виконавчого провадження. Наведені дані свідчать про недосконалість механізму виконання судових рішень, слабку науково-прикладну взаємодію органів законодавчої, виконавчої і судової влади щодо інтеграційного виконання ними своїх повноважень, особливо у сфері адміністративно-правового регулювання примусового виконання судових рішень майнового характеру. Ці фактори зумовлюють низький рівень діяльності державної виконавчої служби України і є першопричинами реформування її системи, структури, повноважень, особливо у сфері примусового виконання судових рішень майнового характеру адміністративно-правовими шляхами.

Отже, в Україні певною мірою планується вирішення проблеми вдосконалення механізму примусового виконання судових рішень на засадах конкуренції державних і приватних виконавців з делегуванням останнім публічно-правової функції примусового виконання судових рішень. На мою думку, конкурентна діяльність названих сторін об'єктивно збільшить ефективність примусового виконання судових рішень майнового характеру, а бюджетне фінансування тільки державних виконавців сприятиме забезпеченню державних інтересів. Інститут приватних виконавців надасть можливість зберегти кошти платників податків, оскільки всі витрати, пов'язані зі стягненням, відшкодуватиме особа, з вини якої порушено виконавче провадження.

Вищевказані аспекти підкреслюють актуальність обраної теми, метою якої є теоретичний аналіз сучасних змін організаційно-правових засад діяльності державної виконавчої служби та вироблення відповідних рекомендацій щодо їх удосконалення та практичного запровадження. Для досягнення цієї мети постає завдання з'ясувати сутність модернізації та реформування органів державної влади, дослідити науково-теоретичні підходи та практичні кроки до змін правового статусу державної виконавчої служби та їх посадових осіб, внести пропозиції щодо формування сучасної моделі системи органів державної виконавчої служби та обґрунтувати доцільність таких змін.

Предметом дослідження є удосконалення організації діяльності державної виконавчої служби. Глобальним завданням Міністерства юстиції України залишається також вирішення питання щодо керування та координації роботи державних і приватних виконавців; розподілу між ними судових рішень на примусове виконання; формування професійного ядра державних виконавців (із залученням кращих приватних); підвищення іміджу державного виконавця як державного службовця; створення сталого й дієвого механізму державного і громадського контролю за діяльністю як державних, так і приватних виконавців, у тому числі сучасними технічними засобами.

Звертаємо увагу й на те, що для належного реформування державної виконавчої служби доцільно провести кодифікацію норм стосовно виконавчого провадження в єдиний Кодекс виконавчого провадження, у якому доцільно визначитися зі статусами державного і приватного виконавців, системою та структурою виконавчих служб; завданнями, принципами, формами й функціями їх діяльності; взаємовідносинами з органами державної влади та правоохоронними органами України й зарубіжжя, корпоративними і приватними організаціями; способами та засобами урядового, міністерського, громадського контролю, а також прокурорського нагляду; застосуванням технічних засобів; залученням експертів та інших спеціалістів до проведення виконавчих дій; порядком і обсягами матеріально-технічного, фінансового й кадрового забезпечення; окресленням правового та соціального захисту. Одним із важливих аспектів зазначеного кодексу має бути визначення статусу інших учасників виконавчого провадження. Відомо, що кодифікація є ефективним засобом упорядкування діяльності будь-якої владної структури. Тому аналогічне упорядкування має бути розповсюджене й на державну виконавчу службу України.

Отже, завдання щодо вдосконалення інституту примусового виконання рішень є однією зі складових концепцій системного вдосконалення правосуддя. Цьому питанню на сьогодні приділяється значна увага з боку парламентарів спільно з працівниками Департаменту державної виконавчої служби Міністерства юстиції України, правових центрів, а також окремих науковців і практиків. Проводяться відповідні з'їзди, семінари, конференції, метою яких є розробка відповідної концепції реформування системи виконання рішень, зокрема проведення аналізу стану виконання судових рішень в Україні, вивчення європейського досвіду реформування системи примусового виконання рішень судів, дослідження проблемних питань виконавчого провадження й подальших шляхів його реформування.

Отже, підсумовуючи зазначене, можна дійти таких висновків. До основних напрямів і завдань подальшого реформування системи примусового виконання судових рішень можна зарахувати такі:

чітке визначення повноважень державних виконавців та забезпечення їх безперешкодної взаємодії з різними державними інституціями (Міністерство юстиції, міністерство внутрішніх справ тощо);

вивчення перспектив введення приватних виконавчих служб в Україні, дослідження особливостей їх функціонування в сучасних країнах світу;

створення єдиної стратегії реформування системи виконання судових рішень, що має базуватися не лише на внесенні окремих змін у чинне законодавство, а й на принципово новому законодавчому підході, системному вдосконаленні законодавства в цій галузі із відповідним залученням до цього процесу фахівців, які мають практичний досвід діяльності в цій сфері.

На сьогодні структурна й організаційна побудова Державної виконавчої служби не забезпечує ефективного функціонування цієї структури, оскільки, перебуваючи в підпорядкуванні Міністерства юстиції України, міністр якого за посадою є членом Кабінету Міністрів України, виникають сумніви стосовно неупередженості державних виконавців у частині виконання судових рішень, по яких відповідачем є Кабінет Міністрів України або один із центральних органів державної виконавчої влади. Отже, може бути порушено закріплений у Законі принцип неупередженості державного виконавця.

Для усунення цього недоліку необхідно вивести Державну виконавчу службу із підпорядкування Міністерства юстиції України та надати їй повноважень центрального органу виконавчої влади зі спеціальним статусом. Вважаю за доцільне, щоб подання стосовно призначення на посаду кандидатури керівника цього органу вносилося Президентом України до Верховної Ради України, а сам керівник цього органу був підзвітний і підконтрольний виключно Верховній Раді України.

Безумовно, через специфіку виконання судових рішень державні виконавці зустрічають різні перешкоди, які неможливо усунути в стислі строки повністю і якісно, оскільки це залежить від ефективності міжвідомчої співпраці з органами внутрішніх справ. На нашу думку, необхідно створити силовий підрозділ у складі Державної виконавчої служби України зі статусом правоохоронного органу, за прикладом податкової міліції, що є складовою Державної податкової служби України.

Розглядаючи питання реформування системи виконання судових рішень, насамперед, необхідно брати до уваги, що вирішення наявних проблем у цій сфері має бути комплексним, його не можна розглядати окремо від вирішення більш загальних проблем функціонування судової системи й системи юстиції загалом. Стосовно запозичення іноземного досвіду функціонування приватних виконавчих служб, то слід звернути увагу на деякі методологічні застереження; необхідно зважити не тільки на умови і способи створення відповідних органів у країнах романо – германського й англо-американського права, а й на їх відповідну адаптацію у свідомості суспільства, на фактор довіри населення, взаємодію та розмежування компетенції з державною виконавчою службою й іншими державними органами тощо. У свою чергу, саме поєднання особливостей національно-правового розвитку й тих стандартів, які були прийняті міжнародною спільнотою, допоможе досягти найкращих результатів у пошуку нових шляхів удосконалення та розвитку системи виконання судових рішень як важливої передумови подальшого здійснення судово-правової реформи, а отже, і підвищення загального рівня ефективності системи юстиції в Україні.

Смиківська Л.М., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-18-3м, ФПУП  
Науковий керівник – Клименко І.В., к.е.н.  
Житомирський державний технологічний університет

## ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В УКРАЇНІ

Соціально-економічна ситуація в Україні кардинально змінила життя населення, її погіршення призвело до поглиблення розшарування суспільства за рівнем доходу і, як результат, – до диференціації життєвого рівня населення. Згідно зі ст. 46 Конституції України: «Громадяни мають право на соціальний захист, що включає право на забезпечення їх в разі повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття з незалежних від них обставин, в також у старості».

Соціальне забезпечення можна визначити як систему державних і суспільних заходів із матеріального забезпечення громадян на випадок старості, інвалідності, хвороби, в разі втрати годувальника та в інших установлених законодавством випадках.

Важливими та найпоширенішими організаційно-правовими формами соціального забезпечення в Україні є:

- соціальне страхування, яке становить відповідну систему правових відносин щодо надання матеріального забезпечення та соціальних послуг застрахованим особам (членам їхніх сімей) у разі настання страхових випадків у розмірах і порядку, визначених законами, за рахунок грошових фондів, які формуються шляхом сплати страхових платежів роботодавцями та особами, на користь яких здійснює страхування;

- асигнування з бюджетів різних рівнів, що передбачає матеріальне забезпечення громадян державними пенсіями, допомогами, а також утримання і забезпечення осіб похилого віку і непрацездатних осіб за рахунок коштів Державного і місцевого бюджетів. З цих же джерел фінансуються соціальні послуги, які надаються державними або уповноваженими державою органами, а також пільги. Характерною ознакою цієї організаційно-правової форми є те, що соціальне забезпечення тут регулюється спеціальним законодавством. Різноманітні послуги, соціальні виплати та соціальні послуги в Україні безпосередньо передбачені у 58 законах та більше ніж 120 підзаконних нормативно-правових актах.

У деяких випадках в Україні застосовується змішане фінансування видів соціального забезпечення, що поєднує обидві організаційно-правові форми соціального забезпечення: загальнообов'язкове соціальне страхування та асигнування бюджету. Коло осіб, на яких поширюється змішаний спосіб фінансування соціального забезпечення, досить широке – це громадяни, яким з огляду на особливості виконуваної ними роботи, держава запровадила додаткові заходи їхнього соціального забезпечення, але вже за рахунок бюджетних коштів. Соціальне забезпечення за рахунок асигнувань з бюджетів має метою надання додаткового соціального захисту понад те, що надається, за рахунок соціального страхування. Воно також покликане забезпечити тих осіб, які не мають права на соціальне забезпечення, за рахунок коштів соціального страхування, оскільки в силу своєї діяльності не підлягають загальнообов'язковому соціальному страхуванню або ж не працювали і не мають відповідного страхового стажу для призначення соціального забезпечення за рахунок коштів соціального страхування.

В умовах ринкових відносин держава не може здійснювати соціальне забезпечення усіх категорій населення, а тому роль організаційно-правових форм обмежена фінансовими можливостями держави. Проте її існування є прямим наслідком проголошення Конституцією України соціальною державою, для якої соціальне забезпечення осіб, котрі не одержують виплат за рахунок соціальних страхових фондів, є прямим обов'язком.

Тому на мою думку, зараз головною проблемою соціальної сфери України є незавершеність соціальної реформи. Це стосується і низького рівня охоплення бідного населення соціальною підтримкою, і низької адресності при наданні соціальної підтримки тощо. В Україні є резерв для послаблення наслідків соціальної реформи. Головним вирішенням ситуації має бути детінізація економіки та підвищення платіжної дисципліни. Для підвищення ефективності системи соціального захисту населення дуже важливе значення мають принципи соціального захисту, які дозволяють окремим її елементам та підсистемам гнучко та динамічно адаптуватися до будь-яких змін соціально-орієнтованої економіки.

В умовах обмеженості бюджетних ресурсів надання матеріальної допомоги малозабезпеченим верствам населення буде найефективнішим, якщо використовувати розподіл, що ґрунтуватиметься на відмінностях у доходах для забезпечення найвищим рівнем допомог найбідніші верстви населення, проте такий підхід загрожує зниженням стимулу до праці. Слід зазначити, що найвагомішими недоліками соціального забезпечення та соціальних допомог є зловживання програмами соціальної підтримки тими учасниками, які працюють у тіньовому секторі економіки та реально не мають на них права, а також зниження стимулів до праці. Отже, соціальний захист – це не тільки невід'ємна складова соціальної політики будь-якої держави, але і беззаперечна вимога цивілізаційного існування на достатньо високому рівні кожного без винятку суспільства. Адже людина як основний гарант існування соціуму має відчувати турботу та людяне ставлення, як певну гарантію існування держави й права.

УДК 336.563.1

Степанова Н.М., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-18-9м, ФПУП  
Науковий керівник – Павліченко І.М., викл.  
*Житомирський державний технологічний університет*

## ДЕРЖАВНЕ РЕГУЛЮВАННЯ ДІЯЛЬНОСТІ СУБ'ЄКТІВ ГОСПОДАРЮВАННЯ НА ПІДСТАВІ МЕХАНІЗМУ ОПОДАТКУВАННЯ

Тема податкового регулювання економічних процесів не нова. Її дослідженню присвячувалися свої праці науковці минулого та багато сучасних авторів. Існують багато проблем функціонування податкової системи України, зокрема недостатнє використання можливостей функцій податків, а саме фіскальної та стимулюючої.

Податкова система в Україні побудована на основі єдиних принципів для всіх підприємств і підприємств незалежно від відомчої підпорядкованості, форм власності і організаційно-правової форми підприємства. Одним з основних принципів вітчизняного оподаткування є стимулювання підприємницької виробничої діяльності та інвестиційної активності. Це значить, що оподаткування повинно сприяти нормальній економічній діяльності, стимулювати ті види діяльності, які визнані пріоритетними для розвитку суспільства в даний час.

Аналіз розвитку систем оподаткування, зокрема податкового регулювання в Україні, а також в європейських країнах показує, що в ході державного економічного управління доведеться подолати ряд проблем для забезпечення сприятливих умов господарювання вітчизняних товаровиробників і зміцнення позицій національної економіки на світовому ринку. Виявлено такі основні проблеми: недостатня відповідність рівня оподаткування створенню стимулів виробництва, які б забезпечували сталий розвиток суб'єктів господарювання і, як наслідок цього, ухилення від сплати податків; неповна характеристика впливу податків на розвиток економіки; відсутність комплексного програмування використання оподаткування в економічному регулюванні; часті зміни нормативної бази оподаткування за відсутності відповідного економічного обґрунтування; невисока інтенсивність модернізації податкового регулювання.

Особливу роль в оподаткуванні відіграють функції податків. Основна функція оподаткування – фіскальна: його метою та призначенням є наповнення державної казни. Регулююча функція оподаткування полягає в його використанні для орієнтації і корекції діяльності економічних агентів. Оподаткування здійснюється для акумулювання коштів на фінансування державної діяльності, яка охоплює і проведення соціальної політики. Воно виконує соціальну функцію, постачаючи ресурси для розвитку охорони здоров'я, освіти, культури, спорту. Контрольна функція притаманна скоріше не оподаткуванню, а системі, за допомогою якої воно здійснюється, – це перевірка правильності і своєчасності зборів, відповідності їх обсягів, а також розподілу між об'єктами, джерелами, платниками до економічної стратегії і фінансової політики держави.

У результаті проведення досліджень установлено, що особливу роль в оподаткуванні відіграють функції податків. Основна функція оподаткування – фіскальна: його метою та призначенням є наповнення державної казни. Регулююча функція оподаткування полягає в його використанні для орієнтації і корекції діяльності економічних агентів. Оподаткування здійснюється для акумулювання коштів на фінансування державної діяльності, яка охоплює і проведення соціальної політики. Воно виконує соціальну функцію, постачаючи ресурси для розвитку охорони здоров'я, освіти, культури, спорту. Контрольна функція притаманна скоріше не оподаткуванню, а системі, за допомогою якої воно здійснюється, – це перевірка правильності і своєчасності зборів, відповідності їх обсягів, а також розподілу між об'єктами, джерелами, платниками до економічної стратегії і фінансової політики держави.

При проведенні аналізу та узагальнення досвіду розвинених країн з питань побудови системи фінансово-кредитної підтримки підприємництва можемо визначити та виділити ряд типових форм, методів і механізмів, які могли б бути використані у вітчизняній практиці для сприяння розвитку підприємництва, а саме – пільгове кредитування суб'єктів підприємництва; цільові субсидії з боку держави; лізингові форми кредитування; запоруки перед кредитними установами і комерційними банками в наданні кредитів підприємствам; державне стимулювання банківських установ, які працюють з малими фірмами; залучення недержавних фінансово-кредитних і господарських установ до надання фінансової допомоги підприємству.

**Столяренко С.П., магістрант, II курс, гр. ЗДУМ-17-4м, ФПУП  
Науковий керівник – Супрунова І.В., к.е.н., доц.  
Житомирський державний технологічний університет**

### **УДОСКОНАЛЕННЯ ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІВ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ ЩОДО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ТА ЗАХИСТУ ПРАВ ДІТЕЙ**

Відповідно до Закону України «Про добровільне об'єднання територіальних громад» виконавчий комітет сільської, селищної, міської ради, розміщеної в адміністративному центрі об'єднаної територіальної громади, є правонаступником прав та обов'язків усіх юридичних осіб – виконавчих комітетів відповідних сільських, селищних, міських рад територіальних громад, що об'єдналися.

Територіальна громада повинна виступати тим соціальним утворенням, у рамках якого реалізуються повсякденні потреби та інтереси жителів певних територій, відповідно базовим осередком забезпечення прав дітей, їх благополуччя, безпеки та стабільності, оптимальним шляхом якого є створення умов для збереження і зміцнення сім'ї для дитини.

Діти – це особи, які потребують захисту в усіх сферах суспільного життя та на всіх його рівнях.

Забезпечення прав та інтересів дітей належить до повноважень органів опіки та піклування, якими є районні, районні у м. Києві та Севастополі держадміністрації, виконавчі органи міських, районних у містах, сільських, селищних рад, у тому числі об'єднаних територіальних громад. Вони провадять діяльність із соціального захисту дітей, які перебувають у складних життєвих обставинах, у тому числі забезпечення їх права на виховання у сім'ї, надання статусу дитини-сироти та дитини, позбавленої батьківського піклування, дитини, яка постраждала внаслідок воєнних дій і збройних конфліктів, влаштування дітей-сиріт і дітей, позбавлених батьківського піклування, встановлення опіки та піклування над дітьми-сиротами та дітьми, позбавленими батьківського піклування, із захисту особистих, майнових і житлових прав дітей.

Законодавством України передбачено утворення служби у справах дітей як окремої юридичної особи у структурі місцевих органів виконавчої влади та виконавчих органів місцевого самоврядування, наділеної Законом України «Про органи і служби у справах дітей та спеціальні установи для дітей» обов'язком здійснювати контроль за реалізацією прав дітей усіма органами, їх структурними підрозділами, установами, організаціями.

Нормативно-правова база розроблена таким чином, що служби у справах дітей фактично є координатором, організатором процесів забезпечення прав дітей, захисником, представником прав дитини та замовником послуг для вразливих сімей з дітьми та дітей, позбавлених батьківського піклування. Ряд повноважень служб у справах дітей передбачають прийняття самостійних та оперативних рішень, які оформляються наказами, актами тощо та потребують права підпису керівника саме цього структурного підрозділу (необхідність прийняття невідкладного рішення про тимчасове влаштування дитини, яка залишилася без піклування батьків, здійснення термінових запитів щодо встановлення особи дитини, розшуку її батьків, інших родичів, здійснення реєстрації народження дитини тощо).

За даними моніторингу процесу децентралізації влади та реформування місцевого самоврядування, що проводиться Міністерством регіонального розвитку, будівництва та житлово-комунального господарства України, в Житомирській області на початок 2019 року діяла 51 об'єднана територіальна громада. Кількість населення на території об'єднаних територіальних громад складає 832,2 тис. осіб, що становить 67,7 % населення Житомирської області (1229,5 тис. осіб). Разом з тим, утворено лише 10 служб у справах дітей.

Тому для забезпечення та захисту прав дітей на території Житомирської області необхідно посилити зацікавленість та відповідальність кожної територіальної громади щодо створення умов для утвердження в суспільстві сімейних цінностей, виховання відповідального батьківства та запобігання соціальному сирітству; своєчасного виявлення дітей, які залишилися без батьківського піклування, сімей з дітьми, які перебувають у складних життєвих обставинах; надання сім'ям з дітьми якісних соціальних послуг в умовах об'єднаної територіальної громади, спрямованих на підтримку виховної функції сім'ї, що дасть змогу зменшити кількість соціальних сиріт; зменшення кількості дітей, які перебувають поза сімейним оточенням; активного розвитку сімейних форм виховання дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування.

Суксов О.В., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-18-5м, ФПУП  
Науковий керівник – Клименко І.В., к.е.н.  
Житомирський державний технологічний університет

## СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ ПРОФЕСІОНАЛІЗАЦІЇ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ

Високий рівень розвитку економіки держави є наслідком багаторічної та злагодженої праці висококваліфікованих професіоналів корпусу посадових осіб та державних службовців, як органів місцевого самоврядування так і службовців вищої ланки.

Незалежно від змін політичної чи економічної ситуації, внутрішніх чи зовнішніх політичних та економічних коливань, державна служба має бути основою стабільності та головним механізмом поступового розвитку Української держави.

За останні роки суспільно-політичні зміни вимагають від державних службовців, в умовах розвитку конкуренції та обмеженості ресурсів, здійснювати управління на демократичних засадах, а також переосмислення сутності управлінської діяльності як надання якісних послуг населенню. Та лише систематичне підвищення кадровим складом державних службовців своєї професійної компетентності й досягнення високого рівня професіоналізму дозволить ефективно вирішувати проблеми, які з'являються в процесі демократизації суспільства.

В процесі зростання потреб суспільства, важливою умовою для приведення у відповідність стану професіоналізму державних службовців є вивчення досвіду розвинених країн для пошуку шляхів запровадження в Україні.

Необхідність ефективної діяльності органів державної влади актуалізує та робить невід'ємним компонентом професіоналізацію державної служби, а також удосконалює науково-дослідні, нормативно-правові, науково-методичні, організаційні, ресурсні та управлінські інституціональні засади в реалізації державно-службових відносин.

Система професійної підготовки та післядипломної освіти державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування є одним з найважливіших інститутів професіоналізації державної служби.

Одним з стратегічних пріоритетів розвитку персоналу є "стратегія розвитку персоналу" (HR-стратегія) яку можна вважати основою реалізації стратегії розвитку держави. Знання, навички, уміння державних службовців – основні характерні риси які дозволяють підвищувати результативність діяльності усього персоналу. Освіта, навчання й розвиток – елементи складного, але так необхідного процесу розвитку персоналу. В свою чергу, методи і форми підходу до розвитку мають також бути найбільш ефективними, відповідати професійно-кваліфікаційним характеристикам і національним кваліфікаційним вимогам.

Планування персоналу – підбір кваліфікованих кадрів на основі використання двох джерел: внутрішніх (працюють в організації) і зовнішніх (не працюють в організації), метою якого є забезпечення потреби організації в необхідній кількості фахівців у конкретний проміжок часу.

Відповідно до точки зору зарубіжних дослідників, кадрове планування – це спрямована на підготовку кадрів діяльність організації, забезпечення динамічного і пропорційного розвитку персоналу, розрахунку його професійно-кваліфікаційної структури, визначення загальної додаткової потреби, контролю за використанням персоналу.

У рамках розглянутої проблеми М. Армстронг відзначає, що планування це визначення кількості персоналу з відповідними якісними характеристиками, необхідного для досягнення стратегічних цілей організації. Головне завдання планування персоналу на державній службі – це перенесення існуючих цілей і планів організації на конкретні потреби в кваліфікованих кадрах, тобто визначення невідомої величини необхідних працівників виходячи з існуючих планів організації, а також прогнозування часу їх виникнення. Як тільки ці невідомі величини будуть знайдені у рамках кадрового планування завданням буде визначити і скласти план покриття цих потреб.

Європейський досвід проведення глобальних соціально-економічних реформ свідчить про необхідність зміцнення державної служби – посилення статусу державного службовця, створення умов для творчої, ініціативної праці. На жаль, на сьогодні в Україні спостерігається зниження ролі державної служби, недооцінка праці державних службовців, їх ролі у становленні та розвитку державності та як наслідок низького рівня професіоналізму, моральних цінностей та великої корупційної складової.

Чинне законодавство про державну службу, на жаль, вичерпало свої можливості і сьогодні лише сповільнює професіоналізацію чиновництва. Політична заангажованість та недостатня соціальна захищеність поряд з іншими негараздами є каталізатором корумпованості та однією з основних причин низької ефективності державної служби. Інституційна пам'ять – основа внутрішньої безпеки держави і гарантія її сталого розвитку.

Супруненко О.І., магістрант, I курс, гр. ПУАМ-1, ФПУП  
Науковий керівник – Драган І.О., д.н.держупр., проф.  
Житомирський державний технологічний університет

## СИСТЕМА МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

Мотивація людських ресурсів, особливо державних службовців, є одним з найскладніших аспектів управління, відповідно, державного управління. Вирішення завдань, що стоять перед сучасним українським суспільством, можливе лише за умови відповідних мотиваційних основ.

Ефективне управління неможливе без розуміння мотивів і потреб державного службовця, а також правильного використання стимулів до праці. Нині в Україні на етапі її становлення та розвитку, проблема мотивації державних службовців набула важливого значення, оскільки вирішення завдань, які стоять перед суспільством, можливе за умови створення гідної мотиваційної основи, здатної спонукати весь персонал у сфері державної служби до ефективної діяльності. Мова йде про застосування таких форм і методів стимулювання особистості, які б сприяли високій результативності його роботи. Одним із вирішальних причинним чинником результативності діяльності будь-якого державного службовця є його мотивація.

Під поняттям мотивація розуміють сили, що існують усередині і поза людиною, що збуджують у ній ентузіазм і завязість при виконанні поставлених дій та цілей. Саме мотивація є рушійною силою, яка базується на задоволенні певних потреб, примушує діяти з максимальними зусиллями для досягнення певних цілей, і залежно від поведінки людини – це процес свідомого вибору того чи іншого типу дій, які обумовлені комплексним впливом зовнішніх і внутрішніх факторів. В свою чергу в управлінні – це функція керівництва, що полягає у формуванні в працівників стимулів, спонукання їх працювати з повною віддачею, а також у довгостроковому впливі на працівника з метою зміни ціннісних орієнтирів, формування певного мотиваційного ядра і розвитку на цій основі трудового потенціалу. Зрозуміло, що мотивація державних службовців впливає на їхню продуктивність і спрямованість для досягнення організаційних цілей.

Саме для того, щоб державний службовець успішно реалізовував свої знання, уміння, навички у професійній діяльності, повинна бути для цього достатня мотивація. Є загальноприйнята класифікація ознак мотивації державних службовців (в залежності від основних груп потреб): матеріальна, трудова і статусна мотивація. В свою чергу матеріальна мотивація – це певне прагнення рівня добробуту, певного матеріального стандарту життя. Така мотивація залежить від наступних чинників, а саме: рівня особистого доходу; дієвості системи стимулів, чинним в організації; матеріального забезпечення наявних грошових доходів.

Трудова мотивація породжується безпосередньо роботою, її змістом, умовами, режимом праці, організацією трудового процесу. Це внутрішня мотивація кожної людини, сукупність її певних внутрішніх сил поведінки, пов'язаних з роботою. Загалом трудова мотивація зв'язана, певним чином, зі змістовністю, корисністю безпосередньо праці, але з іншого боку з самореалізацією працівника. Без виключення кожен державний службовець потребує в змістовній, корисній, цікавій роботі, гідних умовах, проте він хоче досягти перспективного зростання, відчуваю самоповагу.

Статусна мотивація для державного службовця є внутрішньою рушійною силою поведінки людини, пов'язаною з прагненням зайняти більш високу посаду, виконувати більш складну й відповідальну роботу, працювати в соціально значимих сферах організації.

Інша класифікація мотивації державних службовців за використаними способами буває: нормативна, примусова, стимулююча. Нормативна мотивація – це спонукання державного службовця до певної поведінки шляхом психологічного впливу: переконання, навіювання, інформування та інше. Примусова мотивація базується на застосуванні влади і погроз, своєрідного незадоволення потреб працівника у випадку невиконання відповідних вимог. Стимулювання – вплив безпосередньо на особистість, а не на зовнішні обставини за допомогою стимулів, що породжують державного службовця до певної поведінки. Нормативна та примусова мотивація є прямою, тобто передбачає безпосередній вплив на підлеглих, стимулювання – непрямий, оскільки у його основі лежить вплив зовнішніх факторів.

Ще за однією класифікацією можна виокремити джерелами виникнення мотивів де розрізняють мотивацію внутрішню і зовнішню. Внутрішня мотивація чітко проявляється тоді, коли державний службовець, вирішуючи завдання, формує мотиви. Наприклад, це може бути прагнення до досягнення певної мети, завершенню роботи, пізнання. На основі цієї мотивації сумлінніше виконується робота, затрачається менше сил, краще розуміються завдання і опановують знання державним службовцем.

Отже, мотивація праці державних службовців покликана сприяти формуванню державного службовця нового типу: ініціативного, орієнтованого на максимальні досягнення в своїй діяльності, та зацікавленість в досягненні найвищих кінцевих результатів діяльності. В свою чергу, рівень професіоналізму та міри мотивації – основні показники, якими визначається придатність державного службовця до державної служби, оцінюються результати діяльності та перспективи кар'єрного просування.



Супрунчук О.М., магістрант, II курс, гр. ЗДУМ-17-4м, ФПУП  
Науковий керівник – Острогляд О.В., к.юр.н., доц.  
Житомирський державний технологічний університет

## ГРОМАДЯНОЦЕНТРИЧНІСТЬ ПУБЛІЧНОЇ ПОЛІТИКИ ЯК СТРАТЕГІЧНИЙ НАПРЯМ РОЗВИТКУ УКРАЇНИ

Конституцією та законодавством України достатньо повно визначені основні права і свободи людини і громадянина, правова природа яких в цілому досліджена вітчизняними та зарубіжними вченими. Проте, до останнього часу в системі конституційно-правових, державно-управлінських та політичних відносин не створено достатніх концептуально-теоретичних засад гарантій прав і свобод людини і громадянина в Україні, немає також і фундаментальних наукових досліджень з проблем громадянорічності публічної політики.

У сучасній літературі використовується декілька термінів для назви сукупності інститутів та процесів, призначенням яких є виконання зобов'язань з боку держави щодо забезпечення прав та свобод людини і громадянина («система забезпечення прав і свобод людини», «державний механізм забезпечення прав людини», «державно-правовий механізм забезпечення прав людини», «національний механізм забезпечення прав людини»). Кожний з цих термінів описує загальний комплекс інструментів, які дозволяють реалізувати людині свої законні права в межах певної держави. На мою думку, найбільш прийнятним терміном для назви цього явища є термін «громадянорічність». Саме цей термін дає можливість одночасно поєднати інститути держави, місцевого самоврядування і громадянського суспільства. Громадянорічність публічної політики як відповідна сфера спільного вирішення проблем і потреб громадян з боку органів державної влади та інститутів громадянського суспільства поряд з правосуб'єктністю, конституційними принципами, громадянством та демократичністю державного управління є стратегічним напрямом розвитку української держави та пріоритетним інститутом системи національного конституційного права. Без існування гарантій проголошені права і свободи людей у суспільно-громадянській сфері втрачають сенс. У широкому розумінні конституційно-правові гарантії прав і свобод людини і громадянина можна розглядати як складову нової правової системи України взагалі. У зв'язку з новизною становлення та розвитку інституту конституційно-правових гарантій та механізму здійснення та реалізації прав і свобод людини в Україні виникає необхідність у науковому дослідженні широкого кола питань, пов'язаних із проблемою громадянорічності публічної політики й науці державного управління.

На сучасному рівні одним із найбільших досягнень у розвитку громадянорічності публічної політики є передбачена Конституцією система організаційно-правових гарантій, з-поміж яких особливо значна роль відведена президентові України, Верховній Раді України, органам виконавчої влади та місцевого самоврядування, судам, прокуратурі та Уповноваженому Верховної Ради України з прав людини.

Громадянорічність публічної політики виявляється в спільній діяльності органів державної влади та місцевого самоврядування з інститутами громадянського суспільства щодо спільного забезпечення та реалізації прав і свобод громадян. А основними завданнями громадянорічності публічної політики є створення умов в органах виконавчої влади для реалізації політичних прав і свобод громадян відповідно до законодавства України; захист цих прав, у разі їх порушення з боку органів місцевого самоврядування на місцевому або на регіональному рівнях; охорона можливості реалізації цих прав для профілактики потенційних порушень.

На підставі аналізу громадянорічності публічної політики як способу забезпечення прав і свобод громадян у законодавстві країн Європейського Союзу та України. Забезпечення громадянорічності публічної політики здійснюється через: проведення консультацій із громад кістю з питань формування та реалізації державної політики, проведення громадської експертизи діяльності органів виконавчої влади, формування громадської ради, сприяння її діяльності та взаємодія з нею.

Талько О.А., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-18-8м, ФПУП  
Науковий керівник – Нонік В.В., к.юр.н.  
Житомирський державний технологічний університет

## УДОСКОНАЛЕННЯ СУДОВОГО ЗАХИСТУ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИХ ПРАВ ЛЮДИНИ В УКРАЇНІ

Соціально-економічні права і свободи громадян України – можливості людини реалізувати свої здібності і здобувати засоби до існування, а також можливість доступу до духовних здобутків людства, їх засвоєння, використання та участі у подальшому їх розвитку.

До соціально-економічних прав і свобод громадян України відносять: право на працю; право на відпочинок; право на страйк; право на власність (приватну); право на підприємницьку діяльність; право на охорону здоров'я; право на соціальний захист; право на житло; право на освіту; свобода літературної, художньої, технічної та наукової діяльності; право на достатній життєвий рівень; право на безпечне довкілля

Варто коротко проаналізувати зміст і значення деяких соціально-економічних прав громадян, отже: свобода праці розкривається як право кожного вільно розпоряджатися своїми здібностями до праці, вибирати рід діяльності й професію. Свобода праці реалізується через індивідуальну трудову діяльність, заняття підприємницькою діяльністю тощо. Людина має право як працювати, так і не працювати. Людина вільна як у влаштуванні на постійну роботу, так і у звільненні з неї, у переході на іншу, більш цікаву або вигідну. Найманий робітник має право вимагати дотримання визначених на рівні конституції або спеціального трудового законодавства умов, а саме: щоб умови праці відповідали вимогам безпеки та гігієни, а винагорода за працю виплачувалася, без якої б то не було дискримінації, й не нижче за встановлений законом мінімальний розмір оплати праці. Варто зазначити, що найповніше названі питання відображені в законодавстві економічно розвинутих країн. У державах "третього світу" вони найчастіше є лише декларативними положеннями.

Страйк – це припинення роботи працівниками для справляння тиску на роботодавця з метою задоволення своїх економічних вимог. Страйк не свідчить про бажання працівників розірвати трудовий договір, а тому неправомірна заборона страйку розглядається як форма примусової праці. Відповідно до конституції, а також до Міжнародного пакту про економічні, соціальні та культурні права, право на страйк реалізується за законом. Тому закон має право заборонити страйк у ряді галузей господарства (транспорт, громадське обслуговування та ін.). Однак ця заборона стосується не всіх працівників галузі, а лише тих, припинення чієї роботи може завдати шкоди здоров'ю інших осіб, безпеці держави тощо. Установлювати заборону на цих підставах може лише суд. Як правило, законодавством у зарубіжних країнах заборонено також деякі види страйків. Крім того, конституційне й трудове законодавство побудоване так, що колективний трудовий конфлікт не обов'язково приводить до страйку. А, отже, перш ніж оголосити його, потрібно використати процедури примирення, передбачені законом про порядок вирішення колективних трудових суперечок. У такий спосіб сучасне законодавство мінімізує страйки. Слід зазначити, що в конституціях соціалістичних країн право на страйк практично не відображене.

Право на відпочинок має кожна людина. Але для тих, хто працює за трудовим договором (тобто осіб найманої праці), конституція зазвичай гарантує певну тривалість робочого часу, вихідних і святкових днів, оплачуваної щорічної відпустки (щорічна відпустка надається всім працівникам зі збереженням місця роботи та посади й середньої заробітної плати).

Конституційне право на житло виражає сутність системи задоволення житлових потреб суспільства, тобто є сутнісним, фундаментальним правом. Право громадян на житло може бути зведене до трьох юридичних можливостей: стабільне, стійке, постійне користування житловим приміщенням у всіх різновидах житлового фонду; поліпшення житлових умов у будинках усіх різновидів житлового фонду; забезпечення здорового середовища перебування, житлового середовища, гідного цивілізованій людині (останнє впливає з норм міжнародного права).

Охорона здоров'я – комплексний інститут, що включає підготовку медичних кадрів, численні соціальні, організаційні, економічні, науково-медичні, санітарно-епідеміологічні й профілактичні заходи, яких зобов'язана вживати держава в інтересах своїх громадян. Право на охорону здоров'я означає виконання всієї сукупності цих обов'язків.

Право на медичну допомогу – суб'єктивне право людини на лікування в поліклініках, лікарнях і спеціальних медичних установах. Медична допомога включає профілактичну, реабілітаційну, протезно-ортопедичну й зубопротезну допомогу, а також заходи соціального характеру щодо догляду за хворими, непрацездатними й інвалідами, включаючи виплату допомоги з тимчасової непрацездатності.

Право громадян на сприятливі умови життя передбачає реальні можливості проживання в здоровому, такому, що відповідає міжнародному й державному стандартам, навколишньому природному середовищі, брати участь у підготовці, обговоренні й прийнятті екологічних рішень, контролювати їх реалізацію, одержувати належну екологічну інформацію, право на відшкодування збитку.

Громадяни мають широкі повноваження для реалізації своїх екологічних прав, що включає можливість створювати громадські об'єднання, вступати в такі об'єднання та фонди, робити внески; брати участь у зборах, мітингах, пікетах, ходах, референдумах з охорони навколишнього середовища; звертатися з листами, петиціями, вимагати їхнього розгляду; вимагати в адміністративному й судовому порядку скасування рішень про розміщення, проектування, будівництво, реконструкцію, експлуатацію екологічно шкідливих об'єктів, обмеження, призупинення, припинення їхньої діяльності; порушувати питання про притягнення до відповідальності винних юридичних осіб і громадян.

Відповідно до ст. 13 Загальної декларації прав людини визнається право кожного на освіту. Під здобуттям громадянином освіти розуміється досягнення ним певного освітнього рівня, що засвідчується відповідним документом. Зарубіжні конституції передбачають поряд із самим правом на освіту також право на вибір місця її здобуття. Таке положення, наприклад, зафіксоване в ст. 12 Основного закону ФРН: "Усі німці мають право вільно обирати для себе... місце здобуття освіти". У деяких країнах держава забезпечує безкоштовність певних рівнів освіти. Це знайшло відображення, наприклад, у ст. 26 Конституції Японії 1947 р. Крім того, батьки або особи, що їх замінюють, мають деякі права й обов'язки щодо освіти дітей. Зокрема, вони визначають, чи відвідувати дітям уроки релігійного характеру. Основою оцінки рівня освіти й кваліфікації випускників незалежно від форм здобуття освіти є державні освітні стандарти.

Право на участь у культурному житті означає, що кожна людина має право на долучення до культурних цінностей, на доступ до державних бібліотечних, музейних, архівних фондів, інших зібрань у всіх галузях культурної діяльності.

Право на свободу у всіх сферах творчої діяльності означає неприпустимість втручання органів державної влади й органів місцевого самоврядування у творчу діяльність громадян і їхніх об'єднань, за винятком випадків, коли така діяльність веде до пропаганди війни, насильства й жорстокості, расової, національної, релігійної, класової та іншої нетерпимості, порнографії. Заборона будь-якої культурної діяльності можлива лише на підставі судового рішення, а автори подібних творів, як і органи, що публікують їх, несуть кримінальну відповідальність. Гарантією права на свободу творчості в засобах масової інформації є встановлення неприпустимості цензури.

Питання забезпечення соціальних та економічних прав завжди було питанням політики. Кожна політична партія чи сила повсякчас прагнула показати свою турботу про простих людей. Звісно, за словами цих політиків в більшості стояла неспроможність гарантувати їх здійснення. Як наслідок, на сьогодні ми маємо декларативне, не гнучке законодавство, великий дисбаланс у сфері соціального страхування, а також поглиблення розриву між багатими і бідними. Військовий конфлікт на сході України, окупація Криму все це фактори, які ще більше поглиблюють проблему реалізації соціально-економічних прав в Україні. І попри виділення все більшої частини бюджету на забезпечення соціальних виплат ситуація в цій сфері суттєво не змінюється. І більше того значна частина людей у цьому році відчула на собі значне погіршення ситуації в цій сфері.

Однією із тенденцій цього року було активне обговорення необхідності більш кардинального перегляду мінімальних соціальних гарантій, таких як прожитковий мінімум, мінімальна заробітна плата та мінімальна пенсія. Вже давно є зрозумілим те, що розмір цих показників абсолютно не виконує роль встановлених мінімальних стандартів, а є радше формальними показниками. Водночас неспроможність держави фінансово забезпечити реальні мінімальні стандарти ставлять питання щодо можливостей держави ефективно виконувати свої зобов'язання. Все в більшій степені відчувається бажання держави перекласти питання забезпечення мінімальних стандартів на підприємства і організації, шляхом значного підвищення рівня мінімальної заробітної плати і в той же час залишення на низькому рівні прожиткового мінімуму, що є базовим для соціальних виплат та допомог.

Аналізуючи вище перелічені соціально-економічні права і свободи громадян, хочеться внести певні рекомендації (пропозиції) щодо покращення своїх же умов життя:

- 1) Реформувати систему надання соціальних пільг: здійснити розділення правових норм на ті, що гарантують соціально-економічні права, та ті, що надають певні привілеї в зв'язку із зайняттям певної посади чи особливими заслугами;
- 2) припинити практику невиконання правових норм, що гарантують реалізацію соціально-економічних прав;
- 3) у повному обсязі передбачати фінансування закріплених у законодавстві гарантій дотримання соціально-економічних прав;
- 4) відмовитись від використання показника «рівня забезпечення прожиткового мінімуму», який необґрунтовано знижує мінімальні соціальні гарантії, що декларуються у законодавстві;
- 5) забезпечити умови для реалізації ЗУ "Про основні принципи та вимоги до безпечності та якості харчових продуктів" щодо процедур регулювання якості харчових продуктів,
- 6) встановити і виконувати процедури, які б забезпечували безпеку та якість питної води;
- 7) запровадити заходи, спрямовані на забезпечення доступності житла, не допустити безпідставного виселення із житла (особливо вразливих груп населення), порушення прав на доступність житла вразливих категорій населення;
- 8) забезпечити належне фінансування і зрозумілі та ефективні механізми впровадження програми надання соціального житла, а також розвиток мережі центрів реінтеграції, соціальних готелів для бездомних громадян.

**Тепляшина М.В., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-18-3м, ФПУП  
Науковий керівник – Ахромкін Є.М., д.е.н., проф.  
Житомирський державний технологічний університет**

## **ВПРОВАДЖЕННЯ АВТОМАТИЗАЦІЇ ДІЛОВОДСТВА В ОРГАНАХ МІСЦЕВОЇ ВЛАДИ**

Ефективність управління органів державної влади усіх рівнів в Україні у сучасних умовах значною мірою залежить від вирішення завдань оперативного створення електронних документів, контролю за їх виконанням, від організації збереження, а також пошуку і використання. Електронний документообіг дозволяє суттєво підвищити ефективність роботи, можливість скоротити часові витрати на розв'язання задач, пов'язаних із діяльністю державних органів.

Автоматичний контроль виконання документів підвищує якість роботи виконавців, робить результати підготовки документів більш прогнозованими і керованими. Потреби оперативного одержання і обробки великих обсягів різнопланової інформації, колективної роботи з підготовки документів, створення і надання електронних адміністративних послуг визначають об'єктивну необхідність впровадження в управлінській діяльності державних органів автоматизації процесів діловодства.

У даний час в Україні вже є всі засади не лише для впровадження, а і для ефективної реалізації автоматизації діловодства, тобто системи електронного документообігу. Верховна Рада ухвалила для цього низку відповідних законів, зокрема "Про електронні документи та електронний документообіг", "Про електронний цифровий підпис", "Про обов'язковий примірник документів", "Про Національну програму інформатизації", "Про телекомунікації", "Про Національну систему конфіденційного зв'язку", "Про захист інформації в інформаційно-телекомунікаційних системах" тощо.

Варто зазначити, що електронний документ на сьогодні, має таку ж юридичну силу, як паперовий. Щоб підтвердити цілісність електронного документа, реалізоване накладання електронного цифрового підпису (ЕЦП), який прирівнюється до власноручного підпису або печатки і спрощує взаємовідносини між різними органами.

Власне, електронний документообіг у держустановах – це їх підзвітність суспільству. Електронна система реєструє процеси збору, обробки та зберігання інформації, документує підготовку та ухвалення рішень. При цьому суспільство отримує змогу контролювати їх виконання. Досвід інших країн показує, що реалізація методів електронного документообігу сприяє прозорості та ефективності діяльності влади, тому Україна має всі шанси відчувати переваги "електронної країни" на собі.

І якщо, на даний час, вищі органи державної влади, зокрема такі як Адміністрація Президента, Верховна Рада, Кабінет Міністрів України, міністерства та відомства вже впровадили сучасні системи електронного документообігу, то на місцевому рівні цей процес триває досить повільно.

Процес впровадження електронного документообігу вимагає значних фінансових та людських ресурсів. І хоча наразі існує багато ініціатив на місцевому рівні, повноцінний перехід на електронний формат для багатьох установ залишається викликом.

Для реалізації проекту запровадження електронного документообігу в органах місцевої влади повинні бути наявні всі об'єктивні передумови: належна нормативно-правова база; юридично значимий електронний цифровий підпис та можливість забезпечення ним персоналу; розвинена телекомунікаційна інфраструктура; відповідні нормативи та програма впровадження електронного документообігу; система забезпечення проходження електронних документів; потужне технічне оснащення реєстраторів; постійне навчання персоналу.

Поширення безпаперових технологій документообігу на усі структурні підрозділи державної установи потребує створення єдиної загальної (об'єднаної) мережі, яка забезпечує зовнішній обмін електронними документами між підрозділами.

Базисом для такого розвитку може слугувати спеціальна інформаційно-телекомунікаційна система, організована як єдина захищена мережа, що об'єднує всі робочі місця в органах державної влади та їх основні інформаційно-аналітичні системи. Застосування цієї системи вирішує одразу два завдання: цілісність безпаперового електронного документообігу й захищеність інформаційного обміну.

Створення повністю легітимного документообігу неможливе без стовідсоткового забезпечення персоналу особистими електронними підписами, які засвідчують правомірність кожної дії, пов'язаної з опрацюванням електронного документа. Такий підпис має обов'язково накладатися на електронні резолюції, погоджені або підписані документи.

Отже, хоча наразі наша держава ще не може похвалитися такими здобутками у сфері електронного врядування, як західні країни, проте можна сміливо стверджувати, що в нас уже створено умови для подальшої масштабної інформатизації. І у цьому процесі впровадження електронного документообігу на практичному рівні стане основою нового формату роботи державних установ.

Тетерук Т.А., магістрант, II курс, гр. ЗДУМ-17-1м, ФПУП  
Науковий керівник – Дзюбенко О.М., к.е.н.  
Житомирський державний технологічний університет

## СУЧАСНІ ПРИНЦИПИ ТА ПІДХОДИ ЩОДО ВДОСКОНАЛЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ РЕГІОНУ

Сучасний розвиток України передбачає проведення реформ щодо децентралізації, яка включає як територіальний поділ, так і функціональний, що передбачає передачу повноважень на прийняття рішень з головного органу будь-якої галузі уряду до чиновників нижчих рівнів. Фінансова децентралізація є однією із фундаментальних умов незалежності та життєздатності органів місцевої влади та має покращити соціально-економічний розвиток регіонів та держави в цілому.

Водночас світові та зокрема європейські тенденції до трансформацій соціально-економічного та політичного розвитку країн на основі нових більш ефективних векторів економічного зростання супроводжуються глибокими змінами національних систем державного управління регіональним економічним розвитком. Досвід розвинених країн щодо інвестиційної підтримки окремих регіонів і розбудови їх інфраструктури, зокрема будівництво доріг, залізниць, водоочисних споруд, утилізації промислових і побутових відходів з одного боку, був позитивним, з іншого це призвело до зростання регіональної поляризації і подальшої маргіналізації периферійних регіонів. Однак досвід децентралізації підвищив значимість в багатьох країнах Європи, що призвело до покращення стандартів життя і добробуту та підвищив конкурентноспроможність територій. В останні роки державна регіональна політика в Україні зазнає значних змін, особливо під впливом досвіду та проведення змін, які мають національний характер в регіональній політиці Європейського союзу. Спираючись на досвід ЄС, та відповідно до європейських стандартів, щодо запровадження семирічного програмування регіональної політики, в Україні розробили Державну стратегію регіонального розвитку на період до 2020 року, яка затверджена постановою уряду від 06. 08. 2014 р. № 385. Затверджено ряд важливих законодавчих документів, таких як Стратегія сталого розвитку «Україна–2020»; Закони України «Про внесення змін до Податкового кодексу України та деяких законодавчих актів України щодо податкової реформи», «Про внесення змін до Бюджетного кодексу України щодо реформування міжбюджетних відносин», «Про засади державно регіональної політики», «Про співробітництво територіальних громад», «Про добровільне об'єднання територіальних громад».

Підсумки першого етапу впровадження фінансової децентралізації в Україні виявили зростання дохідної частини місцевих бюджетів, що відображається на розвитку регіонів. Найбільші фінансові вигоди від фінансової децентралізації отримали міста обласного значення і ті громади, на територіях яких функціонують великі підприємства-роботодавці (промислові, енергетичні) чи інфраструктура транспортних магістралей (готелі, АЗС, заклади харчування), які раніше наповнювали районні бюджети (наприклад ПДФО). Але це також призвело до нерівномірного зростання спроможності громад та деякі з них виявились неспроможними вирішувати самостійно власні соціально-економічні проблеми та потребували дотацій. Найбільше дотацій потребували райони близько 60%, а найменше міста обласного значення – 7%. Стрімке збільшення кількості ОТГ не забезпечено фінансовою підтримкою добровільного об'єднання територіальних громад, що в підсумку демотивує їх та знижує можливості щодо соціально-економічного розвитку. (Так, якщо в 2016 році субвенція на формування інфраструктури ОТГ була виділена в розмірі 1 млрд. грн. та розподілена між 159 ОТГ пропорційно до площі громади та кількості сільського населення, то в 2017 році обсяг цієї субвенції становив 1,5 млрд. грн. і кошти були розподілені між 366 ОТГ, а на 2018 рік взагалі передбачено 1,9 млрд. грн. для 665 ОТГ). При створенні ОТГ необхідно враховувати економічний потенціал територіальних громад, який характеризується їх ресурсними можливостями, зумовленими наявністю людських, природних, майнових ресурсів, економічних й інфраструктурних об'єктів, та їх бюджетоформуючою здатністю й спроможністю забезпечувати матеріальні, соціальні та інші потреби громад і їх мешканців.

Наостанок слід зазначити, що впровадження фінансової децентралізації на регіональному рівні – це відкриття нових можливостей, чітке розуміння того яку ж політику регіонального розвитку ми впроваджуємо і які цілі ми хочемо досягнути. Для цього необхідно залучати громадськість та бізнес до процесу прийняття владних рішень. Повинен бути консенсус (влади, місцевого самоврядування, мешканців територій) в стратегічно важливих для даного регіону питаннях. Тільки партнерський підхід (влада-бізнес-громада) здатний забезпечити позитивний вплив децентралізації на соціально-економічний розвиток регіонів.

Тимошенко Л.В., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-18-4м, ФПУП  
Науковий керівник – Бевзенко С.Г., к.юр.н.  
Житомирський державний технологічний університет

## ВИЗНАЧЕННЯ ПРОФЕСІЙНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ ЯКОСТЕЙ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

На сьогодні в Україні одним із найголовніших завдань є невідкладне і кардинальне реформування державного управління, створення стабільної, політично незалежної професійної державної служби, здатної ефективно формувати політику суспільного розвитку і надавати гарантовані державою послуги населенню, мати його довіру і повагу. У зв'язку з цим усе більшого значення набуває роль особистісного фактора, наукових знань, професійної компетентності і професійної культури державних службовців.

Сучасні вимоги до апарату державного управління – це перш за все вимоги до його кадрів, від яких очікують високої громадянської зрілості, глибоких спеціальних знань, здатності забезпечити предметність, конкретність і оперативність в управлінському процесі.

Практика показує, що реальні прогресивні зміни в суспільстві відбуваються тільки тоді, коли воно створює надійні механізми включення фахівців у сферу управління, цінує їх фаховий досвід, забезпечує надійний захист від дилетантів, коли дійсно існує реальна потреба у професійній компетентності. Безперечно, проведення адміністративної реформи сьогодні в Україні створює всі передумови для підвищення ролі і значення державної служби як ефективного інструменту, що забезпечує реалізацію завдань і функцій з державного управління в демократичній, правовій, соціальній державі, якою декларує себе Україна.

Розвиток державної служби і відповідно кадрового потенціалу в Україні здійснюється на основі законодавчо визначених засад, серед яких провідне місце займає принцип професіоналізму. Розуміння принципу професіоналізму полягає в тому, що державний службовець виконує свої обов'язки на професійній основі, є компетентним співробітником, якісно виконує свої повноваження, тобто застосовує спеціальні знання, уміння та навички, виявляє відповідні моральні та ділові якості для належного виконання встановлених завдань і обов'язків, навчання, професійного та особистісного розвитку. На умови праці державного службовця активно впливають соціально-політичні та економічні форми відносин між людьми, державою і недержавними структурами, перш за все комерційними фірмами, політичними партіями, рухами, засобами масової інформації та іншими, які піддаються постійним змінам.

Відбір та призначення кандидатів на посади державної служби здійснюється на основі особистих якостей та досягнень з використанням конкурсних механізмів. [1]

В процесі вивчення якостей кандидата на посаду важливо орієнтуватися ще й на наявність у нього певних потенційних здібностей, ділових і професійних якостей, які можна буде ефективно використати для виконання поставлених завдань.

Основними елементами та складовими механізму оцінки професійності державного службовця є такі: соціально обумовлені риси (цілеспрямованість, морально-етичні якості, ставлення до роботи, мотивації праці); ознаки кваліфікації (знання, навички, вміння та звички, отримані працівником у процесі навчання та роботи); психологічні особливості працівника (пам'ять, воля, почуття, відчуття тощо); сукупність органічних рис (тип нервової системи, темперамент, характер, емоційно-вольова сфера, здібності).

Професійні та ділові якості державних службовців можуть визначатися з урахуванням таких критеріїв: особистісний (активність, комунікація, мотивація, вміння приймати правильні рішення); інтелектуальний (компетентність, аналітична складова мислення); діловий, пов'язаний з особливостями нервової системи (працездатність, стійкість до стресів).

У кожному випадку визначення цих якостей залежить від вибору місця роботи державними службовцями; ситуацій, що виникають у повсякденній роботі на тій чи іншій посаді; конфліктів; мотивації до зміни роботи; інновацій, що пов'язані зі змінами характеристик трудового середовища; змісту, форм і методів набуття відповідних знань і навичок професії державного службовця; їхніх професійно-кваліфікаційних характеристик.

Отже, професіоналізм державних службовців є основою функціонування державної служби, особливим чинником її ефективності.

### **Список використаних джерел:**

1. Деякі питання реформування державного управління України [Електронний ресурс] : Розпорядження Кабінету Міністрів України від 24.06.2016 № 474-р. – Режим доступу : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/474-2016-p>

Тимошук С.О., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-18-5м, ФПУП  
Науковий керівник – Сергієнко Л.В., к.н.держ.упр.  
Житомирський державний технологічний університет

## КОМУНІКАТИВНА КУЛЬТУРА ЯК СКЛАДОВА ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

На сучасному етапі, серед важливих показників професійної підготовки державних службовців вагоме значення набуває техніка ведення діалогу, побудови ефективної комунікації в процесі взаємодії представників влади з громадянами, співробітниками й з представниками засобів масової інформації, уміння працювати з текстом, адже це є основним у комунікативній та професійній діяльності. Державний службовець є особою публічною. За родом своєї діяльності державному службовцю доводиться не тільки оперувати законом, керуватися посадовими інструкціями, а й роз'яснювати, доводити, переконувати. Непорозуміння може привести до серйозних проблем в управлінні, стати причиною різних помилок та конфліктів.

Щодо сутності комунікативної культури, то, на сьогодні, існує значна кількість підходів до визначення даного поняття. Дослідники трактують категорію «комунікативна культура»: з позицій потреби взаємодії суб'єкта з іншими; як складову професійної діяльності суб'єкта; як якісну характеристику професійної компетентності індивіда тощо.

У частині вивчення питання комунікативної культури як фактору професіоналізму державних службовців, доцільно визначати поняття «комунікативна культура» як сукупність комунікативних якостей державного службовця, що характеризує рівень його професійної взаємодії із внутрішніми та зовнішніми стейкхолдерами, що безпосередньо / опосередковано впливає на якість надання адміністративних послуг, а також здійснення завдань та реалізацію функцій, передбачених посадовою інструкцією та / або іншими нормативно-правовими документами.

Комунікативна культура державного службовця – це усвідомлення загальнолюдської і професійної моралі, її історії, практики про стосунки між людьми у процесі реалізації державно-службових та державно-управлінських відносин. Основне завдання комунікативної культури державних службовців полягає у формуванні правил організації комунікативного процесу задля забезпечення взаєморозуміння між суб'єктами, задіяними у системі державного управління в цілому та державної служби, зокрема.

З позицій взаємодії з громадянами, державні службовці допомагають їм у вирішенні соціальних, господарських і особистих проблем, спілкуються із суб'єктами, що належать до різних соціальних верств і груп, контактують із представниками різних суспільно-політичних сил та формувань, обговорюють питання, пов'язані з виконанням службових обов'язків, прийняттям рішень. Зазначене вимагає оволодіння державними службовцями відповідним рівнем комунікативної культури, що сприятиме підвищенню ефективності їх професійної діяльності.

Комунікативна культура включає в себе культуру мовлення, володіння різними жанрами усного ділового спілкування, знання основ ораторської майстерності. Однак, у процесі спілкування недостатньо володіти лише високим рівнем культури мови, адже на ефективність комунікаційного процесу також впливають інші фактори, зокрема, це: потреба у спілкуванні, зацікавленість, налаштованість на співрозмовника, присутність сторонніх осіб. Рівень ефективності діяльності державного службовця у комунікативній сфері характеризуватиметься: гнучкістю його нервової системи; типом темпераменту; сукупністю знань правил спілкування та їх практичним застосуванням; комунікативним потенціалом державного службовця; його особистою потребою у спілкуванні; морально-етичними цінностями державного службовця та рівнем його самооцінки.

Комунікативна культура є частиною загальної культури поведінки людини, системою значень, норм, цінностей і зразків поведіння, прийнятих у суспільстві. Фундаментальною основою комунікативної культури державних службовців є норми і вимоги суспільства, на певному етапі свого розвитку, перед державними службовцями, які покликані дотримуватися їх у своїй професійній діяльності.

Таким чином, комунікативна культура державного службовця складає вагоме значення у структурі його професійної діяльності. Розвиток комунікативної культури державного службовця сприяє розвитку його професійної компетентності, дозволяє удосконалювати технологічні процеси в системі державно-управлінських відносин. Забезпечення постійного розвитку комунікативної культури державних службовців є їх професійним обов'язком, адже вміння вести дискусію, переговори, аргументувати власну позицію, розвивати здібності до спілкування, бути спроможним оцінювати й аналізувати ситуацію спілкування, використовувати свій потенціал та приймати раціональні і ефективні рішення є каталізатором розвитку соціально-орієнтованої державної служби, що відповідає європейським вимогам. Натомість, низький рівень комунікативної культури у посадовця може розглядатися як перепона для розвитку системи державної служби, зокрема, та системи державного управління в цілому.

Тичина В.П., викл.  
Расеньчук К.М., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-18-7м, ФПУП  
Житомирський державний технологічний університет

## ПРОБЛЕМНІ ПИТАННЯ ВЗАЄМОДІЇ ОРГАНІВ ТА УСТАНОВ З ДЕРЖАВНОЮ ВИКОНАВЧОЮ СЛУЖБОЮ ПІД ЧАС ПРИМУСОВОГО ВИКОНАННЯ РІШЕНЬ. ШЛЯХИ ЇХ ВИРІШЕННЯ

Дослідження проблематики виконання рішень судів та інших органів (посадових) осіб було і залишається актуальним напрямом. Реформування сфери примусового виконання рішень, вочевидь, спрямоване на покращення рівня кількісного та якісного виконання рішень, створення та функціонування ефективного механізму виконання рішень. Однак, враховуючи комплексність та складність процедури та процесу примусового виконання рішень, важко уявити їх ефективність без злагодженої взаємодії органів примусового виконання рішень (державних виконавців, приватних виконавців (далі разом – виконавців) та інших органів (посадових осіб).

Державна виконавча служба України під час виконання покладених на неї завдань взаємодіє в установленому порядку з іншими державними органами, допоміжними органами і службами, утвореними Президентом України, тимчасовими консультативними, дорадчими та іншими допоміжними органами, утвореними Кабінетом Міністрів України, органами місцевого самоврядування, об'єднаннями громадян, громадськими спілками, профспілками та організаціями роботодавців, відповідними органами іноземних держав і міжнародних організацій, а також підприємствами, установами, організаціями.

Незважаючи на те, що безпосереднє проведення виконавчих дій з примусового виконання рішень законом покладено на державних виконавців, практика свідчить, що окремі напрями цієї роботи можливо забезпечити лише у тісній взаємодії з органами прокуратури, поліції, митниці, податковими органами, тощо.

Кожний державний виконавець, під час примусового виконання рішень суду чи інших органів (посадових осіб), зіштовхується із рядом проблем, які на сьогоднішній день не вирішені, тим самим унеможливають виконання окремих категорій рішень та знижують ефективність примусового виконання в цілому.

Перш за все, це проблема оперативного отримання актуальної інформації щодо боржників, їхнього майнового стану та джерел отримання доходів шляхом безпосереднього доступу виконавця до відповідних реєстрів, що містять інформацію, в тому числі на правах реєстратора, з метою обтяження виявленого майна або майнових прав задля забезпечення реального виконання рішення та запобігання можливості відчуження такого майна боржником.

Незважаючи на закріплені вимоги Закону України «Про виконавче провадження» щодо безпосереднього доступу виконавця до інформації про боржників, їхнє майно, доходи та кошти, у тому числі конфіденційної, яка міститься в державних базах і реєстрах, у тому числі електронних, державний виконавець має безпосередній доступ лише до інформації, яка міститься в Державному реєстрі речових прав на нерухоме майно, та має можливість направляти та одержувати в електронному вигляді інформацію від органів ДФС України та органів ПФУ щодо наявності у боржника рахунків та отримання ним доходів (зарплати, пенсії тощо). При цьому, є надзвичайно проблемним отримання інформації щодо:

- нерухомого майна, право власності на яке зареєстровано до 2003 року, оскільки відповідна інформація не внесена до Державного реєстру речових прав на нерухоме майно, має місце лише на паперових носіях, та для її отримання державний виконавець змушений звертатись з письмовим запитом до МБП;

- транспортних засобів, оскільки безпосередній доступ у державного виконавця відсутній. Крім того, в Єдиному державному реєстрі МВС стосовно зареєстрованих транспортних засобів та їх власників містяться відомості лише щодо автомобілів, які були зареєстровані з 2012 року;

- морських та річкових суден, оскільки інформація відносно таких суден міститься в Державному судновому реєстрі України та Судновій книзі України, які ведуться в паперовому вигляді, тому для отримання відповідної інформації державний виконавець повинен направляти письмові запити до органів, які реєструють морські та річкові судна України;

- ідентифікаційного податкового номеру боржника, оскільки у державного виконавця відсутня можливість за допомогою автоматизованої системи виконавчого провадження направляти запити до органів ДФС України для отримання відповідної інформації;

- сільськогосподарської техніки, оскільки діюча автоматизована система виконавчого провадження не дозволяє здійснювати взаємобмін інформацією з Держспоживслужбою, яка є держателем відповідного реєстру.

Вищевказаний перелік проблемних питань не є вичерпним, тому метою роботи є дослідження ряду проблем, які виникають під час примусового виконання рішень суду чи інших органів (посадових осіб) між органами державної виконавчої служби із іншими органами та установами, а також шляхи їх вирішення.



Ткаченко П.П., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-18-2м, ФПУП  
Науковий керівник – Ахромкін Є.М., д.е.н., проф.  
Житомирський державний технологічний університет

## ФУНКЦІЯ ПОДАТКОВОГО КОНТРОЛЮ В ОРГАНАХ ДЕРЖАВНОЇ ФІСКАЛЬНОЇ СЛУЖБИ ТА ЗАХОДИ ЩОДО МІНІМІЗАЦІЇ КОРУПЦІЙНИХ РИЗИКІВ

Нерозв'язаність основних теоретичних і методологічних питань призводить до того, що будь-які судження щодо конкретних суспільних процесів, у тому числі й у галузі державного управління, залишаються необґрунтованими.

Конституційована розбудова соціальної правової держави на ринкових засадах передбачає відповідні зміни у державному управлінні. В першу чергу, це стосується змін у структурі органів виконавчої влади взагалі та спеціальних органів, уповноважених на здійснення контролю за доходами держави, зокрема.

Враховуючи, що нині більш ніж 80 % доходів держави формується за рахунок податків та інших обов'язкових платежів, а конституційного обов'язку сплачувати податки і збори дотримуються не всі платники, надзвичайної актуальності набувають питання діяльності органів державної влади щодо реалізації контрольно-наглядової функції у сфері оподаткування.

В умовах нестачі фінансових ресурсів на рівні держави, суб'єктів господарювання і домогосподарств, незадовільного наповнення державного і місцевих бюджетів, бюджетів загальнодержавних спеціалізованих фондів, низької податкової культури особливої уваги потребує вдосконалення організації податкового контролю та системи виявлення і упередження корупційних ризиків в органах державної фіскальної служби.

Слід зазначити, що подолання корупції в органах ДФС є одним із першочергових завдань українського суспільства, оскільки існуючі прояви корупції негативно впливають на рівень надходжень грошових коштів до державного бюджету, на ефективність діяльності фіскальних органів, їх рейтинг, взаємовідносини з платниками податків тощо.

Серед причин і умов корупції в сфері оподаткування, як і очікувалося, переважають політичні та економічні, а вже потім організаційно-управлінські, соціальні, ідеологічні та моральні. Хоча в широкому, філософському сенсі, причини всієї корупції і податкової зокрема криються, звичайно ж, в моральності проблеми і приступати до профілактики даного явища найдоцільніше з їх вирішення.

Перш за все, необхідно сказати, що корупцію в сфері оподаткування не можна недооцінювати, але також не слід і перебільшувати. На наш погляд, цей вид корупції специфічний тому, що вимагає кілька витончених заходів протидії. Ймовірно, що більш актуальні і дієві тут заходи профілактики, а не безпосередньої боротьби, причому велике значення має надаватися індивідуальній профілактиці.

Податкова сфера – це дуже специфічна область державної діяльності. Спроби надмірного тиску та інші методи службового, адміністративного і кримінально-правового впливу, як правило, віддаються в даній галузі підвищенням «плинності» кадрів, нестабільністю в підході персоналу до своїх професійних обов'язків, дисбалансом в колективі і т.д. Наводити порядок в тих органах ДФС, де регулярно виявляються факти корупції, безумовно, потрібно, але обережно, щоб ще сильніше не погіршити складність ситуації.

Оскільки основним фактором латентності податкової корупції є поведінка недобросовісних платників податків, то і заходи профілактики повинні бути відповідними: по відношенню до населення носити соціальний, а по відношенню до співробітників податкових органів, навпаки, індивідуальний характер. Робота з населенням повинна бути спрямована на підвищення його громадянської активності, почуття колективної відповідальності, збільшення патріотизму і т.п. Стосовно ж до співробітників податкових органів багато залежить від поведінки керівного складу і держави в цілому. Податківець повинен усвідомлювати, що виконує, взагалі-то, святу для держави обов'язок, по суті, забезпечуючи його утримання і безперерйне функціонування. Тому держава повинна забезпечити вжиття заходів, спрямованих на формування у службовців фіскальних органів почуття сповнені службового та громадянського обов'язку.

В процесі висвітлення проблем, пов'язаних з корупцією в сфері оподаткування, ми намагалися вказати і на ряд позитивних моментів. Зокрема, на те, що в даний час відбувається неухильне дистанціювання платників податків і працівників органів державної фіскальної служби один від одного в плані справляння податків і зборів. Тепер для сплати податку, збору або внеску необов'язково звертатися в орган ДФС, а досить переслати декларацію по електронній пошті. Ускладнюється процедура податкових перевірок, стають регулярністю перевірки вищими інстанціями, в чому є, зрозуміло, негативні сторони для самої податкової системи, що виражаються в збільшенні бюрократизації та ін.

Трокоз О.Л., магістрант, II курс, гр. ЗДУМ-17-1м, ФПУП  
Науковий керівник – Самчук К.І., к.е.н.  
Житомирський державний технологічний університет

## ЗАПРОВАДЖЕННЯ ГЕНДЕРНО-ОРІЄНТОВАНОГО БЮДЖЕТУВАННЯ В УМОВАХ ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ

З моменту проголошення незалежності України, розпочаті з 2014 року реформи у кар'єрі, є найбільш перспективними та найсуттєвішими.

Реформа державної політики України у сфері місцевого самоврядування передбачає децентралізацію влади – тобто передачу від органів виконавчої влади органам місцевого самоврядування значної частини повноважень, ресурсів та відповідальності. Для її реалізації схвалено Концепцію реформування місцевого самоврядування та територіальної організації влади і затверджений План заходів щодо її реалізації, які дали старт реформі.

Також, ще одним важливим питанням в Україні є гендерна рівність. Свідченням цього є прийняття у 2005 році Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», а в квітні 2018 року Урядом затверджено Державну соціальну програму забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року, якою визначено основні завдання, спрямовані на підвищення рівня дотримання принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життя українського суспільства. В країні продовжується процес побудови механізму управління гендерними процесами в системі законодавчої та виконавчої влади, а також, що особливо важливо у системі місцевого самоврядування. Саме у процесі децентралізації зростає увага до конкретної особистості, її потреб та особливостей, незалежно від її віку чи статі. Тому виникає необхідність у формуванні гендерно чутливих послуг, що повинні надавати місцеві громади, які найбільш наближені до інтересів та потреб чоловіків і жінок, котрі мешкають в об'єднаних територіальних громадах.

В умовах обмеженості бюджетних коштів, які не повною мірою забезпечують потреби суспільства, важливим завданням стає визначення основних напрямів при розподілі бюджетних видатків та забезпечення підвищення рівня їх ефективного використання. Відповідно до статті 7 Бюджетного кодексу України місцеві бюджети є самостійні. Самостійність бюджетів забезпечується закріпленням за ними відповідних джерел доходів бюджету, правом відповідних органів державної влади та органів місцевого самоврядування визначати напрями використання бюджетних коштів відповідно до законодавства України.

Тому, при формуванні та затвердженні місцевих бюджетів, бажано передбачити і гендерну складову. Саме включення гендерної складової при наданні послуг та відповідно і передбачення фінансового ресурсу для проведення видатків, допомагає створенню безпечних, зручних для різних соціальних груп, справедливих публічних просторів із урахуванням потреб мешканців. Гендерний підхід забезпечує інтеграцію інтересів, досвіду та потреб різних вікових та соціальних груп, слугує невід'ємним критерієм при розробці загальної концепції, здійсненні моніторингу й оцінці всіх напрямів політичної, економічної та суспільної діяльності громади для того, щоб результати цієї політики були однаково справедливими.

Гендерно-орієнтоване бюджетування визначає ґрунтовний аналіз бюджетних асигнувань щодо їх впливу на кінцевих отримувачів послуг – чоловіків та жінок, хлопчиків та дівчаток. Розробка гендерно-орієнтованого бюджету дозволяє побачити, як доходи та видатки бюджету впливають на соціально-економічне становище й можливості жінок та чоловіків, а також на аспекти рівності між жінками й чоловіками у громаді. Як інструмент управлінської технології гендерно-орієнтоване бюджетування дозволяє оцінити, як і якою мірою державна політика у сфері розподілу видатків бюджету впливає на чоловіків і жінок як споживачів послуг, користувачів інфраструктури та платників податків. Його слід розглядати як впливовий елемент управлінської діяльності, пов'язаний із розробкою бюджетів різних рівнів, що надає важливу інформацію фахівцям, які приймають рішення щодо розподілу коштів.

Досвід інших країн свідчить, що бюджет, запланований на гендерних засадах сприяє підвищенню рівня якості послуг для населення, адресному спрямуванню видатків бюджету до споживача, ефективному використанню бюджетних коштів, підвищенню темпів економічного розвитку громади та країни в цілому. Тому відносно нова для України, але визнана у всьому світі технологія – гендерного бюджетування, допоможе новоствореним громадам вирішити ряд актуальних питань і задовільнити потреби населення та дасть стимул для розвитку успішної громади.

Тростенюк Ю.В., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-18-4м, ФПУП  
Науковий керівник – Антонов А.В., д.н.держ.упр., проф.  
Житомирський державний технологічний університет

## СУЧАСНІ ТЕХНОЛОГІЇ ТА ЛІДЕРСЬКІ ЯКОСТІ В РОБОТІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

На сьогодні сучасні технології і державна служба дуже тісно взаємодіють. Метою кожного керівника є бездоганна робота структури, відповідність усім вимогам законодавства та якість роботи колективу на найвищому рівні. Сучасні технології мають на меті полегшення праці персоналу, в тому числі і державних службовців. Однак тільки справжній лідер має поєднувати в собі якості, які вносять в роботу систематичність та інновації при цьому не створюючи перепон чи незручностей для роботи державних службовців.

В багатьох джерелах поняття “лідер” ототожнюють з вищим керівним складом відповідних структур. За даною логікою авторами книги “Танець змін” [1] наведено наступне: лідером можуть бути лише ті працівники, що належать до вищого керівництва. Даними авторами не враховувались фактори розвитку сучасних технологій та вміння пристосовуватись вищого керівництва до інновацій.

Націлена на якість організація залежить від лідерства, яке формує внутрішні умови успіху [2]. Лідер серед державних службовців в період сьогодення має поєднувати безліч якостей таких, як: уміння визначити пріоритети, вплив, довіра, уміння сформувати команду (виховання командного духу), уміння повести за собою та виховання інших лідерів серед підлеглих.

В умовах реформування всіх сфер держави вцілому та сфери державного управління зокрема, з метою полегшення та зменшення часу опрацювання документів, економії не відновлювальних ресурсів, в органах виконавчої влади, місцевих державних адміністраціях та органах місцевого самоврядування запроваджується електронний документообіг.

Однак навіть таке нововведення може втратити свою економічну та практичну привабливість через відсутність у лідера поняття про нові технології. Оскільки тільки правильний підхід до заданої мети має включати базові знання в даних інноваційних технологіях. Використання нових технологій не повинно викликати залучення додаткових, як матеріальних так і інтелектуальних, ресурсів для досягнення того результату, що і до впровадження інновацій.

Справжній керівник не може називати себе успішним, якщо він зупиняється на досягнутому, припиняє процес навчання, пізнання та самовдосконалення. Отже, істинним лідером можна вважати людину яка прагне до постійної праці, відточування майстерності в управлінні та пошуку нових підходів до вирішення поставлених завдань.

Так званий “лідер” маючи гарні знання про нові технології може бути не зовсім на “своєму” місці, не маючи достатніх навичок чи хисту до виконання функцій керівника. Результат діяльності такого лідера може привести до колапсу в сфері діяльності державних службовців через зайві функції, які може їм нав’язати “лідер”.

Враховуючи вертикаль в сфері державного управління лідери чи керівники можуть підпорядковуватись іншому вищому керівникові. Тому правильно втілити чи обрати шляхи вирішення поставлених завдань є важливою рисою організаційних якостей лідера.

В процесі дослідження було виявлено, що досвідчені лідери не маючи досвіду використання нових технологій мають гарні управлінські якості, можуть покладати обов’язки чи завдання, наприклад щодо запровадження електронного документообігу в підпорядкованій структурі, на підлеглих. Даний розподіл обов’язків в свою чергу стимулює виховання лідерських якостей у підлеглих з одного боку та збільшує навантаження на підлеглих з іншого.

Підводячи підсумок, варто зазначити, що якість лідера вміння пристосовуватись до змін в сфері інформаційних технологій сьогодення є основою успішності та процвітання державної служби в Україні. Впровадження сучасних технологій покликане для прозорішої роботи державних службовців та довіри народу до влади. Досвід лідера в даній сфері впливатиме на результат впровадження даних технологій в роботу державних службовців та рівня довіри до них.

### **Список використаних джерел:**

1. Сенге П.М., Клейнер А., Робертс Ш., Ричардс Р.Б., Рот Дж., Сміт Б.Дж., Танець перемен: новые проблемы самообучающихся организаций / Пер. с англ. – М.: ЗАО “ОлимпБизнес”, 2003. – 624 с.
2. Туник О. Лидерство и лидеры в организации: о чем говорят теория и практика [Електронний ресурс] // “Персонал-Микс”. – 2004. – № 3. – Режим доступу: <http://www.management.com.ua/ld/ld037>

Туржинська І.В., магістрант, II курс, гр. ЗДУМ-17-1м, ФПУП  
Науковий керівник – Грицишен Д.О., д.е.н., проф.  
Житомирський державний технологічний університет

## МЕТОДИ ВПЛИВУ НА ЕФЕКТИВНІСТЬ РОБОТИ ДЕРЖАВНОГО СЛУЖБОВЦЯ, МОТИВАЦІЯ І ПРОБЛЕМИ СТИМУЛЮВАННЯ ОПЛАТИ ЙОГО ПРАЦІ

Необхідність підвищення ефективності державної служби є одним з найактуальніших питань на протязі багатьох років. Адже від результатів діяльності державних органів безпосередньо залежить соціально-економічний розвиток країни в цілому. У свою чергу ефективність державного управління багато в чому залежить від професійної компетенції осіб, зайнятих на державній службі. Саме державні службовці беруть участь у виробленні загальнонаціональних цілей і пріоритетів, втілюють в життя державні завдання і функції, беруть участь в управлінні соціально-економічної та адміністративно-політичною сферами.

Кадрова політика в сфері державної служби в даний час характеризується наявністю ряду проблем: недосконалість нормативно-правової бази проходження державної служби; неповне науково-методичне забезпечення процесів професійного розвитку державних службовців; суб'єктивна оцінка результатів їх професійної діяльності; фрагментарне управління підвищенням їх професійних знань і навичок; основні етапи кар'єрного росту державних службовців слабо мотивовані; а також те, що оцінка результатів їх професійної діяльності практично не впливає на подальший професійний ріст; додаткову професійну освіту тільки формально є складовою частиною програм державних органів з професійного розвитку державних службовців; не в повній мірі застосовуються нові прогресивні технології та методи роботи з кадрами на державній службі. Недостатня розробленість наукового забезпечення професійного розвитку державних службовців негативно впливає на показники ефективності їх професійної діяльності.

У зв'язку з вищевказаним підвищення результативності професійної діяльності державних службовців є одним з найважливіших напрямків реформи державної служби. Ефективність діяльності державної служби обумовлюється правильно обраною системою стимулів, що спонукають державних службовців, діючи в рамках закону, надавати якісні публічні послуги населенню.

У сучасній теорії управління під стимулами професійної діяльності розуміють запропоновані керівництвом організації блага, заради досягнення, збереження яких людина готова витратити свою працю. Стимулювання як функція управління – вплив на мотивацію (процес формування мотиву) людини за допомогою винагороди; «Обмін благ з боку керівництва на необхідну працю працівника». Отже, ми розглядаємо стимулювання як вплив на мотивацію державного службовця за допомогою матеріальної та моральної винагороди. Можна сказати, що стимулювання державних службовців – це метод здійснення управлінських функцій в системі державної служби, що має своє відображення у конкретних заходах та формує мотивацію державного службовця як зразкової державно-значущої поведінки.

З метою стимулювання професійної діяльності державних службовців чинним законодавством передбачено різні методи впливу, починаючи із: заохочення їх до результативної, ефективної, добросесної та ініціативної роботи шляхом стимулювання просування по службі; прийняття у межах наданих повноважень рішення про заохочення; також за особливі досягнення або за виконання особливо відповідальних завдань державному службовцю може бути достроково присвоєно черговий ранг; за результатами оцінювання службової діяльності та отримання відмінної оцінки державні службовці преміюються та їм надається переважне просування по державній службі відповідно до Закону «Про державну службу»; та завершуючи суто матеріальним стимулюванням праці: за результатами роботи відповідно до особистого внеску державного службовця надається місячна або квартальна премія, встановлюється надбавка за вислугу років на державній службі на рівні 3 відсотків посадового окладу державного службовця за кожний календарний рік стажу державної служби, але не більше 50 відсотків посадового окладу, може надаватися матеріальна допомога для вирішення соціально-побутових питань. Крім того, державним службовцям надається щорічна основна оплачувана відпустка тривалістю 30 календарних днів, якщо законом не передбачено більш тривалої відпустки, з виплатою грошової допомоги у розмірі середньомісячної заробітної плати, крім цього, за кожний рік державної служби після досягнення п'ятирічного стажу державної служби державному службовцю надається один календарний день щорічної додаткової оплачуваної відпустки, але не більш як 15 календарних днів.

Проблемам стимулювання професійної діяльності державних службовців щодо підвищення ефективності їх діяльності приділяється недостатньо уваги. Проте розробка та реалізація кадрової політики вимагає використання різних методів управління діяльністю державних службовців з метою зростання результативності їх роботи. Для цього вивчаються режим роботи державних службовців, аналізуються посадові інструкції, рівень заробітної плати.

**Українець О.А., магістрант, II курс, гр. ЗДУМ-17-2м, ФПУП  
Науковий керівник – Свірко С.В., д.е.н., проф.  
Житомирський державний технологічний університет**

## **РЕАЛІЗАЦІЯ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ З ПИТАНЬ ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ОРГАНАМИ ПЕНСІЙНОГО ФОНДУ УКРАЇНИ В ЖИТОМИРСЬКІЙ ОБЛАСТІ**

Пенсійний фонд України є центральним органом виконавчої влади, діяльність якого спрямовується і координується Кабінетом Міністрів України через Міністра соціальної політики, що реалізує державну політику з питань пенсійного забезпечення та ведення обліку осіб, які підлягають загальнообов'язковому державному соціальному страхуванню.

Пенсійний фонд був перетворений із самостійної фінансово-банківської системи на центральний орган виконавчої влади та наділений відповідними повноваженнями у 1994 році.

Основними завданнями Фонду в області є: реалізація державної політики з питань пенсійного забезпечення; забезпечення ведення обліку осіб, які підлягають загальнообов'язковому державному соціальному страхуванню.

Органами Фонду забезпечується призначення (перерахунок), виплата та фінансування пенсій, щомісячного довічного грошового утримання суддям у відставці, допомоги на поховання та інших виплат відповідно до законодавства.

Основні пріоритети та план роботи визначають цілі та головні завдання Пенсійного фонду України та головного управління ПФУ в Житомирській області, в основу яких покладені Стратегія сталого розвитку "Україна — 2020", схвалена Указом Президента України від 12 січня 2015р. № 5, Програма діяльності Кабінету Міністрів України, схвалена Постановою Верховної Ради України від 14 квітня 2016 р. №1099-VIII, Стратегія модернізації та розвитку Пенсійного фонду України на період до 2020 року, схвалена розпорядженнями Кабінету Міністрів України від 14 вересня 2016 року №672, Стратегічний план діяльності Міністерства соціальної політики України на 2018 бюджетний рік.

Основні пріоритети діяльності головного управління Пенсійного фонду України в Житомирській області на 2019 рік:

I. Реалізація завдань, визначених Стратегією модернізації та розвитку Пенсійного фонду України на період до 2020 року, схваленої розпорядженнями Кабінету Міністрів України від 14 вересня 2016 року № 672.

II. Своєчасне призначення, перерахунок та здійснення пенсійних виплат, забезпечення додержання пенсійного законодавства, якісного обслуговування громадян.

III. Мобілізація коштів до бюджету головного управління Пенсійного фонду України в Житомирській області та їх раціональне використання, забезпечення фінансової стабільності пенсійної системи.

IV. Реалізація державної антикорупційної політики в органах Пенсійного фонду України.

На виконання пріоритетів складено план головного управління на 2018 рік, звіт про виконання, якого подається щоквартально та відповідно за рік. Виконання плану є одним з показників рейтингу роботи управління.

Бюджет Фонду, як головний фінансовий план розвитку пенсійної системи, визначає ресурсні можливості і основні напрямки їх використання у пенсійному забезпеченні громадян.

За останні роки відбулося багато технологічних нововведень для полегшення доступу пенсіонерів до інформації щодо призначення, перерахунків пенсій тощо. Серед пріоритетів у роботі Фонду – розвиток сучасних інформаційних технологій. Важливим кроком у цьому питанні є створення Веб-порталу електронних послуг Пенсійного фонду України.

Але одним з найголовніших завдань для органів Пенсійного фонду області є підвищення якості обслуговування громадян та наближення надання пенсійних послуг – це комплексна робота, яка ведеться в багатьох напрямках: від культури спілкування до використання новітніх технологій.

Зокрема, проведення роз'яснювальної роботи серед населення щодо надання послуг через веб-портал електронних послуг Пенсійного фонду України, зокрема щодо: замовлення та отримання в електронному вигляді довідок та/або витягу з відомостей реєстру застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування (далі – РЗО) з використанням перевіірочних кодів (для користувачів, які зареєстровані на веб-порталі та ідентифіковані за допомогою електронного цифрового підпису); замовлення послуги інформування за допомогою СМС-повідомлення, електронної пошти тощо.

Завдяки інформаційним технологіям значно скоротився й час обслуговування. Всі документи, які подає особа, скануються. Рівень обслуговування поставлений таким чином, що людина контактує лише з персоналом в залах обслуговування.

Улько Т.А., магістрант, II курс, гр. ЗДУМ-17-1м, ФПУП  
Науковий керівник – Орлов І.В., д.е.н., проф.  
Житомирський державний технологічний університет

## ПРАВОВІ ТА ОРГАНІЗАЦІЙНІ ЗАСАДИ ЗАПОБІГАННЯ КОРУПЦІЇ

Розв'язання проблеми корупції є одним з пріоритетів для розвитку нашої держави. За даними досліджень, саме корупція стала однією з причин, що призвела до масових протестів в Україні наприкінці 2013 – на початку 2014 року.

Дослідження «Індексу сприйняття корупції» (далі – СРІ), що проводить міжнародна організація Transparency International, показує, що українці вважають свою державу однією з найбільш корумпованих у світі. Так, в 2013 році Україна займала 144 місце із 177 держав, в яких проводились дослідження, та її рейтинг за рівнем корумпованості становив 25 балів із 100 можливих на рівні таких держав, як Камерун, Іран, Нігерія, Центральна Африканська Республіка та Папуа Нова Гвінея. У 2016 році у всесвітньому рейтингу СРІ Україна посідає 131 місце із 176 країн. Цю сходинку з показником 29 балів разом з нами розділили Казахстан, Росія, Непал та Іран. Проте в 2017 році показник СРІ покращився: Україна здобула 30 балів зі 100 можливих і посіла 130 місце з 180 країн. Сусіди України – Гамбія, Іран, М'янма та Сьєрра-Леоне.

За даними дослідження «Барометра Світової корупції», що проводить міжнародна організація Transparency International, протестувати проти корупції в 2013 році були готові 68% українців, а вийти на вулицю для цього були згодні 36%. Дослідження показало, що 43% опитаних вважають, що рівень корупції в Україні за останні роки значно зріс, 74% – впевнені у корумпованості державного сектору, 80% вважають, що дії Уряду у боротьбі з корупцією не результативні. Лише 4% опитаних вважають, що державна антикорупційна боротьба має хоч якийсь результат. Результати дослідження 2016 року свідчать про більш проактивний підхід до змін: 29% опитаних готові відмовлятися платити хабар, 9% готові повідомляти про корупцію, 6% будуть голосувати за добросесних кандидатів та партії, 7% готові вголос обговорювати проблему корупції, 2% готові вступити до антикорупційної організації, а 1% бойкотувати недобросесний бізнес.

Як бачимо, проблема корупції в Україні досі залишається однією з найактуальніших, хоча й здійснено деякі позитивні кроки у протидії корупції. Серед них: створення належного законодавчого забезпечення, формування дієвої системи державних органів, забезпечення належного координування формування та реалізації антикорупційної політики, превентивних заходів запобігання корупції. Розбудова такої системи повинна відповідати міжнародним стандартам і світовій практиці. Україна приєдналася до антикорупційного руху, ратифікувавши низку міжнародно-правових документів і розробивши на їх основі національне антикорупційне законодавство. Так, прийнято Закон України № 1699-VII «Про засади державної антикорупційної політики в Україні на 2014 – 2017 роки», розроблено проект Закону України «Про Антикорупційну стратегію на 2018 – 2020 роки».

14 жовтня 2014 року прийнято Закон України «Про запобігання корупції» № 1700-VII, який визначає правові та організаційні засади функціонування системи запобігання корупції в Україні, зміст та порядок застосування превентивних антикорупційних механізмів, правила щодо усунення наслідків корупційних правопорушень.

Відповідно до ст. 1 Закону України «Про запобігання корупції» спеціально уповноваженими суб'єктами у сфері протидії корупції є: органи прокуратури, Національної поліції, Національне антикорупційне бюро України, Національне агентство з питань запобігання корупції. Повноваження Національного Агентства з питань запобігання корупції (далі – НАЗК) закріплені статтею 11 Закону. Повноваження Національного антикорупційного бюро України закріплені Законом України «Про Національне антикорупційне бюро України» № 1698-VII від 14 жовтня 2014 року.

Також, Закон зобов'язує осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, щорічно до 1 квітня подавати шляхом заповнення на офіційному веб-сайті декларацію про доходи та майно за минулий рік за формою, що визначається НАЗК; передбачає порядок здійснення моніторингу способу життя суб'єктів декларування; передбачає створення антикорупційної програми юридичної особи, яка є комплексом правил, стандартів і процедур щодо виявлення, протидії та запобігання корупції у діяльності юридичної особи та затверджується керівником юридичної особи.

На законодавчому рівні закладено основні шляхи ефективної антикорупційної політики. Але практика показує, що є проблеми, які заважають ефективній реалізації антикорупційної політики в Україні. Невелика частка притягнутих до адміністративної відповідальності публічних осіб, викликає у суспільства недовіру до українських судів та прокуратури. Складність подолання корупції ще в тому, що у таких протиправних діях зацікавлені не тільки представники органів влади, а й бізнесмени та пересічні громадяни. Люди схильні давати «хабаря», навіть, коли в них не вимагають, з тією метою, аби мати державне рішення на свою користь у найкоротші терміни. Необхідність вирішення цих та інших проблем обумовлюють подальші дослідження щодо вироблення ефективної антикорупційної політики в нашій державі.

**Філоненко М.В., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-18-9м, ФПУП  
Науковий керівник – Грицишен Д.О., д.е.н., проф.  
Житомирський державний технологічний університет**

## **СУЧАСНІ АСПЕКТИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ПРАЦІ ДЕРЖАВНОГО СЛУЖБОВЦЯ**

Однією з пріоритетних умов сьогодення є трансформація та реформування державного управління, яке передбачає покращення ефективності діяльності державних службовців. Всі ці процеси пов'язані напряму з людським фактором їхнім бажанням та прагненням працювати на більш високий результат в результаті якого отримати певну винагороду. Наразі висуваються нові умови праці, які більш прискіпливіші до компетенції, кваліфікації та професіоналізму державного службовця.

Зараз в Україні визріла потреба подолати прірву між динамічним розвитком суспільства та застарілою радянською спадщиною управління потенціалом державної служби. Серед загальних кадрових технологій сьогодення особливо набирає обертів процес мотивації державного службовця, як чинник підвищення ефективності його діяльності.

Державний службовець повинен усвідомлювати, яким повинен бути результат їхньої діяльності, яким чином впливати та яку у підсумку одержать винагороду, які представляють для них певну цінність. Як показує світова практика для ефективного використання внутрішнього потенціалу державного службовця необхідно володіти сучасною технікою мотивації.

Найважливішими елементами цієї техніки належать:

- 1) заохочення;
- 2) визнання позитивних результатів праці;
- 3) закріплення позитивної поведінки.

Підвищення ефективності праці державного службовця неможливе без дієвих стимулів та мотивів спонукання до праці існує певна небезпека, що знання та вміння державного службовця може залишитися нереалізованим. Наразі досить розповсюджена думка щодо необхідності прирівняти стимулювання на державній службі до рівня приватного сектора. Цей підхід було доповнено етичними імперативами концепції «ефективне управління», які є основними вимогами до державних службовців.

Аналіз сучасних аспектів напрацювань дають змогу виділити концепцію «мотивація служіння суспільству», які орієнтуються на мотиваційну силу, що спонукають державних службовців на добровільне та безкорисне виконання значущих суспільних завдань в інтересах держави. Відповідно до теорій, державній службі властиві такі морально-етичні цінності, як: неупередженість, справедливість, прозорість, відповідальність, чесність, дотримання закону, прихильність демократії, служіння суспільству тощо.

Основними мотиваційно-стимулюючими чинниками в державному секторі використовуються матеріальна, соціальна, політична та адміністративна мотивації.

Матеріальна мотивація включає в себе оплату праці, пенсійне забезпечення, розподіл матеріальних благ.

Соціальна – базується на морально-етичних принципах особистості, визнаних суспільством цінностях та нормах.

Політична – полягає у політичних ідеологіях, які є визначальними для службовця.

I, нарешті, адміністративна мотивація реалізується через адміністративну відповідальність службовця шляхом виконання ним наданих повноважень.

Водночас елементи матеріальної мотивації відіграють важливу роль, насамперед у процесі здійснення оцінювання ефективності роботи державного службовця. Їх головна мета – втримати кваліфікованих працівників на робочих місцях і підвищити ефективність їхньої праці за допомогою грошової винагороди.

Але якою дієюю та сильною не була б система матеріального стимулювання, її недостатньо. Матеріальні інтереси людей є далеко не визначальними спонукальними мотивами, оскільки людину можна мотивувати до успішної праці також через задоволення інших потреб, зокрема соціальних, духовних та психологічно-моральних. Зазвичай йдеться про підвищення зацікавленості працівника у добросовісному виконанні своїх обов'язків, яка однозначно позначиться на підвищенні ефективності праці загалом державного службовця.

Отже, пріоритетною метою підвищення ефективності праці є розвиток дієвих мотиваційно-орієнтованих засад інституту державної служби, зокрема через підвищення її соціального престижу, врегулювання питання матеріального та морального заохочення за ефективне виконання обов'язків, закладення передумов можливості та практичної реальності кар'єрного зростання, формування позитивного іміджу державної служби та самоствердження особистості загалом. Найуспішніший спосіб досягнення цієї мети – пов'язати службове кар'єрне просування з професійними успіхами службовця.

**Франчук О.Л., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-18-4м, ФПУП  
Науковий керівник – Сергієнко Л.В., к.н.держ.упр.  
Житомирський державний технологічний університет**

### **ШЛЯХИ ПОСИЛЕННЯ МОТИВАЦІЇ ДО ЕФЕКТИВНОЇ ПРАЦІ ТА ПРОБЛЕМИ СТИМУЛЮЮЧОЇ РОЛІ ОПЛАТИ ПРАЦІ ДЕРЖАВНОГО СЛУЖБОВЦЯ**

Мотивація є одним із ключових аспектів для високопродуктивної праці, сутністю трудового потенціалу, адже, коли працівник виконує свої посадові обов'язки із задоволенням, має цілі та прагнення до саморозвитку, що в свою чергу діє на розвиток організації в цілому, то його коефіцієнт корисної дії зростає в рази. І навпаки, при відсутності мотивації, організація втрачає цінні кадри, досвідчених працівників, що веде до втрати високоефективності та продуктивності організації. Тобто досконалість застосування системи мотивації трудової діяльності працівників, забезпечує ефективність праці.

Економічні процеси, які нині відбуваються в нашій країні, не сприяють мотивації персоналу, підвищенню конкурентоспроможності державної служби, як роботодавця, на ринку праці, підвищенню рівня зацікавленості державних службовців у ефективній, орієнтованій на результат та якісній роботі. Доведено, що невисокий та нестабільний рівень оплати праці не забезпечує виконання тих функцій і завдань, які покладаються на систему управління державою. Заробітна плата перестає виконувати свою основну функцію, працівники усе частіше змушені шукати додатковий підробіток та відчувають сильну нестачу коштів, що аж ніяк не сприяє продуктивності праці. Аналізуючи проблему та шляхи її вирішення, можна сказати, що впровадження дієвого механізму регулювання оплати праці, її реформування забезпечить удосконалення оплати праці, що на сучасному етапі розвитку економіки України є актуальною проблемою. Отже, економічне зростання в країні неможливе без підвищення ефективності, результативності праці, яке не може бути досягнуто без посилення стимулюючої ролі заробітної плати.

Рівень оплати праці державних службовців в Україні дуже відрізняється від рівня оплати праці державних службовців зарубіжних країн. З економічної точки зору заробітна плата аж ніяк не виконує свої функції сповна, а саме: розподільчу, відтворювальну, стимулювання праці. На сьогоднішній день її можна порівняти із благодійною допомогою, якої зовсім не вистачає та яка не залежить від результативності праці.

Впровадження реформ в систему оплати праці державних службовців, враховуючи особливості, специфіку формування ринкових механізмів в Україні залишаються нагальними та мають необхідність в подальшому науковому дослідженні. У Законі України «Про державну службу» визначено, що держава забезпечує достатній рівень оплати праці державних службовців для професійного виконання посадових обов'язків, заохочує їх до результативної, ефективної, добросесної та ініціативної роботи. Але в реальності, аналізуючи сучасний стан, ми бачимо, що рівень оплати праці державних службовців та сама система державної служби не відповідає прописаним нормам закону і не забезпечує виконання тих завдань, які поставлені.

Оплата праці державних службовців віддалено пов'язана з освітньо-кваліфікаційним рівнем кадрового забезпечення, необхідною підготовкою, результатами професійного навчання, складністю та відповідальністю трудових функцій державного службовця, ефективністю виконання структурами влади та їх апаратами державних функцій.

Заробітна плата державних службовців є практично єдиним джерелом їх доходів, адже відповідно до законодавства, їм заборонено займатись підприємницькою діяльністю, також брати участь в управлінні комерційними структурами, виконувати іншу оплачувану роботу на умовах сумісництва, крім педагогічної, наукової та іншої творчої діяльності.

Враховуючи, що відбулися деякі позитивні зрушення у сфері вдосконалення оплати праці, шляхом прийняття постанови Кабінету Міністрів України «Про внесення змін до деяких постанов Кабінету Міністрів України щодо впорядкування структури заробітної плати працівників державних органів, судів, органів та установ системи правосуддя у 2019 році» та деяких нормативно-правових актів, заробітна плата державних службовців все ще не виконує своїх важливих функцій, таких як стимулююча та мотиваційна. Гідний рівень життя, унеможливлення корупції, підвищення ефективності та результативності функціонування державної служби – це ті ключові аспекти, які мають забезпечуватись заробітною платою всіх державних службовців, а особливо тих, які є найнижчими в ланці категорій посад. Враховуючи специфіку формування ринкових механізмів та економіки країни в цілому, можемо стверджувати, що невідкладною є потреба у вдосконаленні та доведенні до світових рівнів сучасного стану оплати праці державних службовців.



Ходаківська Т.Г., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-18-4м, ФПУП  
Науковий керівник – Драган І.О., д.н.держ.упр., проф.  
Житомирський державний технологічний університет

### ДЕРЖАВНЕ УПРАВЛІННЯ ІНВЕСТИЦІЙНИМ РОЗВИТКОМ ЕКОНОМІКИ РЕГІОНУ

Інвестиційна привабливість регіону виступає ключовим показником для залучення ресурсів у його розвиток, і інвестиційні ризики діють як визначальний чинник обсягу можливих капіталовкладень.

Інвестиційний ризик – це сукупність чинників, під впливом яких формується ймовірність виникнення непередбачуваних фінансових втрат в умовах невизначеності результатів інвестиційної діяльності чи ймовірність повного чи часткового недосягнення результатів здійснення інвестицій.

Загальний рівень інвестиційного ризику регіону має інтегральний характер та складається із сукупності декількох видів ризиків: економічного (тенденції в економічному розвитку регіону), політичного (політична нестабільність та ризик соціально-політичних змін), фінансового (стійкість фінансової системи регіону), соціального (рівень соціальної напруги), екологічного (рівень забруднення навколишнього середовища, включаючи радіаційне), кримінального (рівень злочинності у регіоні з урахуванням важкості злочинів), законодавчого (нестабільність і недосконалість законодавства регіона, яке регулює економічну діяльність господарських суб'єктів та інвесторів, його невідповідність національному законодавству).

Управління інвестиційними ризиками регіону може здійснюватись у відповідності до однієї з двох можливих концепцій – статичного або динамічного управління. Статичне управління у переважному ступені сприймає ризик як загрозу та спрямоване на нейтралізацію наслідків та скорочення можливих збитків. При цьому управління здійснюється «по факту» виникнення загрози інвестиційній привабливості регіону або його інвестиційному потенціалу та обмежується розробкою та реалізацією одиничного управлінського впливу. Основою його прийняття є наявна інформація, і її додаткове збирання та аналіз ініціюють нечасто. Статична концепція управління інвестиційними ризиками в регіоні є історично першою, оскільки виникла під час усвідомлення відповідальними особами загроз отриманню бажаного інвестиційного доходу та природнього бажання до їх усунення чи зниження. Таке управління інвестиційними ризиками носить яскраво виражений тактичний характер, оскільки спрямоване виключно на досягнення короткострокових цілей, без орієнтації на майбутнє, і є неприйнятним для управління інвестиційними ризиками на регіональному рівні.

Тому необхідним є здійснення управління регіональними інвестиційними ризиками на базі динамічної концепції – при постійному моніторингу рівня ризику і пристосуванні управляючих впливів до зміни параметрів інвестиційного ризику регіону. Інакше кажучи, динамічна концепція управління регіональним інвестиційним ризиком реалізується не як одноразовий акт впливу, але як процес. В її основі лежить активна поведінка та сприймання ризику не як загрози, а як можливості отримання додаткового інвестиційного доходу, тому вона ґрунтується на прогнозуванні ризиків і оцінці результатів прийнятих рішень та реалізованих управлінських впливів. Таке управління вимагає тактичних та стратегічних рішень.

Управління інвестиційними ризиками регіону повинно здійснюватися у рамках єдиної стратегії і бути спрямоване на вирішення двох основних завдань:

- збереження базових інвестиційних ресурсів регіону та досягнутих показників його розвитку;
- створення додаткових ресурсів і зростання інвестиційної привабливості регіону.

Під час розрахунку інвестиційного ризику регіону доцільно використовувати ключові соціально-економічні показники, які можна ефективно вимірювати та динаміку яких можна оперативнo відстежувати. Зокрема, ми пропонуємо використати під час оцінки такі показники: чисельність зареєстрованих злочинів на 10 тис. населення (кримінальний ризик), викиди забруднюючих речовин у атмосферне повітря (екологічний ризик), співвідношення доходів бюджету регіону до його видатків (фінансовий ризик), питома вага збиткових підприємств та організацій (підприємницький ризик), прострочена кредиторська заборгованість підприємств (фінансовий ризик), рівень зносу основних виробничих фондів (технологічний ризик), чисельність захворювань на 10 тис. населення (соціальний ризик), інфляція у споживчому секторі (економічний ризик), інфляція у промисловості (економічний ризик).

**Хромова В.Д., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-18-3м, ФПУП  
Науковий керівник – Назаренко С.П., к.юр.н., доц.  
Житомирський державний технологічний університет**

## **СТАН ТА ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ ВІЙСЬКОВОГО ОБЛІКУ ГРОМАДЯН УКРАЇНИ**

У сучасних умовах гібридної війни завдання щодо створення військового резерву людських ресурсів є однією з найважливіших функцій держави, справою всього українського народу. Створення потужного контингенту резервістів для сил оборони вимагає удосконалення правового, організаційного, мотиваційного та ресурсного механізмів державного управління і є важливою складовою мобілізаційної підготовки. Завдання щодо створення резерву підготовлених та вмотивованих до збройного захисту Вітчизни військовозобов'язаних стоїть не лише перед системою державного управління. Воно потребує постійної уваги всього суспільства, співпраці державних органів та роботодавців, усіх складових громадянського суспільства.

Одним із складових змісту мобілізаційної підготовки держави є військовий облік громадян України, який полягає у цілеспрямованій діяльності державних органів, підприємств, установ та організацій щодо фіксації, накопичення та аналізу військово-облікових даних призовників і військовозобов'язаних із відображенням їх у військово-облікових документах, а також здійснення контролю за дотриманням призовниками і військовозобов'язаними, посадовими особами державних органів, підприємств, установ та організацій встановлених правил військового обліку.

Якісно організована військово-облікова робота є запорукою гарантованого виконання завдань в ході проведення заходів мобілізації. Вона здійснюється в межах загального обліку людських ресурсів в Україні та відіграє особливу роль саме під час відбиття зовнішньої агресії, коли мобілізація стає одним із основних заходів у сфері оборони держави.

Сьогодні на державному рівні приділяється значна увага забезпеченню належного стану ведення військового обліку призовників і військовозобов'язаних та бронювання військовозобов'язаних на період мобілізації та на воєнний час. У 2014 році початок антитерористичної операції на Сході нашої держави та проведення чергових хвиль мобілізації виявили низку проблемних питань. Усі добре пам'ятають, що коли була оголошена перша хвиля часткової мобілізації, то стало очевидно, що системи військового обліку, яка б забезпечила більш успішне проведення мобілізації, як такої не існує. Як можна говорити про військовий облік, коли у 2014 році районні військові комісаріати склалися з трьох-чотирьох чоловік, що не могли забезпечити ні ведення обліку, ні здійснити його перевірку. Саме від якості організації військового обліку залежить повнота та якість комплектування Збройних Сил України та інших військових формувань особовим складом у мирний час та особливий період. Питання військового обліку, як ніколи, стає пріоритетним завданням у наш час.

З метою ведення військового обліку в державі утворюється система військового обліку призовників і військовозобов'язаних (далі – система військового обліку).

Системою військового обліку є визначена законодавством сукупність узгоджених за метою та завданнями державних органів, підприємств, установ та організацій, які ведуть військовий облік та забезпечують її функціонування із застосуванням засобів автоматизації процесів та використанням необхідних баз даних (реєстрів), визначених законодавством.

Головною вимогою до системи військового обліку є постійне забезпечення повноти та достовірності даних, що визначають кількісний склад та якісний стан призовників і військовозобов'язаних.

Результати практичної діяльності з комплектування військ (сил) особовим складом у ході проведення мобілізації у 2014–2015 роках виявили низку проблемних питань у функціонуванні системи військового обліку, що впливають на ефективність процесу комплектування військ (сил) особовим складом, який є основою бойового потенціалу Збройних Сил України.

Починаючи з 2016 року Генеральним штабом Збройних Сил України, вперше за 23 роки незалежності України було розпочато планові перевірки органів, які забезпечують функціонування системи військового обліку.

Протягом 2016-2018 років Генеральним штабом Збройних Сил України були проведені перевірки стану військового обліку призовників та військовозобов'язаних у більш як 30 центральних та місцевих органах виконавчої влади.

За результатами перевірок було виявлено низку недоліків у функціонуванні системи військового обліку, які впливають на ефективне планування та здійснення призову громадян на військову службу, а саме:

1) відсутність належної системи контролю за станом військового обліку громадян України, зокрема незастосування військовими комісарами всієї повноти адміністративної влади, визначеною Кодексом

України про адміністративні правопорушення, як головного правового інструменту із забезпечення виконання законодавства з питань військового обов'язку і військової служби, мобілізаційної підготовки та мобілізації;

2) незадовільна підготовка керівного складу органів державної влади, інших державних органів, органів місцевого самоврядування, підприємств, установ і організацій, працівників відповідних мобілізаційних та кадрових підрозділів з питань організації і ведення військового обліку та бронювання військовозобов'язаних внаслідок відсутності планового підвищення їх кваліфікації;

3) відсутність методологічного, методичного та наукового супроводження заходів військового обліку громадян України;

4) незавершеність процесів запровадження єдиного державного реєстру військовозобов'язаних (далі – ЄДРВ) як складової системи обліку людських ресурсів у державі та забезпечення його належної інтеграції з існуючими державними реєстрами;

5) відсутність автоматизації процесів ведення обліку трудових ресурсів у державі, у тому числі персонального, персонально-первинного та персонально-якісного обліку призовників і військовозобов'язаних;

6) неналежне виконання органами, що забезпечують функціонування системи військового обліку, своїх обов'язків, визначених статтею 38 Закону України «Про військовий обов'язок і військову службу»;

7) збільшення кількості громадян, які ухиляються від виконання військового обов'язку, у зв'язку з їх безкарністю та відсутністю державної політики з нетерпіння та протидії з цим явищем.

Інформація в системі військового обліку циркулює на паперових носіях, що суттєво знижує ефективність її функціонування.

Крім того, у державі досі не створені Єдиний демографічний реєстр громадян, Єдиний реєстр трудових ресурсів, а також не запроваджений ЄДРВ, що повинно стати основою майбутньої системи військового обліку.

Відсутність згаданих інформаційних ресурсів збільшує вплив людського фактору на ефективність функціонування системи військового обліку. У першу чергу, це вплив на рівень професійної підготовки керівного складу та мобілізаційних підрозділів системи військового обліку з питань організації військового обліку. У другу чергу – вплив на рівень професійної підготовки військового-облікового персоналу, а в третю – виникнення корупційних ризиків щодо кожної згаданої посадової особи.

Тобто існуюча система військового обліку потребує навченого персоналу та вимагає стійкої ефективної системи фізичного контролю за їх діяльністю.

Зважаючи на це, Стратегічним оборонним бюлетенем України, уведеним в дію Указом Президента України від 06.06.2016 № 240/2016, однією із п'яти стратегічних цілей визначено – «Професіоналізація сил оборони та створення необхідного військового резерву». Серед оперативних цілей зазначеної стратегічної цілі – «Реформування системи мобілізації та створення військового резерву», а серед завдань – «Створення Єдиного державного реєстру військовозобов'язаних для забезпечення військового обліку громадян України та гарантованого комплектування Збройних Сил України, інших військових формувань особовим складом в мирний та особливий період». Єдиний державний реєстр військовозобов'язаних, з використанням новітніх інформаційних технологій, дозволить створити централізовану базу даних усіх військовозобов'язаних та призовників, зменшити корупційний чинник у військових комісаріатах під час мобілізації та унеможливить ухилення громадян від призову на військову службу

Отже, слід зазначити, що сучасна система військового обліку завдяки впливу зазначених недоліків функціонує неефективно, потребує удосконалення та подальшого реформування.

За результатами аналізу недоліків, що впливають на функціонування системи військового обліку, визначені напрями покращення ефективності її функціонування, а саме:

– здійснення дієвого контролю за станом військового обліку громадян України в органах державної влади, інших державних органів, органах місцевого самоврядування, на підприємствах, в установах і організаціях незалежно від їх підпорядкування та форми власності;

– запровадження системи навчання та підвищення кваліфікації керівного складу та посадових осіб, відповідальних за ведення військового обліку в органах державної влади, інших державних органів, органах місцевого самоврядування, на підприємствах, в установах і організаціях незалежно від їх підпорядкування та форми власності;

– методологічне, методичне та наукове супроводження заходів військового обліку громадян України та функціонування системи військового обліку;

– автоматизація процесів ведення військового обліку громадян України та функціонування системи військового обліку.

Царан Н.В., магістрант, II курс, гр. ЗДУМ-17-1м, ФПУП  
Науковий керівник – Остапчук В.В., викл.  
Житомирський державний технологічний університет

### КОНФЛІКТ ІНТЕРЕСІВ НА ДЕРЖАВНІЙ СЛУЖБІ

Поняття «конфлікт інтересів» є новим для українського законодавства. Конфлікт інтересів – це наявність у особи приватного інтересу у галузі її представницьких або посадових повноважень, які можуть вплинути на процес прийняття особою рішень, вжиття дій чи вчинення бездіяльності в ході реалізації своїх повноважень.

Ключові слова: корупція, відповідальність, державна служба, приватний інтерес, конфлікт інтересів.

Питання дослідження конфлікту інтересів у системі державної служби викликає на сьогоднішній день активний науковий інтерес, проблеми конфлікту інтересів були присвячені праці вітчизняних науковців: Б.М. Головкина, Ю.Ф. Лавренюка, Т.Є. Василевської, І.П. Лопушинського, В.Я. Малиновського та інших, питання потреби подальшого розвитку інституту державної служби, принципів моралі та етики державного службовця, служіння державі й суспільству є актуальним.

З конфліктом інтересів досить тісно пов'язані такі негативні явища, як зловживання службовим становищем, фаворитизм, непотизм (кумівство) і корупція, що розвивається на їх основі. Ситуація «конфлікту інтересів» містить, крім іншого, і моральну складову, оскільки багато в чому вона залежить від рівня моральної культури державних службовців, від їхнього вміння ухвалювати належні управлінські рішення. Моральні зусилля державного службовця повинні бути підкріплені чіткою правовою регламентацією його діяльності, комплексом заходів щодо попередження подібних ситуацій, їх виконання, недопущення або мінімізації шкідливих для особистості, суспільства і держави наслідків. Найчастіше конфлікт інтересів виникає, коли особа, що приймає рішення про використання державних коштів у вигляді державних контрактів, субсидій і т.п. має будь-які відносини з компанією або організацією, яка є одним з претендентів на отримання цих коштів у випадках розподілу державних коштів на конкурсній основі. Особливо висока ймовірність виникнення конфлікту інтересів, якщо члени або керівники конкурсної комісії, яка приймає рішення про розподіл коштів, одночасно є керівниками компаній або громадських організацій, що претендують на фінансування. Наявність службових повноважень надає державним службовцям можливість управляти значними матеріальними та людськими ресурсами. Державні службовці мають широкий доступ до інформації, можуть кардинально впливати на долю конкретної людини, що сприяє створенню умов для виникнення конфлікту інтересів.

Таким чином, повідомлення про можливий конфлікт інтересів є основною функцією державного службовця. При призначенні на посаду такі особи повинні письмово повідомити керівника органу про обставини, які можуть впливати на їх неупередженість або справляти враження наявності такого впливу. До таких обставин належать будь-які особисті інтереси призначених осіб або інтереси їх родичів, інших пов'язаних із ними осіб. Якщо вищезгаданий орган вважає, що такий конфлікт інтересів уже існує або може виникнути, особа повинна вжити усі можливі заходи щодо усунення відповідних обставин, а у випадку неможливості це зробити – відмовитись від зайняття посади чи виконання професійних обов'язків.

Якщо конфлікт інтересів або можливий конфлікт інтересів виникає після призначення на посаду, посадова особа повинна також повідомити про це письмово керівника. За таких обставин чинне законодавство передбачає низку варіантів зовнішнього врегулювання конфлікту інтересів. Воно можливе шляхом: відсторонення особи від виконання конкретного завдання; виконання цього завдання цією особою, але із зовнішнім контролем; недопущення особи до певної інформації; зміни обсягу повноважень особи; переведення особи на іншу посаду. Переведення на іншу посаду може здійснюватися лише за згодою особи, у якій виник конфлікт інтересів.

З метою попередження та подолання проявів приватного інтересу, слід пам'ятати що за діяння, пов'язані з конфліктом інтересів, законодавство передбачає адміністративну відповідальність у вигляді штрафів, в тому числі позбавлення права перебувати на певних посадах або займатися певною діяльністю на 1 рік та дисциплінарну відповідальність, за вчинення дій чи прийняття рішень, що містять в собі ознаки корупційності, норми Кримінального кодексу передбачають відповідальність за корупційні правопорушення як у вигляді штрафу, так і шляхом застосування арешту або обмеження волі, позбавлення волі з позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю.

Особлива увага приділена також питанню працевлаштування державних службовців після припинення повноважень по виконанню функцій держави: впродовж двох років після залишення посади чи припинення діяльності, пов'язаної з виконанням функцій держави, вони повинні утримуватись від надання згоди на представництво інтересів фізичних чи юридичних осіб у справах, які знаходяться у провадженні органів, в яких вони працювали.

Царук Т.Л., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-18-2м, ФПУП  
Науковий керівник – Яцик С.П., к.філ.н.  
Житомирський державний технологічний університет

## ПРОБЛЕМИ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ЛЮДЕЙ З ОБМЕЖЕНИМИ МОЖЛИВОСТЯМИ. ШЛЯХИ ВИРІШЕННЯ, ЗАКОРДОННИЙ ДОСВІД

В нашій країні, як і в усьому світі спостерігається тенденція до зростання кількості інвалідів. Факторами, що спричинили виникнення інвалідності є погіршення екології – наслідки катастрофи на Чорнобильській АЕС, докільця, внаслідок поранень, каліцтва, контузії чи інших ушкоджень здоров'я, одержаних при виконанні службових обов'язків під час проведення антитерористичної операції (АТО), несприятливі умови праці, зростання робочого травматизму, відсутність умов і культури здорового способу життя.

Не дивлячись на те, що держава з кожним роком дедалі більше звертає увагу на вирішення проблем інвалідів, вони і на нинішній час залишаються актуальними. Відсутність необхідного гарантованого захисту змушує їх постійно звертатись до різних органів влади за допомогою. Пріоритетними напрямками є здійснення заходів, щодо соціально-трудової та професійної реабілітації інвалідів, збереження існуючих та створення нових робочих місць для їх працевлаштування.

Ключові слова: люди з обмеженими можливостями, робочі місця, трудові пільги, норматив працевлаштування, соціальний захист інвалідів.

В Україні чисельність інвалідів за останні роки збільшилась. Проблема полягає в тому, що із загального числа інвалідів майже половина перебуває у працездатному віці і потребує реабілітації та подальшого працевлаштування. Як свідчить досвід практичної діяльності, особи з обмеженими фізичними можливостями не можуть на рівних конкурувати на ринку праці, особливо в сучасних економічних умовах, коли перехід до ринкових відносин вимагає інтенсифікації виробництва, підвищення вимог до загального фізичного та інтелектуального стану працюючих.

Основними причинами, які не стимулюють зайнятість інвалідів в Україні є порівняно низький рівень освіти інвалідів та їх професійної підготовки; недостатній рівень підтримки тих, хто вперше вступає на ринок праці; відсутність механізму, який би стимулював людину з особливими потребами працювати, та системи заохочення роботодавців та їх працевлаштування; недостатня кількість спеціалізованих робочих місць для людини з особливими потребами.

З одного боку, людина з інвалідністю, як і будь-який інший член суспільства, має своєю працею приносити користь, отримувати від суспільства відповідну грошову винагороду.

З іншого боку, для держави, професійне навчання людей з інвалідністю – це зниження напруженості на ринку праці, підвищення суспільної продуктивності, розв'язання соціальних проблем цієї категорії населення. Для людини з інвалідністю отримання відповідної освіти й професії є необхідною передумовою для включення її як рівного партнера у суспільні відносини, підвищення доходу, соціальної інтеграції та адаптації.

Для осмислення проблеми аналізу інвалідності як соціального феномену (інвалідність з соціологічної точки зору – це „ненормальна” норма або „ненормальне” відхилення) важливою залишається проблема соціальної норми, в різних сторін вивчалася такими вченими, як П.Бурдє, П.Бергер, М.Вебер, Е.Дюркгейм, Т.Лукман, Р.Мертон. В біологізаторській концепції розвитку людини Л.С.Виготського описано особливості соціалізації людей-інвалідів, вони повинні виходити із розгляду цих індивідів як нормальних, спроможних засвоювати соціальність, але іншими шляхами, способами, ніж звичайні індивіди.

З метою реалізації творчих і виробничих здібностей інвалідів та з урахуванням індивідуальних програм реабілітації їм забезпечується право працювати на підприємствах, в установах і організаціях із звичайними умовами праці, в цехах і на дільницях, де застосовується праця інвалідів, а також займатися індивідуальною та іншою трудовою діяльністю, яка не заборонена законом.

Праця людей з функціональними обмеженнями сьогодні в Україні регулюються численними нормативно – правовими актами. Основні з них, – Закони України „Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні”; „Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування”; „Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування” та ін.

Вітчизняне законодавство, регулює особливі режими праці, тривалість, умови. Наприклад, роботодавець повинен створювати для таких робітників умови праці у відповідності з їхньою індивідуальною програмою реабілітації, організувати навчання, перекваліфікацію та працевлаштування осіб із інвалідністю відповідно до медичних рекомендацій, встановити на їхнє прохання неповний робочий день або неповний робочий тиждень. Роботодавці можуть приймати інвалідів як на звичайні робочі місця, так і на спеціальні з урахуванням індивідуальних програм реабілітації (якщо це необхідно в результаті захворювання інваліда).

Водночас у таких країнах, як США, Великобританія, у країнах Скандинавії й у Канаді немає системи квот. Однак там від роботодавців вимагають позитивного ставлення до працевлаштування людей із обмеженими можливостями здоров'я, а також особливе значення приділяють оснащенню робочих місць.

Целованська Г.В., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-18-8м, ФПУП  
Науковий керівник – Ішук Д.О., к.юр.н.  
Житомирський державний технологічний університет

## ДЕРЖАВНІ ЗАКУПІВЛІ ЯК МЕТОД ЕФЕКТИВНОГО ВИКОРИСТАННЯ ДЕРЖАВНИХ РЕСУРСІВ

Держава є одним із основних учасників економічного процесу як споживач товарів, робіт і послуг. Одним із показників сталого розвитку економіки держави є стан державних закупівель, які покликані задовольняти суспільні потреби та відображають, на що спрямовані державні кошти. На практиці розвинуті країни використовують державні (публічні) закупівлі як один із дієвих інструментів системи державної допомоги для забезпечення соціально-економічного розвитку та стабільного росту економіки. Актуальним питанням постає подальший розвиток системи державних закупівель та підвищення ефективності використання державних коштів з метою забезпечення українського суспільства якісними товарами та послугами. Серед важливих завдань, які були реалізовані та продовжують реалізовуватись у рамках співпраці з Європейським Союзом, є суттєве покращення законодавчої бази системи закупівель, її узгодження з положенням Угоди Світової організації торгівлі про державні закупівлі та законодавства Європейського Союзу. Варто зазначити, що 2016 рік став роком докорінних змін у системі державних закупівель України. По-перше, 17 лютого 2016 року Президент України підписав Закон України «Про публічні закупівлі» і вже з 1 серпня 2016 року цей Закон став обов'язковим до застосування для всіх замовників державного сектора. По-друге, вся система державних закупівель була переведена на електронну систему ProZorro і стала здійснюватись виключно в електронній формі, що сприяло впровадженню сучасних механізмів найкращих міжнародних практик, таких як рамкові угоди і централізовані закупівлі. Основна ціль електронної системи державних закупівель ProZorro – це запобігання корупції шляхом збільшення прозорості ринку та створення конкурентного середовища у сфері публічних закупівель для отримання найкращої пропозиції.

Окрему увагу варто звернути на термін «публічні закупівлі», який став використовуватись у новому Законі. Раніше, за всі роки існування незалежної України, на законодавчому рівні був закріплений дещо інший термін – «державні закупівлі». Заміна формулювання термінології пов'язана виключно з проведенням законодавчої реформи у 2016 році і не пояснюється зміною смислового навантаження та є синонімічними.

Головна мета функціонування системи публічних закупівель визначається необхідністю забезпечення ефективного використання бюджетних коштів при розвитку конкуренції, прозорості та відкритості організації процесу закупівель. Узагальненими перевагами використання моделі публічних закупівель є економія бюджетних коштів, менша кількість процедур, у яких потрібно брати участь, більша конкуренція між учасниками, створення привабливих та довгострокових стратегічних відносин на ринку публічних закупівель для українських та іноземних постачальників, скорочення затрат (як матеріальних, так і трудових) на проведення закупівель, стандартизація та спрощення технічних вимог до закупівель, а також прозорість і попередження корупційних ризиків на всіх стадіях публічних закупівель.

Найважливіші елементи системи публічних закупівель:

- 1) законодавче забезпечення організації державних (публічних) закупівель – встановлення прозорих та зрозумілих правил здійснення закупівель;
- 2) інформаційне забезпечення – широке інформування замовників та потенційних учасників процедур закупівель;
- 3) здійснення контролю за дотриманням розпорядниками державних коштів законодавства щодо державних (публічних) закупівель – забезпечення дотримання законодавства, попередження порушень, притягнення до відповідальності;
- 4) навчання, розробка освітніх програм – підготовка підвищення кваліфікації фахівців, що безпосередньо займаються закупівлями товарів, робіт і послуг в організаціях-замовниках.

Механізм закупівель характеризується низкою принципів, зазначених у статті 3 Закону України «Про публічні закупівлі», серед них визначають відсутність дискримінації учасників та добросовісну конкуренцію між ними, максимальну економію, ефективність, відкритість та прозорість закупівель, об'єктивну оцінку тендерних пропозицій та запобігання корупції.

Отже, важливо зазначити, що на сучасному етапі розвитку економіки публічні закупівлі мають діяти в рамках національної безпеки країни та бережливого ставлення до навколишнього середовища, стимулювати зростання національного продукту, сприяти розвитку малого та середнього бізнесу, інновацій та росту зайнятого населення.

Циганкова Н.І., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-18-8м, ФПУП  
Науковий керівник – Самчук К.І., к.е.н.  
Житомирський державний технологічний університет

## СТВОРЕННЯ РЕЗУЛЬТАТИВНОЇ СИСТЕМИ ЗВ'ЯЗКІВ З ГРОМАДСЬКІСТЮ В ОРГАНАХ ПЕНСІЙНОГО ФОНДУ УКРАЇНИ

Сьогодні органи Пенсійного фонду для того, щоб покращити свою діяльність та підвищити власний імідж, авторитет та довіру повинні налагодити взаємовідносини з громадськістю. Для цього варто активно використовувати у своїй діяльності засоби, прийоми, методи та процедури нової для України технології зв'язків із громадськістю, впроваджуючи нові комунікативні технології.

Зв'язки з громадськістю – це наука і мистецтво управління процесом комунікації між організацією та її цільовими групами громадськості з метою формування громадської думки в бажаному для організації напрямку за підтримки засобів масової комунікації.

Тож розвиток зв'язків з громадськістю потребує цілеспрямованої послідовної діяльності державних органів щодо організації інформаційної взаємодії. Необхідним є, передусім, її нормативне врегулювання, прийняття низки законів та постанов, зокрема щодо адміністративних процедур, лобіювання, про доступ до інформації, про державні органи тощо. На часі розвиток засад відкритості й прозорості, визначення реальних механізмів співпраці, залучення громадськості до процесів прийняття рішень, активізація інформування населення на всіх етапах формування та впровадження урядової політики.

Для отримання зворотного зв'язку, відстеження реакції громадськості на чинну державну політику, забезпечення прозорості та відкритості у діяльності органів Пенсійного фонду було розроблено Стратегію розвитку комунікацій Пенсійного фонду України, затверджену постановою правління Пенсійного фонду України від 02.02.2016 № 1-2.

Мета цієї Стратегії полягає в постійному інформуванні громадськості про політику державного органу і його повсякденну діяльність; наданні громадськості можливості виголошувати свою думку про нові важливі проекти і плани до прийняття остаточних рішень; здійсненні просвітницької роботи серед громадськості про діяльність державного органу, інформуванні людей про їх права та обов'язки; розвитку в населення почуття громадянської свідомості, є підвищення рівня довіри громадян до органів Пенсійного фонду.

З часу реалізації Стратегії розвитку комунікацій було створено новий веб-ресурс – це сучасна онлайн-платформа, що забезпечує висвітлення діяльності Фонду, реалізації державних програм у сфері пенсійного забезпечення, надання інформаційних послуг. Інформаційна сторінка Веб-порталу електронних послуг адаптована до користувачів з вадами зору, має мобільну версію. Запроваджено нові онлайн-сервіси: послуги SMS-інформування пенсіонерів і застрахованих осіб та отримання онлайн довідок через особистий кабінет на Веб-порталі електронних послуг.

Налагоджено взаємодію з громадськістю через Громадську раду при Пенсійному фонді України, Урядово-громадську ініціативу «Разом проти корупції», громадську організацію «Українська демократія», через комунікації на інформаційній сторінці Веб-порталу Фонду щодо підготовки проектів нормативно-правових актів, у тому числі регуляторних, тощо.

Однією з найпоширеніших форм роботи з громадськістю є зустрічі з населенням, ветеранськими і громадськими організаціями, у трудових колективах, виїзні прийоми громадян. Постійно здійснюються комунікації через «школу майбутнього пенсіонера», служби зайнятості, проведення флешмобів, де основними темами є підвищення знань про пенсійне забезпечення, легалізацію заробітної плати та її вплив на розмір майбутньої пенсії.

Особлива увага в роз'яснювальній роботі приділяється внутрішньо переміщеним особам.

Отже, функція зв'язків з громадськістю є надзвичайно важливою і відповідальною сферою діяльності органів Пенсійного фонду, яка передбачає різноманітні технології та шляхи реалізації інформаційної взаємодії. Адже ефективна робота будь-якого адміністративного органу без чесних, відкритих, доброзичливих відносин між ним і населенням стає проблематичною.

Тому сьогодні вкрай важливо, щоб керівники владних інституцій усвідомили всю значущість функціонування спеціальних підрозділів – інформаційних служб. Тільки тоді, коли буде розроблена стратегія і тактика роботи з громадськістю, коли з'являться висококваліфіковані кадри у цій галузі, стане можливим підняття престижу органів Пенсійного фонду України й поступове повернення довіри до держави в цілому.

Розвиток системи зв'язків із громадськістю в органах Пенсійного фонду дасть можливість створити дійовий механізм вирішення багатьох проблем, що виникають у стосунках між Фондом та громадянським суспільством, і, насамперед, подолати відчуженість між громадськістю та державою, забезпечити баланс стратегічних і особистих інтересів, соціальну злагоду.

Цюпа А.Л., магістрант, II курс, гр. ЗДУМ-17-1м, ФПУП  
Науковий керівник – Кобетяк А.Р., к.філ.н., доц.  
Житомирський державний технологічний університет

### ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ ДОКУМЕНТАЦІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІВ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ (НА ПРИКЛАДІ ЖИТОМИРСЬКОЇ ОБЛАСНОЇ РАДИ)

Незважаючи на те, що документування та організація роботи з документами, як складові процесу управління, є важливими чинниками забезпечення результативної та ефективної діяльності органів державної влади та місцевого самоврядування – вони часто залишаються поза увагою державних службовців та посадових осіб органів місцевого самоврядування.

Це призводить до того, що в документаційному забезпеченні діяльності органу місцевого самоврядування основними є традиційні діловодні процеси створення та організації функціонування службових управлінських документів. Однак, нині, в сучасних умовах, вони мають реалізовуватися із врахуванням впровадження систем електронного документообігу, методів інформаційного забезпечення керування, моніторингу документаційних потоків в установі, керування документаційними процесами відповідно до чинних національних стандартів.

Успішне вирішення основних проблем життєдіяльності територіальних громад та забезпечення реалізації їх інтересів напряму залежить від якісного та оперативного опрацювання відповідної інформації, що надходить до органів влади або створюється ними у вигляді документів. Так як документи є як інструментом, так і регулятором управлінських процесів, вони потребують наявності як певних правил їх складання та оформлення, так і організації роботи з ними.

Найголовніше завдання, що постає перед посадовими особами – уніфікувати процес документування, зробити його якісним, швидким, спрощеним, підвищити культуру створення службових документів. Безумовно, документування управлінської інформації та організація роботи зі службовими документами є одним із основних складових діяльності органів місцевого самоврядування. Водночас, на ці процеси, що, як правило, охоплюються поняттям діловодства, останнім часом впливає застосування нових інформаційних технологій, методів інформаційно-документаційного забезпечення управління. І часто на місцях виникає проблема спротиву змінам через небажання самонавчатись посадовим особам та міняти усталені традиційні підходи до діловодства в установі.

Необхідність використання інформаційних технологій в сучасному діловодстві не викликає сумніву, адже їх використання спроможне змінити якість та швидкість обробки та передачі інформації, потік якої постійно зростає. Органи місцевого самоврядування та державної влади можуть на більш якісному рівні взаємодіяти між собою та громадянами, що в цілому позитивно відобразиться на рівні довіри громадян.

Використання комп'ютерних системи здатне значно прискорити роботу на найскладніших ділянках аналітичної діяльності, наприклад, під час аналізу й оцінки оперативної обстановки за надзвичайних ситуацій, під час обробки соціально-економічної інформації, підготовки звітів, формування оперативних доповідей і довідок. І мова йде не лише про використання стандартного пакету офісних програм, а й про спеціалізовані системи та програмні рішення. Враховуючи те, що, як було зазначено вище, на місцях часто працюють посадові особи, які не бажають коригувати процеси роботи з документами та інформацією, – значну увагу потрібно приділити практичному навчанню службовців. Це мають бути не просто теоретичні знання, на зразок одноденних курсів підвищення кваліфікації, а системні тренінги з підтвердженням рівня знань, що в кінцевому підсумку повинно відобразитись при проходженні щорічної атестації службовців.

Ще одним з аспектів, які наочно відображають ефективність використання інформаційних технологій в управлінських процесах, є взаємодія громадян і організацій з органом державної влади, яка забезпечується набором сервісів, що дозволяють робити запити і отримувати через мережу Інтернет необхідну інформацію, що не потребує додаткової обробки (публічну інформацію). Чим більше уваги буде приділено висвітленню такої інформації через веб-сервіси, чим більшим буде її обсяг та наповненість – тим меншою буде необхідність звернень громадян у органи влади щодо її отримання. Також слід мати на увазі те, що обробка запитів, поданих у електронній формі, займає набагато менше часу та нівелюється суб'єктивний фактор, що часто виникає при особистому прийомі громадян.

Враховуючи вищевикладене, ми можемо зробити висновки, що удосконалення організації документування та документального забезпечення в органах влади та місцевого самоврядування має здійснюватися із врахуванням сучасних тенденцій, досвіду приватних та міжнародних структур та у двох напрямках: внутрішньому та зовнішньому. Внутрішній напрям повинен мати на меті уніфікацію документообігу із застосуванням інформаційних технологій з метою зростання оперативності отримання інформації для прийняття рішень. Зовнішній напрям повинен забезпечити ефективну взаємодію влади із громадськістю.



Чернявська О.В., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-18-7м, ФПУП  
 Науковий керівник – Острогляд О.В., к.юр.н., доц.  
 Житомирський державний технологічний університет

### ДОВІРА ДО ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ – ОСНОВА СТАБІЛІЗАЦІЇ СУСПІЛЬСТВА

Суспільна довіра є ключовою характеристикою українського соціуму, яке проявляється як на міжособистісному рівні, так і на рівні соціальному, включаючи довіру до суспільних інститутів і державі в цілому. Підтримка громадянами структур державного управління на основі довіри створює ситуацію синергії управління і соціальної самоорганізації як основного вмісту інноваційного прориву в державному управлінні України, орієнтованого на консолідацію і стабілізацію держави і суспільства у новій реальності.

Підвищення рівня суспільної довіри до діяльності державних службовців є одним із пріоритетних завдань державного управління в Україні, її інтеграційних процесів в структури Європейського Союзу. В даному контексті довіра виступає як особлива форма прояву соціальної реальності та людського існування, як певна сфера свободи, як результат співіснування індивідів і соціальних груп. Довіра виступає як принцип спілкування, що дає впевненість у соціальних очікуваннях. Це визначає готовність людей слідувати традиціям, нормам, законам, сприяє формуванню стійкої, передбачуваною соціального середовища.

Довіра громадян – це одне з фундаментальних основ демократії. Криза довіри – ключова проблема сучасної України. Говорячи про суспільну оцінку довіри, важливо підкреслити моральний аспект оцінки особистості й діяльності державного службовця. Як показують дані опитування, експерти пов'язують довіру до державних службовців з конкретними, переважно духовно-моральними і професійними сторонами роботи чиновників (див. таблицю 1).

Таблиця 1

Розподіл відповідей експертів на запитання «З чим Ви пов'язуєте довіру до державних службовців?»  
 (у % від числа опитаних)

№	Варіанти відповідей	Кількість відповідей (%)
1	Вирішення конкретних проблем з боку державного службовця	21
2	Високий рівень професіоналізму та компетентності державних службовців	15
3	Чесне і сумлінне виконання своїх обов'язків	14
4	Підвищення відкритості діяльності державних службовців	13
5	Посилення боротьби з корупцією, хабарництвом, лобіювання комерційних інтересів	13
6	Безкорисливість і невідкупність державних службовців	10
7	Віра в порядність державних службовців, в їх моральність, у високі моральні якості	9
8	Інше	3
9	Важко відповісти	2

Довіра до державних службовців, в першу чергу, пов'язана з тим, наскільки ефективно і якісно вирішуються конкретні проблеми громадян: дана відповідь займає перше місце серед інших варіантів відповідей (21%).

Другим за значимістю фактором впливу на рівень довіри є високий професіоналізм і компетентність державних службовців (15% відповідей) та чесне і сумлінне виконання своїх обов'язків (14% відповідей). Дані відповіді є дуже показовими: соціальна спрямованість державної служби, її стійкість і надійність, високий авторитет серед населення багато в чому визначаються професійними і моральними якостями державних службовців, їх готовністю якісно виконувати покладені державою функції. Причому, як показує експертне опитування, значення чесною і сумлінною роботи стає все вагомим.

Наступна група факторів, що впливають на рівень суспільної довіри, пов'язана зі змістом професійної діяльності державних службовців. На нашу думку, рівень суспільної довіри підвищиться у разі «підвищення відкритості діяльності державних службовців» (13% експертів відзначили цей фактор), а також, якщо станеться «посилення боротьби з корупцією, хабарництвом, лобіюванням комерційних інтересів» (13%). Виділення в якості значимих даних факторів не є випадковим: в суспільній свідомості в умовах динамічної корупції сформовано негативне уявлення про державних службовців, які закриті (відірвані) від життєвих інтересів і турбот життя громадян, діяльність яких спрямована в ряді випадків на підтримку особистих і групових інтересів, лобіювання комерційних інтересів. Реальні результати

боротьби з корупцією і хабарництвом, її послідовний і результативний характер, покладання персональної відповідальності за допущені порушення значно вплине на підвищення рівня довіри.

Категорія «довіри» включає в себе ціннісні домінанти діяльності державних службовців, у ньому закріплені найважливіші вимоги і суспільні очікування до особистості державного службовця і його професійним якостям.

Для опитаних визначальними для оцінки довіри є, насамперед, «безкорисливість і невідкупність державних службовців» (10% опитаних відзначили цей варіант), «віра в порядність державних службовців, їх моральність і високі моральні якості» (9%).

Відзначимо, що дані моральні якості (безкорисливість, невідкупність, порядність, моральність) складають основу етичних принципів, які показують суспільні вимоги до моральної сутності і соціальному призначенню діяльності державних службовців. Етичні принципи включені в систему вимог до службової поведінки державних службовців, а їх дія законодавчо забезпечено заходами відповідальності.

Для того, щоб сформувавши позитивне ставлення громадян до державних службовців, необхідно реалізувати конкретні дії щодо розвитку державної служби та реалізацію дієвого державного контролю за дотриманням моральних принципів, що в подальшому може значно підвищити рівень суспільної довіри. Першими практичними кроками щодо підвищення рівня довіри до держслужбовців експерти назвали антикорупційну діяльність – «досягнення реальних результатів у боротьбі з корупцією та хабарництвом, посилення громадського контролю»: 41% відсотка опитаних відзначили дану позицію. (Відповіді на дане питання включали в себе можливість вибору декількох варіантів відповідей, тому загальна кількість перевищує 100%) (таблиця 2).

Таблиця 2

Розподіл відповідей респондентів на питання «Що в першу чергу здатне підвищити рівень довіри громадян до державних службовців?»

№	Напрями діяльності з підвищення довіри громадян	%
1	Підвищення ефективності та відповідальності, чесне і сумлінне виконання своїх обов'язків	44
2	Реальні результати в боротьбі з корупцією та хабарництвом, посилення громадського контролю	41
3	Відкритість і прозорість діяльності цивільних службовців	36
4	Дотримання принципу рівноправності при зверненні громадян до органів державної влади, відсутність бюрократичної тяганини	33
5	Вирішення нагальних життєвих питань громадян «на місцях»	33
6	Посилення відповідальності керівників органів державної влади за прийняті рішення	30
7	Підвищення якості надання державних послуг	28
8	Формування позитивного ставлення до державних службовців та підвищення престижу державної служби	23
9	Інше	2
10	Важко відповісти	1

В цілому, пропонований експертами перелік заходів щодо підвищення рівня довіри можна розділити на три основні групи:

– заходи, пов'язані з професійною чи службовою діяльністю державних службовців – це підвищення ефективності та відповідальності, чесне і сумлінне виконання своїх обов'язків (44%), реальні результати в боротьбі з корупцією та хабарництвом, посилення громадського контролю (41%);

– заходи, пов'язані з діяльністю по встановленню взаємодії з громадянами – відкритість і прозорість діяльності цивільних службовців (36%), дотримання принципу рівноправності при зверненні громадян в органи державної влади, відсутність бюрократичної тяганини (33%), вирішення нагальних життєвих питань громадян «на місцях» (33%); підвищення якості надання державних послуг (23%);

– заходи щодо підвищення відповідальності державних службовців – це посилення відповідальності керівників органів державної влади за прийняті рішення (30%), формування позитивного ставлення до державних службовців та підвищення престижу державної служби (28%).

Ніякі правові акти, кодекси етики державних службовців не будуть дієвими без відповідної «системи контрольних механізмів у формі державного, службового, громадянського контролю за виконанням їх вимог і ретельно розроблених санкцій за їх порушення».

На наш погляд, особливе важливе значення для підвищення рівня довіри має суспільний контроль, який, зокрема, реалізується через можливість громадян звернутися в суди у випадках, якщо вони вважають, що неправомірні дії посадових осіб порушують його права і свободи, а також мають право оскаржити з бездіяльність, що спричинило негативні наслідки.

**Чевська Ю.В., магістрант, II курс, гр. ЗДУМ-17-2м, ФПУП**  
**Науковий керівник – Остапчук В.В., викл.**  
*Житомирський державний технологічний університет*

## **НАПРЯМИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В УКРАЇНІ ТА ШЛЯХИ УСУНЕННЯ НЕГАТИВНИХ НАСЛІДКІВ ПЕНСІЙНОЇ РЕФОРМИ**

На розвиток регіонів та їх економічних суб'єктів значною мірою впливає державна політика у сфері соціального захисту населення. Пенсійне страхування, насамперед, є важливою складовою системи соціального захисту, адже якість життя людей похилого віку і впевненість працюючих громадян у завтрашньому дні значною мірою залежить від створення умов їх гідного пенсійного забезпечення. Регулювання процесів відтворення соціально-трудового потенціалу в Україні в умовах демографічної кризи та масштабної трудової міграції населення вимагає термінового реформування національної пенсійної системи та її адаптації до новітніх соціально-економічних і демографічних змін.

Пенсійний вік є юридичною межею старості і визначає момент, коли громадянин перетворюється з платника пенсійних внесків (податків) в одержувача пенсійних виплат. Таким чином, на макрорівні пенсійний вік виступає одним з основних регуляторів співвідношення між чисельністю пенсіонерів і платників пенсійної системи, опосередковано впливаючи на її збалансованість і фінансову стійкість. Оскільки здобуття пенсії за віком часто пов'язане з припиненням роботи, цей вік збігається з верхнім кордоном працездатності і нижнім кордоном оплачуваної непрацездатності, впливаючи на сукупну пропозицію робочої сили.

Як складова фінансового сектора, пенсійна система акумулює значні фінансові ресурси за рахунок надходжень від обов'язкових внесків підприємств, установ, організацій, обов'язкових внесків громадян, коштів Державного бюджету та фондів соціального страхування й інших надходжень. Управління фінансами пенсійного забезпечення здійснює Пенсійний фонд України. В перспективі пенсійні внески в якості довгострокових інвестицій мають стати стратегічним ресурсом підвищення добробуту людей і каталізатором економічного зростання в державі.

Напрями реформування пенсійної системи в Україні закріплені у прийнятих Верховною Радою України у 2003 р. законах України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» та «Про недержавне пенсійне забезпечення». Серед досягнень на шляху реформування системи пенсійного забезпечення слід відзначити

поступове підвищення мінімальної пенсійної виплати за віком та встановлення її на рівні не нижчому за прожитковий мінімум для осіб, які втратили працездатність, запровадження з 1 січня 2011 року єдиного внеску – консолідованого страхового внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, а також спрощення механізму добровільної участі осіб, які працюють за межами України, у пенсійній

системі шляхом укладення договору про добровільну участь. На часі – формування ефективно функціонуючої тривірневої пенсійної системи, яка здатна мінімізувати негативні наслідки старіння та скорочення населення, водночас, повинна гарантувати гідний рівень пенсій, забезпечувати стабільність їх виплат і захист коштів учасників від інфляції.

Державна політика у сфері пенсійного забезпечення спрямована на заохочення громадян до більш тривалої участі у формуванні ринку праці.

Першочерговими кроками реформування пенсійної системи України мають стати:

1. Розширення бази нарахування страхових внесків: – збільшення числа платників внесків
2. Оптимізація солідарної пенсійної системи: звільнення бюджету Пенсійного фонду України від невластивих йому виплат; підвищення мінімальної тривалості страхового стажу для отримання пенсій за віком з існуючих 5 до 15 років; обмеження прав на дочасне отримання пенсії з солідарної системи; обмеження максимального розміру пенсії з солідарної системи; – усунення диспропорції пенсій, призначених у різні роки; – запровадження рівних умов індексації пенсій; – встановлення обґрунтованої межі розміру пенсії працюючим пенсіонерам.

**Череднік І.О., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-18-7м, ФПУП  
Науковий керівник – Ахромкін Є.М., д.е.н., проф.  
Житомирський державний технологічний університет**

## **ПРОТИДІЯ ЗАГРОЗАМ ІНФОРМАЦІЙНІЙ БЕЗПЕЦІ НА ЗАКОНОДАВЧОМУ РІВНІ**

У зв'язку зі стрімким розвитком інформаційних технологій, зокрема активним переходом України до електронного урядування, постає питання інформаційної безпеки та захисту інформації, що обробляється та зберігається в інформаційно-комунікаційних системах держави.

Інформаційна безпека є інтегрованою складовою національної безпеки і її розглядають як пріоритетну функцію держави. Інформаційна безпека, з одного боку, передбачає забезпечення якісного всебічного інформування громадян та вільного доступу до різних джерел інформації, а з іншого – це контроль за непоширенням дезінформації, сприяння цілісності суспільства, збереження інформаційного суверенітету, протидія негативним інформаційно-психологічним пропагандистським впливам та захист національного інформаційного простору від маніпуляцій, інформаційних війн та операцій. Рішення комплексної проблеми інформаційної безпеки дасть змогу як захистити інтереси суспільства і держави, так і гарантувати права громадян на отримання всебічної, об'єктивної та якісної інформації.

Загрози національній безпеці України в інформаційній сфері – це сукупність умов та чинників, які становлять небезпеку життєво важливим інтересам держави, суспільства і особи через можливість негативного інформаційного впливу на свідомість та поведінку громадян, а також на інформаційні ресурси та інформаційно-технічну інфраструктуру.

Найважливішим для забезпечення інформаційної безпеки в системах е-урядування є законодавчий рівень протидії загрозам. Розробка та прийняття законодавчих актів покликані створити умови для безпечного використання інформаційно-комунікаційних технологій, доступу до інформації, захисту інформації від несанкціонованого доступу та витоку технічними каналами. На законодавчому рівні також має бути вирішено питання захисту громадян, суспільства і держави від неправдивої інформації, реалізації технічних та інших складових інформаційної безпеки.

Нормативно-правове поле у сфері протидії загрозам інформаційної безпеки складають міжнародні, національні, галузеві нормативні документи та відповідні нормативні документи окремих органів публічного управління.

Варто зазначити, що з метою захисту національного інформаційного простору, створення ефективної системи забезпечення інформаційної безпеки, з боку української влади здійснюються певні заходи. Зокрема, прийнято Закон України «Про захист інформації в інформаційно-телекомунікаційних системах», який є найбільш практичним з точки зору використання технології інформаційної безпеки в системах е-урядування. Він регулює відносини у сфері захисту інформації в інформаційних, телекомунікаційних та інформаційно-телекомунікаційних системах.

Будь-яка діяльність фізичних або юридичних осіб у сфері телекомунікацій регулюється Законом України «Про телекомунікації», основною метою якого є забезпечення повсюдного надання телекомунікаційних послуг достатніх асортименту, обсягу та якості шляхом обмеженого регулювання ринкових відносин для сприяння ефективному функціонуванню відкритого і справедливого конкурентного ринку. Цей Закон визначає засади захисту прав споживачів та контролю за ринком телекомунікацій з боку держави.

Реалізація державної політики у сфері інформатизації розпочалася у 1998 році з прийняттям Закону України «Про Національну програму інформатизації», який визначає загальні засади формування, виконання та коригування Національної програми інформатизації, що також має включати безпекові аспекти.

Національна програма інформатизації формується, виходячи з довгострокових пріоритетів соціально-економічного, науково-технічного, національно-культурного розвитку країни з урахуванням світових напрямів розвитку та досягнень у сфері інформатизації і спрямована на розв'язання найважливіших загальносуспільних проблем (забезпечення розвитку освіти, науки, культури, охорони довкілля та здоров'я людини, державного управління, національної безпеки та оборони держави та демократизації суспільства) та створення умов для інтеграції України у світовий інформаційний простір відповідно до сучасних тенденцій інформаційної геополітики.

В умовах сучасних інформаційних протистоянь національний інформаційний простір України залишається недостатньо захищеним від зовнішніх загроз. Тому захист інформаційного суверенітету, створення потужної та ефективної системи інформаційної безпеки України, розроблення дієвих стратегій і тактик протидії кіберзагрозам повинні стати пріоритетними завданнями органів державної влади та недержавних інститутів.

Черніченко К.М., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-18-2м, ФПУП  
Науковий керівник – Бевзенко С.Г., к.юр.н.  
Житомирський державний технологічний університет

## ФОРМУВАННЯ ПОЗИТИВНОГО ІМІДЖУ ДЕРЖАВНОГО СЛУЖБОВЦЯ

Державна служба та служба в органах місцевого самоврядування за характером є публічною й постійно перебуває в центрі уваги громадськості, оцінюється нею. Саме тому безпосередні результати діяльності органів влади, професійна поведінка представників публічної влади, досвід спілкування з різними верствами населення, громадськістю, засобами масової інформації тощо формують імідж державної служби, державних службовців та державної влади взагалі.

За визначенням, імідж (англ. *Image-образ*) – штучний образ, що формується в спільній чи індивідуальній свідомості під впливом масової комунікації. Імідж створюється для формування в свідомості людей певного ставлення до об'єкта. Імідж може поєднувати як реальні якості об'єкта, так і ті, яких не існує.

Поняття « імідж » та « соціальний стереотип » є тотожними. Тільки імідж – образ, який наділяє об'єкт такими характеристиками, що в більшій мірі не відповідають дійсності. А стереотип – це образ, що формується стихійно, в деякій мірі спотворює дійсність, але в ньому присутнє раціональне зерно, тобто побудований він на основі реальних подій. Тому іміджмейкери, займаючись створенням іміджу, зазвичай, орієнтуються на соціальні стереотипи, це дозволяє створити « ідеальний образ » державного службовця. Ідеальний імідж – це той еталон, зразок бажаного образу, якого всі прагнуть досягнути.

Згідно Закону України «Про державну службу» державний службовець – це громадянин України, який займає посаду державної служби в органі державної влади, іншому державному органі, його апараті, одержує заробітну плату за рахунок коштів державного бюджету та здійснює встановлені для цієї посади повноваження, безпосередньо пов'язані з виконанням завдань і функцій такого державного органу, а також дотримується принципів державної служби.

Державний службовець – це не тільки спеціаліст, а й людина, яка діє від імені держави. Незалежно від займаної посади, поведінка державного службовця, його зовнішній вигляд, манери поведінки формують не тільки його власний авторитет та імідж, а й авторитет органу в якому він працює та держави в цілому.

Негативне ставлення до органів державної влади, низький рівень довіри склалися в сучасному суспільстві саме через втрату поваги до статусу «державного службовця», адже, влада в руках державних службовців стала інструментом вирішення власних проблем та задоволення особистих потреб. Саме тому, останнім часом так багато зусиль витрачається як державою так і громадськими організаціями на боротьбу із корупцією. Протягом останніх двох років було прийнято цілу низку законів та підзаконних нормативно правових актів, які сприяють боротьбі з корупцією та створення позитивного іміджу як самої державної служби так і безпосередньо державного службовця.

За таких умов проблема формування позитивного іміджу державного службовця в українському суспільстві останнім часом набуває особливої актуальності.

Для формування позитивного іміджу особистості державного службовця вагоме значення має підвищення його управлінської культури. У цьому контексті особливого значення набуває ефективна підготовка та перепідготовка кадрів державної служби. Постійне зростання професійної культури державних службовців є одним з вирішальних факторів підвищення ефективності самого державного управління.

Ще однією із основних складових формування позитивного іміджу державних органів варто вважати самоосвіту державних службовців. Практику самоосвіти слід розвивати, оскільки сьогодні в публічній службі запроваджують характерний для європейських країни принцип безперервного навчання впродовж усього професійного життя.

В процесі побудови іміджу, державний службовець повинен демонструвати лідерські якості та риси характеру, що сформувалися в суспільній свідомості, навіть якщо вони не відповідають дійсності. Державний службовець повинен бути дієвим, рішучим та справедливим, незалежно від соціального становища людини в суспільстві.

Професіоналізм державного службовця покликаний забезпечити якісне виконання посадових обов'язків, стабільність державної служби, постійну готовність до підготовки та реалізації рішень із складних завдань.

УДК 342.72

**Чернюк А.В., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-18-5м, ФПУП**  
**Науковий керівник -- Нонік В.В., к.юр.н.**  
*Житомирський державний технологічний університет*

## **УДОСКОНАЛЕННЯ СУДОВОГО ЗАХИСТУ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИХ ПРАВ ЛЮДИНИ І ГРОМАДЯНИНА В УКРАЇНІ**

Декларацією про державний суверенітет від 16 липня 1990 року проголошено принцип розподілу державної влади на законодавчу, виконавчу та судову. 24 серпня 1991 року Україну проголошено незалежною демократичною державою. 28 червня 1996 року прийнято Конституцію України. Відповідно до статті 1 Конституції України, Україна є суверенна і незалежна, демократична, соціальна, правова держава. Людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю, згідно зі статтею 3 Конституції України. Права і свободи людини та їх гарантії визначають зміст і спрямованість діяльності держави. Держава відповідає перед людиною за свою діяльність. Утвердження і забезпечення прав і свобод людини є головним обов'язком держави. Статтею 8 Конституції визначено, що в Україні визнається і діє принцип верховенства права. Звернення до суду для захисту конституційних прав і свобод людини і громадянина безпосередньо на підставі Конституції України гарантується.

У статті 6 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод зазначено, що кожен має право на справедливий і публічний розгляд його справи упродовж розумного строку незалежним і безстороннім судом, встановленим законом, який вирішить спір щодо його прав та обов'язків цивільного характеру або встановить обґрунтованість будь-якого висунутого проти нього кримінального обвинувачення. Судове рішення проголошується публічно, але преса і публіка можуть бути не допущені в зал засідань протягом усього судового розгляду або його частини в інтересах моралі, громадського порядку чи національної безпеки в демократичному суспільстві, якщо того вимагають інтереси неповнолітніх або захист приватного життя сторін, або – тією мірою, що визнана судом суворо необхідною, – коли за особливих обставин публічність розгляду може зашкодити інтересам правосуддя. Кожен, кого обвинувачено у вчиненні кримінального правопорушення, вважається невинуватим доти, доки його вину не буде доведено в законному порядку.

Держава виконує свої завдання і реалізує свої функції через систему створених нею для цього органів. Кожен орган, що входить до цієї системи, має конкретну компетенцію, встановлену Конституцією та законами України.

Відповідно до статті 124 Конституції України, правосуддя в Україні здійснюється виключно судами. Делегування функцій судів, а також привласнення цих функцій іншими органами чи посадовими особами не допускаються. Юрисдикція судів поширюється на всі правовідносини, що виникають у державі. Судочинство здійснюється Конституційним Судом України та судами загальної юрисдикції. Народ безпосередньо бере участь у здійсненні правосуддя через народних засідателів і присяжних. Судові рішення ухвалюються судами іменем України і є обов'язковими до виконання на всій території України.

В нашому суспільстві вже немає сфер, які б не підпадали під юрисдикцію суду. Усвідомлення виняткової важливості ролі судів у здійсненні правосуддя поки що залишається для України проблематичною. Лише суд, розглядаючи спори людини із суспільством, громадянина із державою, застосовуючи сферу своїх повноважень, вирішує суперечності, що виникають між ними. У правовій державі суд призначений для захисту прав та законних інтересів осіб, що проживають на території цієї держави. Однією з передумов становлення в Україні правової держави є здійснення правосуддя відповідно до Конституції та законів України. Відразу після здобуття Україною незалежності було прийнято постанову Верховної Ради України від 28 квітня 1992 року № 2296-ХІІ "Про концепцію судово-правової реформи в Україні", в якій вказано, що головною метою судово-правової реформи і формування незалежної судової влади є перебудова судової системи, створення нового законодавства, вдосконалення форм судочинства. Суди мають владні повноваження для відновлення порушеного права і справедливості. Судова влада здійснюється тільки судом і на основі закону. Указом Президента України від 10 травня 2006 року № 361/2006 схвалено Концепцію вдосконалення судівництва для утвердження справедливого суду в Україні відповідно до європейських стандартів. Чинне законодавство України, в тому числі й закони, що регулюють підсудність цивільних справ, постійно змінюється, оновлюється, вдосконалюється. Однак, судова система України залишається недосконалою, а законодавство містить ще чимало прогалин.

Хочемо зауважити, що суди загальної юрисдикції розглядають найчисленнішу та найрізноманітнішу за своєю правовою природою кількість спорів, оскільки вони виникають з багатьох видів суспільних правовідносин: земельних, житлових, сімейних, трудових тощо.

Вважаю, що актуальність обраної мною теми полягає в тому, що швидкий розгляд справ судами та постановлення законних і об'єктивних судових рішень, а також їх виконання є одним з найважливіших чинників побудови правової держави.

**Чудовський І.В., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-18-4м, ФПУП  
Науковий керівник – Горай О.С., к.е.н.  
Житомирський державний технологічний університет**

### **ДІАГНОСТИКА ТА КОРЕКЦІЯ МІЖСОБИСТІСНОГО КОНФЛІКТУ В РОБОЧОМУ СЕРЕДОВИЩІ**

В сучасних умовах, в українському суспільстві, сформувалась чітко виражена потреба як у теоретичних, так і у практичних знаннях про сутність, закономірності перебігу та способи попередження міжособистісних конфліктів. Отримання необхідних видів знань може посприяти завчасному подоланню тих перепон, які обумовлюють необхідність керування конфліктами в робочому середовищі.

Конфліктні ситуації в установах часто мають значний вплив на якість їх функціонування, оскільки за конфліктних умов виникають значні перепони на шляху виконання визначених задач та досягнення результатів та стратегічних цілей установи. Розбалансування взаємозв'язків групової діяльності через деструктивний міжособистісний конфлікт у колективі обов'язково призводить до зменшення виробничої ефективності, збільшення особистого незадоволення у кожного працівника – члена колективу, плинності кадрів та до інших негативних тенденцій.

Як показує практика, міжособистісні конфлікти в установах не є такими явищами та процесами, якими можливо ефективно керувати тільки опираючись на життєвий досвід. Для цього потрібна система теоретичних та практичних знань з виявлення, профілактики, запобігання та вирішення таких конфліктів.

Значущість проблеми зумовлюється тим, що останнім часом ми досить часто опиняємось свідками примітивних і тому неефективних підходів до оцінки, запобігання та вирішення міжособистісних конфліктів в колективах. Щоб попередити це, кожному працівнику (особливо – керівнику), необхідно мати потрібні знання та навички щодо конфлікту як явища, яке постійно супроводжує життя людини та негативно впливає на розвиток його професійної діяльності, стан психічного здоров'я та життя в цілому.

Актуальність дослідження підтверджується також тим, що, на жаль, у нашій країні ступінь розуміння міжособистісних конфліктів в робочому середовищі вченими, які займаються їх дослідженням, ще не дозволяє отримати знання, які можна було б ефективно використати для пояснення та регулювання організаційних конфліктів з урахуванням їх сучасної специфіки.

Перевагу в розробці феноменологічних аспектів конфлікту належить зарубіжним вченим різних методологічних напрямів (А. Адлер, К. Боулінг, Р. Дарендорф, М. Дойч, К. Левін, Р. Ленг, І. Міллер, Дж. Морено, К. Томас, В. Франкл, З. Фрейд, К. Хорні та інші). В управлінні соціальною сферою конфлікт вивчається як фактор, що перешкоджає організаційному та професійному розвитку, у тому числі і в умовах державної служби (Г. Дерлієн, А. Лоутон, Е. Роуз та інші).

Проблеми конфлікту давно розробляються і у вітчизняній психології. В психологічних працях, які присвячені конфліктам, переважають праці з загальної теорії конфліктів (А.Я. Анцупов, В.В. Дружинін, В.Н. Кудрявцев та інші), дослідження структури, характеристик та динамічних конфліктів (Н.В. Гришина, А.А. Єршов, А.Н. Сухов), психологічних причин (А.Я. Анцупов, В.Г. Зазикін, І.С. Нечаєв, Т.С. Сулімов та інші), психологічних характеристик конфліктних особистостей (В.Г. Зазикін, Є.В. Зайцева, Н.В. Крогіус), ролі поведінки у конфлікті (Є.Г. Баранов).

Конфлікти в системах управління докладно розглянуті у працях А.Я. Анцупова, В.Г. Зазикіна, А.Л. Журавльова, Д.Л. Мойсеева, А.В. Філіпова, А.І. Шипілова та інших. Разом з тим їх вивчення здійснювалося за логікою загальних досліджень конфліктів.

Проблема профілактики та запобігання міжособистісних конфліктів по суті є глибоко індивідуальною, так як в її основі закладені основи та принципи індивідуальності: суб'єкта діяльності (Б.Г. Ананьєв, К.О. Абульханова-Славська, А.В. Брушлінський, А.А. Деркач, Є.А. Климов та інші); потенціального та актуального (С.Л. Рубінштейн та ін.); оптимальності (В.Г. Асеев, В.А. Бокарев та ін.).

Основою ефективного запобігання міжособистісних конфліктів в установі виступає первинний психологічний аналіз, який дозволяє отримати дані про стан та особливості міжособистісних стосунків в організаційній структурі. З цією метою у вітчизняній психологічній практиці використовуються як адаптовані варіанти зарубіжних методів діагностики (В.Б. Ольшанський, В.А. Ядов, Л.І. Уманський, Ю. Ханін, А.Е. Відренко), так і авторські діагностичні методики (А.Я. Анцупов, В.В. Столін, А.І. Шипілов та інші).

Оскільки в діяльності кожного працівника повсякчас, при виконанні своєї роботи, є загроза виникнення конфліктної ситуації, яка досить часто має негативний вплив на якість функціонування самого працівника, колективу та установи в цілому, необхідно досліджувати дане явище для формування системи теоретичних та методичних знань з профілактики, запобігання та вирішення конфліктів, щоб уникнути або мінімізувати їх негативний вплив, що в подальшому буде шляхом для підвищення ефективності діяльності установи в цілому.

**Шахрай В.І., магістрант, II курс, гр. ЗДУМ-17-2м, ФПУП  
Науковий керівник – Павліченко І.М., викл.  
Житомирський державний технологічний університет**

## **ВИЗНАЧЕННЯ ПРОФЕСІЙНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ ЯКОСТЕЙ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ**

Послідовне та ефективне впровадження Угоди про асоціацію між Україною і ЄС є основою стратегії реформування усіх основних сфер державного управління і втілення європейських стандартів з метою підвищення якості життя населення. Такою європейською моделлю відповідного управління для України має стати нова державна служба.

Для виконання завдань та зобов'язань, визначених Угодою про асоціацію між Україною і ЄС щодо співпраці з державними органами влади, у тому числі з НАДС, та за участю Представництва ЄС в Україні, міжнародних експертів і представників громадськості розроблено Стратегію реформування державного управління України на 2016-2020 роки та план заходів з її реалізації, затверджену розпорядженням Кабінету Міністрів України від 24 червня 2016 року № 474-р. Зазначена Стратегія відповідає європейським стандартам належного урядування та європейським принципам державного управління програми SIGMA.

Саме за участю міжнародних експертів ЄС, програми SIGMA і представників громадськості була забезпечена розробка та прийняття Закону України “Про державну службу” від 10 грудня 2015 року № 889-VIII, який набув чинності 1 травня 2016 року.

Цим Законом визначено, що державна служба – це публічна, професійна, політично неупереджена діяльність із практичного виконання завдань і функцій держави та державний службовець – це громадянин України, який займає посаду державної служби в органі державної влади, іншому державному органі, його апараті (секретаріаті), одержує заробітну плату за рахунок коштів державного бюджету та здійснює встановлені для цієї посади повноваження, безпосередньо пов'язані з виконанням завдань і функцій такого державного органу, а також дотримується принципів державної служби.

Варто зазначити, що будь-яка професія певним чином впливає на спрямованість особистості й психічні функції, які залучені та включені до даного виду діяльності. В індивідуально-професійному розвитку відзначається стійкий взаємозв'язок: з одного боку, особливості особистості працюючого, в нашому випадку державного службовця, істотно впливають на процес і результати професійної діяльності, з іншого боку – особистість формується в значній мірі під впливом професійної діяльності.

Важливу роль для визначення якостей особистості державного службовця грають професійно важливі якості такі як знання, уміння, навички, досвід, мотивація, виховання тощо, які є індивідуальними якостями суб'єкта діяльності, що впливають на ефективність професійної діяльності й успішність її освоєння.

Однак варто зазначити, що якості особистості державного службовця, які впливають на управлінську діяльність, а саме: соціальні (професіоналізм і компетентність, організаторські здатності, завзятість тощо.), соціально-психологічні (відповідальність, доброзичливість, вимогливість, схильність до взаємодопомоги, співробітництва й т.д.) й психологічні (стриманість, урівноваженість, чесність, порядність, принциповість і т.п.) є не менш важливими.

Аналіз останніх досліджень і публікацій щодо теоретично-прикладних аспектів психологічної готовності державних службовців до професійної діяльності в умовах євроінтеграції свідчить про те, що цей феномен досить складний для пізнання об'єкт. Дослідники сфери людинознавчих наук характеризують це явище, як правило, через опис індивідуально-психологічних і психофізіологічних якостей працівника системи “людина-людина”, висвітлення його чисельних здібностей, умінь і навичок та професійних властивостей в контексті їх затребуваності під час виконання завдання.

Три вищезгадані виміри із притаманними їм якостями особистості органічно поєднуються у компетенціях і безпосередньо реалізуються у них під час виконання професійних завдань. Важливим є те, що компетенції, охоплюючи найбільш актуалізовані знання, уміння й навички особистості державного службовця як системи, теж набувають системних ознак. Вони не лише органічно утворюють модель з охопленням його особистісних якостей, а в сукупності формують інтегративну властивість цієї моделі — психологічну.

Отже, питанню визначення професійно-психологічних якостей державних службовців на шляху до Євроінтеграції та в процесі реформування апарату державної служби варто приділити більше уваги, оскільки більш глибоке вивчення психологічних чинників поведінки державних службовців зумовить більш якісне виконання професійних завдань та слугуватиме передумовою успішного розвитку держави та суспільства, а також запобігатиме виникненню “синдрому вигорання” державних службовців.



Швачій О.О., магістрант, II курс, гр. ЗДУМ-17-2м, ФПУП  
Науковий керівник – Орленко Я.Ю., д.н.держ.упр., проф.  
Житомирський державний технологічний університет

## ПРОБЛЕМИ ФОРМУВАННЯ СУЧАСНОГО ТИПУ ДЕРЖАВНОГО СЛУЖБОВЦЯ В УКРАЇНІ

Радикальні зміни у всіх сферах суспільного життя України за роки незалежності, зокрема і в кадровій політиці, зумовлюють посилення уваги до осмислення цих змін, аналізу існуючих проблем та визначення шляхів і в їх подальшого вирішення. Особливого значення набуває аналіз проблем формування та реалізації державної кадрової політики в органах влади, оскільки від кадрового потенціалу залежить успіх здійснення політики держави в цілому. Актуальність теми дослідження визначає також гострий дефіцит підготовки кваліфікованих високоморальних кадрів, що пов'язаний з кризою кадрового потенціалу державної служби України та не достатнім розвитком механізму його формування. Нагальною залишається проблема орієнтації державних службовців на потреби суспільства та людини, де початком формування нового світогляду кадрів державної служби повинно стати усвідомлення ними своєї головної ролі, яка полягає у наданні послуг населенню.

Одним із центральних аспектів покращення діяльності з кадрового забезпечення державного управління є пошук нових напрямків його реформування. Основним з них є запровадження сучасних технологій менеджменту, що опрацьовані світовою практикою управління людськими ресурсами. Результатом цього кроку повинен стати не лише підвищення ефективності державної служби, а й у цілому державного управління. Забезпечення високо кваліфікованим персоналом органів державної влади є головною умовою створення професійної державної служби, яка буде забезпечувати успішну реалізацію реформ та сталий розвиток країни. Цього можна досягти, якщо відмовитися від призначення людей на керівні посади по протекції або з політичних уподобань, фахова підготовка яких не відповідає вимогам щодо цієї діяльності. Натомість головним критерієм оцінки державного службовця має бути його професіоналізм, здатність до постійного вдосконалення своїх знань і навичок та безперервного розвитку. У контексті вивчення державної кадрової політики в державному управлінні у подальших дослідженнях актуальним залишається питання напрацювання шляхів удосконалення державної кадрової політики, а також здійснення практичних кроків щодо реалізації її завдань.

У сучасній науковій думці, щодо проблем державної служби, активно дискутується положення так званої організаційної соціалізації. Організаційну соціалізацію можна визначити як процес адаптації людини на новій для неї посаді в сфері державної служби, що включає порівняння необхідної кваліфікації для виконання службових обов'язків і наявних у нього знань, навичок і здібностей, а також соціально-психологічного входження у новий колектив.

Необхідно розрізнити такі види процесу організаційної соціалізації:

- введення на іншу посаду держслужбовця, який вже має стаж державної служби;
- введення на посаду держслужбовця особи, яка вперше поступила на державну службу.

Зрозуміло, що у першому випадку період організаційної соціалізації відрізняється від другого.

Суттєвого значення, особливо на сучасному етапі становлення державної служби в Україні, має проблема формування у кожного державного службовця високого почуття відповідальності за доручену справу. Загалом є три взаємопов'язані складові, на основі яких маємо формувати особистість і професіонала — державного службовця спеціалісти в галузі теорії і практики державного управління), а саме: а) формування у держслужбовця свого високого громадянського обов'язку, відповідальності за доручену справу; б) всебічна оцінка поведінки, дій державного службовця; в) використання різноманітних санкцій (позитивного, негативного характеру), що впливають на діяльність державного службовця, результати його праці.

Відповідальність має декілька видів: моральна, матеріальна, юридична, політична, особиста, колективна тощо. Усі її види по-різному функціонують, використовуються і впливають на державного службовця — його поведінку, діяльність, врешті, і на її результати.

При формуванні відповідальності державного службовця за свою діяльність, не менш важливе значення має використання різних стимулів. Найпомітнішими в даному випадку є стимули, які є мов своєрідна позитивна реакція суспільства (держави) на поведінку і діяльність людини.

Непересічне значення у формуванні нового типу державного службовця вимагає вироблення його громадянської позиції, високої політичної культури. Домінуючим елементом такої культури державного службовця є досвід практичного державного управління, який конкретизує і збагачує теоретичні знання, що трансформуються в дієвий інструмент соціальних перетворень. Отже, у зв'язку з цим, постає питання про узагальнення і використання кращого світового та вітчизняного досвіду у сфері державного управління, пошуках його найбільш ефективних методів та засобів використання в Україні.

Швець І.А., студентка, I курс, гр. ПУА – 3, ФПУП  
Науковий керівник – Самчик М.Ю., к.е.н.  
Житомирський державний технологічний університет

### ФІНАНСОВА НЕЗАЛЕЖНІСТЬ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ

В сучасних умовах реформування системи державного управління в Україні, розширення повноважень та передачі окремих функцій на локальні рівні, органи місцевого самоврядування несуть важливу місію щодо регулювання суспільних процесів та управління у забезпеченні підвищення якості життя громадян. Це зумовлює необхідність пошуку механізму фінансової незалежності органів системи місцевого самоврядування, адже фінансово незалежні органи місцевого самоврядування мають змогу задовільнити потреби та інтереси жителів об'єднаних територіальних громад, підвищити ефективність управління, активізувати розвиток адміністративно-територіальних одиниць.

Головна ознака фінансової незалежності є самостійне формування і розпорядження фінансовими ресурсами. Фінансові ресурси необхідні місцевій владі задля реалізації поставлених цілей, програм, планів дій економічного та соціального розвитку території та забезпечення розвитку інших пріоритетних сфер.

На сьогодні, у літературних джерелах прослідковується значна кількість підходів як до визначення категорії «фінансова незалежність», так і до визначення категорії «фінансова незалежність органів місцевого самоврядування». Наприклад, О.В. Величко розглядав її як економічний простір діяльності органів місцевого самоврядування на певній території на принципах економічної ефективності й економічної доцільності. К.В. Павлюк розумів фінансову незалежність як самостійне вирішення питань фінансового забезпечення економічного й соціального розвитку певної території, що належить до відповідного рівня місцевого управління. А.В. Лучко визначав фінансову незалежність місцевого самоврядування як можливість і здатність органів місцевого самоврядування самостійно і в межах, які визначені законодавчо проводити фінансову політику та створювати й витратити місцеві фінанси для того, щоб ввести в дію функції цих органів і вирішувати проблеми місцевого самоврядування.

Доцільно зауважити, що сфера діяльності місцевого самоврядування не обмежується лише забезпеченням територіального економічного та соціального розвитку, вона також включає в себе завдання щодо задоволення потреб населення та забезпечення діяльності підзвітних організацій та установ.

Важливо, щоб територіальна громада мала здатність самостійно або через органи місцевої влади впливати на процес формування достатнього обсягу фінансових ресурсів, їх акумулювання, розподілу та ефективного використання, на основі застосування принципів соціальної та економічної ефективності та доцільності. Нестабільність практики бюджетного регулювання обмежує фінансову незалежність органів місцевого самоврядування так само як і залежність від загальнодержавних доходів. Зміни, які проводяться щороку в складі місцевих доходів унеможливили те, щоб місцева влада здійснювала перспективну фінансову політику і гарантувала нормальні умови функціонування протягом року.

Фінансова незалежність органів місцевого самоврядування прямо пов'язана зі структурою доходів місцевих бюджетів, які є її основою. Залежно від територіальної локалізації в складі доходів місцевих бюджетів виокремлюють: доходи, одержані на території місцевого самоврядування, і доходи, одержані на інших територіях, які у процесі перерозподілу спрямовуються у певний місцевий бюджет у формі міжбюджетних трансфертів. Доходи, одержані на території місцевого самоврядування, поділяються на власні й закріплені.

На сьогодні багато громад прагнуть досягти самостійності місцевих бюджетів, що сприятиме розвитку і зміцненню територіальної громади в цілому та поліпшення якості життя її жителів, зокрема. Насамперед пріоритетними умовами в досягненні фінансової незалежності органів місцевого самоврядування є визначення рівня бюджетної та податкової самостійності.

Рівень фінансової незалежності органів місцевого самоврядування сприятиме становленню та розвитку соціально орієнтованої держави, її економічному піднесенню, підвищенню рівня демократії, врахуванню потреб та інтересів громадян при формуванні та реалізації відповідної політики та обумовлюватиме розвиток громадянського суспільства, де прав і свобод громадян – є найвищою цінністю держави.

Фінансова незалежність органів місцевого самоврядування є однією з основних умов функціонування системи органів місцевого самоврядування та сприятиме реалізації реформи децентралізації, а також забезпечення вирішення завдань щодо розвитку територій та підвищення якості життя населення. Забезпечення фінансової самостійності підвищує ефективність діяльності органів місцевого самоврядування, що дозволяє максимально задовільнити потреби і інтереси жителів територіальних громад.

**Широкопояс О.Ю., викл.  
Ракович О.А., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-18-6м, ФПУП  
Житомирський державний технологічний університет**

## **ПРАВОВІ ТА ОРГАНІЗАЦІЙНІ ЗАСАДИ ЗАПОБІГАННЯ КОРУПЦІЇ**

Корупція є складним соціальним явищем, яке негативно впливає на всі сфери розвитку держави, загрожує реалізації принципів верховенства права та соціальної справедливості, визнаних у Конституції України базовими правами людини, перешкоджає розвитку демократії. Найбільшу шкоду ця проблема завдає відносинам між громадянами та державою, представленою уповноваженими органами. Протидія корупції є ефективним засобом зростання авторитету державної влади та суспільної моралі, особливо в умовах після Революції гідності. Розв'язання проблеми корупції неможливе без урахування історії розвитку антикорупційного законодавства України, врахування його позитивних і негативних сторін.

В умовах реформування сучасного українського суспільства дослідження проблем запобігання та протидії корупції є вкрай актуальним з низки причин: по-перше, корупційні прояви в державному апараті є головною перепоною на шляху реалізації будь-яких реформ; по-друге, високий рівень корупції в суспільстві, про що свідчать результати світового Індексу сприйняття корупції СРІ, знижує довіру населення до влади; по-третє, зниження рівня корупції сприяло б залученню міжнародних інвестицій тощо.

До того ж, в умовах поглиблення соціально-політичної та фінансово-економічної кризи в Україні корупція є серйозною загрозою національній безпеці держави. Вона стала одним із негативних чинників, що істотно впливає як на функціонування окремих органів публічної влади, так і на зниження ефективності системи публічного управління в цілому.

Останнім часом були зроблені певні законодавчі та організаційні зміни, які могли б зменшити рівень корупції в Україні, але створені органи та агенції, так же як і ухвалене антикорупційне законодавство поки що не запрацювали належним чином.

Поширення корупційних способів вирішення політичних, економічних і соціальних питань, правових спорів дає підстави дійти висновку про системність корупції в усіх сферах державного й суспільного життя, і навіть про загрозу формування в Україні певної «корупційної культури», коли у свідомості громадян окремі посади асоціюються з можливостями отримання незаконної вигоди. Створюється та легітимізується у свідомості громадян осучаснена система т.з. «кормлення» залежно від посади та місця в корупційній ієрархії.

Системна боротьба з корупцією потребує належної інституалізації цього процесу. Важливим є реалізація низки завдань у сфері антикорупційної політики, які поки що не реалізовано жодним органом держави, зокрема проведення на постійній основі оцінки стану справ з корупцією, моніторингу реалізації державної антикорупційної політики, формування світогляду несприйняття корупції. Таке оцінювання здійснюється неурядовими організаціями та громадськими об'єднаннями, але інструментів врахування цих досліджень в роботі органів публічної влади немає.

Одним із шляхів підвищення ефективності протидії корупції є інституційна реформа органів, що здійснюють досудове розслідування і кримінальне переслідування у справах про корупційні злочини. Національне антикорупційне бюро України – це правоохоронний орган України, який має широкі повноваження у сфері попередження, виявлення, припинення та розкриття корупційних злочинів, вчинених вищими посадовими особами, а також запобігання вчиненню нових.

Безпосередньою умовою успіху боротьби з корупцією є посилення покарання за корупцію, запровадження кримінальної відповідальності за вчинення цього злочину.

Значно більших результатів в реалізації антикорупційної політики можна досягти, якщо залучати неурядові, громадські організації. У вітчизняних умовах важливість взаємодії органів державної влади та громадянського суспільства у сфері протидії поширенню корупції обумовлюється низкою факторів:

1) низькі показники довіри населення до усього спектру політичних інститутів поширюють суспільний скептицизм щодо ініціатив держави у вирішенні проблеми корупції;

2) корумпований стан системи правосуддя позбавляє громадян ефективних державно-правових механізмів захисту своїх прав і свобод, тим самим посилюючи значення неурядових та правозахисних організацій;

3) зростання уваги до України з боку Єврокомісії у питанні боротьби з корупцією при підготовці звіту щодо виконання українською стороною Плану дій «Україна – ЄС» вимагає активізації процесу залучення громадян, у тому числі через організації громадянського суспільства, до процедур прийняття рішень як важливої передумови протидії корупції.

Участь неурядових організацій у процесі протидії та запобігання корупції має на меті обмежити збільшення рівня корупції в Україні шляхом сприяння прозорості, підзвітності і доброчесності публічної влади і громадянського суспільства.

Виходячи з вище наведеного, можна зробити висновок, що для антикорупційних змін в Україні необхідно:

- забезпечити принцип незалежності в роботі антикорупційних органів та унеможливити їх політичну залежність від правлячої еліти;
- налагодити ефективну роботу Національного агентства з питань запобігання корупції, Національного антикорупційного бюро і Спеціалізованої антикорупційної прокуратури з обов'язковим інформуванням громадськості по результати їх діяльності;
- запровадити роботу системи електронного декларування та державних закупівель;
- здійснити реформу судової системи, сформувати чесний і невідкупний судовий корпус, що буде діяти згідно з принципом верховенства права;
- законодавчо закріпити необхідність проведення поліграфічного дослідження при проходженні конкурсу на ключові посади державної служби, при просуванні по службі тощо, що унеможливить зайняття відповідальної посади людиною, що колись вчиняла або має схильність вчинити протиправні дії;
- створення інформаційних продуктів, освітніх програм, що розказують про негативні наслідки корупційних діянь, впровадження їх в інформаційний простір на різних рівнях;
- створення умов для залучення неурядових організацій до моніторингу діяльності органів державного управління, виховання кадрів, розробка методології та становлення навичок для запобігання корупції;
- забезпечити покарання для посадовців, що вчинили корупційний злочин, з неможливістю подальшого зайняття посади державного службовця.

Отже, ефективність протидії та запобігання корупції в органах публічної влади залежить від чотирьох головних складових: наявності належної правової бази антикорупційного спрямування; ефективного і повного її застосування; розвитку системи громадського контролю та формування антикорупційної громадської свідомості; організаційно-управлінського забезпечення антикорупційної діяльності.

Перше, що необхідно Україні для ефективної реалізації антикорупційної політики – це політична воля, усвідомлення того, що це треба Україні, і що за нас це ніхто не зробить. По-друге, принцип верховенства права повинен бути не просто декларацією, а реально діяти на всіх рівнях здійснення влади. По-третє, тісна співпраця з неурядовими організаціями є запорукою здійснення громадського контролю та формування у громадян свідомого негативного ставлення до корупційних проявів.

Зменшення рівня корупції до безпечного в Україні можливе лише за умови вивчення та втілення в життя закордонного досвіду боротьби з цим негативним явищем, насамперед успішно діючих в інших країнах політичних, правових та організаційних механізмів подолання корупції. Вивчення закордонних програм, що на практиці довели свою ефективність, становить величезні перспективи для запозичення позитивного іноземного досвіду, особливо за відсутності власного реально діючого механізму протидії корупції. Загалом питання боротьби з корупцією традиційно посідає одне з провідних місць у політиці будь-якої країни.

#### **Список використаних джерел.**

1. Гаруст Ю.В., Трофименко Б.Ю. Організаційно-правові методи запобігання корупції направлені на захист економічних інтересів України/ Ю.В.Гаруст, Б.Ю.Трофименко// Правові горизонти. – 2016. – С.78-82.
2. Козак В. І. Феномен корупції : науковий погляд на реальний стан в Україні [Електронний ресурс] / В. І. Козак / Сайт Національної бібліотеки України імені В. І. Вернадського. – Режим доступу: [http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc\\_Gum/Nvamu\\_uprav/2011\\_2/30.pdf](http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Nvamu_uprav/2011_2/30.pdf).
5. Пасічник В. М. Демократизація державного управління у контексті забезпечення національної безпеки та боротьби з корупцією / В. М. Пасічник. // Демократичне врядування. – 2014. – Вип. 13. – Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/DeVr\\_2014\\_13\\_5](http://nbuv.gov.ua/UJRN/DeVr_2014_13_5).
7. Про засади державної антикорупційної політики в Україні (Антикорупційна стратегія) на 2014-2017 роки: закон України від 14.10.2014 № 1699-VII – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/1699-18/page>.
8. Про запобігання корупції: закон України від 14.10.2014 № 1700-VII – Режим доступу : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/1700-18>
9. Руденко М. В. Нові державні органи у сфері запобігання корупції: спроби аналізу функціонального призначення та взаємозв'язків / М. В. Руденко, О. В. Мельник // Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. – 2015. – Вип. 20. – С. 189-193. (Серія : Право)
10. Ситник Г. П. Державне управління у сфері національної безпеки (концептуальні та організаційно-правові засади)/ Г. П. Ситник. – К. : НАДУ, 2012. – 543 с.

**Шокурова І.В., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-18-8м, ФПУП  
Науковий керівник – Остапчук В.В., викл.  
Житомирський державний технологічний університет**

### **МОТИВАЦІЯ ТА СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ В СУЧАСНИХ УМОВАХ**

У сучасних умовах розвитку держави, майбутнє нашого суспільства напряму залежить від компетентних, професійних органів державної служби, здобуття ними відповідних знань та навичок. Для цього необхідно впроваджувати нові форми, методи та технології роботи з кадрами, розробити чітку систему мотивацій та стимулів на державній службі, так як саме вони є тією рушійною силою роботи апарату.

Спостерігаючи за тим, що надання публічних послуг здійснюється з низькою якістю, вважається за доцільним впроваджувати ефективну систему мотивацій та стимулювання праці державних службовців орієнтованими на підвищення продуктивності праці – це є стратегічно важливим у розвитку держави.

Вивчення даної проблеми має практичне і теоретичне значення.

Мотивація – це внутрішня рушійна сила, яка базується на задоволення певних потреб державних службовців, примушує діяти з максимальним зусиллям для досягнення певних цілей [2]. Дослідженням проблем у сфері здійснення мотивацій та стимулювання державних службовців та висвітленням у своїх публікаціях займалися С.Занюк, Єгоршин А.П., Крушільницька О.В., Кібанов А.Я., Артеменко Н.Ф.

Факторами, які негативно впливають на здійснення мотиваційних процесів праці державних службовців, являються великий та надмірний вплив політичних процесів в країні, застарілі методи впливу на підвищення професіоналізму та якості роботи, недосконалі законодавча база. В органах виконавчої влади система мотивацій регламентується нормативно-правовими актами, а саме Законом України від 10.12.2015 №889 – VIII «Про державну службу», що несе в собі основні аспекти та методи здійснення процесу мотивацій праці державних службовців:

- створення належних умов для виконання посадових обов'язків;
- надбавки за вислугу років, премії (у разі встановлення), виплати за додаткове навантаження;
- підвищення рівня професійної компетентності (підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації);
- щорічна відпустка та додаткова;
- службова кар'єра;
- соціально-побутове забезпечення;
- грошова допомога та пенсійне забезпечення. [1]

Однак дані методи мотивації у законодавстві не реалізуються у повному обсязі і це пов'язано із економічним становищем в країні. Законодавство України потребує більшого вдосконалення.

Методами стимулювання підвищення професіоналізму державних службовців слід вважати такими як повага, гроші, гнучкий графік роботи, можливість внесення ідей, кар'єра, довіра керівництва, творчу атмосферу.

Потреби державного службовця не є сталими і вони змінюються залежно від професійної ситуації. Проте метод стимулювання професіоналізму державного службовця повинен враховувати його унікальність як особистості. Кожен державний службовець має потребу в цікавій, корисній роботі в належних умовах, а також він хоче відчувати повагу до нього. В Законі України «Про державну службу» хоч і прописані методи мотиваційного забезпечення, проте вони не достатньо реалізують потреби державних службовців.

Тому перш за все необхідно вдосконалити систему мотивацій державних службовців:

- встановити суворі покарання за корупцію;
- звести до мінімуму повноваження органів державної влади;
- талановитих та молодих громадян до роботи в державному секторі. залучити більш.

#### **Список використаних джерел:**

1. Закон України «Про державну службу» від 10.12.2015р. №889 – VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://sfs.gov.ua/diyalnist/zakonodavstvo-pro-diyalnis/zakoni-ukraini/72725.html>
2. Артеменко Н. Ф. Мотивація як чинник підвищення професійної компетентності та кар'єрного зростання державних службовців / Артеменко Н. Ф. // Теоретичні і прикладні питання державотворення [Електронне фахове видання] : зб. наук. пр. – 2008. – № 2. – Режим доступу : <http://www.nbu.gov.ua/e-journals/tpdp/2008-2/08anfzds.htm/odyframe.htm> – Назва з екрана.
3. Крушельницька О.В. Управління персоналом: навчальний посібник / О.В. Крушельницька, Д.П. Мельничук. – К.: Кондор. – 2006

**Шпонарська І.Л., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-18-2м, ФПУП  
Науковий керівник – Клименко І.В., к.е.н.  
Житомирський державний технологічний університет**

## **РОЗВИТОК СФЕРИ НАДАННЯ АДМІНІСТРАТИВНИХ ПОСЛУГ, ЯК СКЛАДОВА ПІДТРИМКИ БІЗНЕСУ НА РЕГІОНАЛЬНОМУ РІВНІ**

Метою державної та регіональної політики у сфері розвитку малого і середнього підприємництва України є створення сприятливих умов для розвитку малого і середнього підприємництва. Будь-яка успішна соціально-економічна модель, що веде до зростання, значною мірою базується на малих та середніх підприємствах.

Мале і середнє підприємництво сприяє створенню нових робочих місць, зростанню валового внутрішнього продукту, а також стимулюванню розвитку конкурентоспроможності та інноваційного потенціалу економіки.

Для реалізації виваженої та всеохоплюючої політики у сфері розвитку підприємництва відповідно до вимог сучасності нормативно – правовими актами, програмними та стратегічними документами визначені принципи, основні напрями, види державної та регіональної підтримки підприємництва, центральні та місцеві органи виконавчої влади, органи місцевого самоврядування, їх повноваження, комплекс заходів та інші основні положення у сфері розвитку малого і середнього бізнесу.

Кожен із напрямів державної та регіональної підтримки підприємництва передбачає розроблення комплексу заходів, починаючи від законодавчих ініціатив, розроблення та прийняття програмних регіональних документів до практичного їх впровадження для розвитку сильного та конкурентоспроможного сектору малого і середнього підприємництва.

Серед основних завдань з реалізації Стратегії розвитку малого і середнього підприємництва в Україні на період до 2020 року, визначених розпорядженням Кабінету Міністрів України від 10 травня 2018 року №292-р, є надання послуг суб'єктам малого і середнього підприємництва, зокрема через центри надання адміністративних послуг.

Основна увага в розвитку сфери надання адміністративних послуг, зокрема для підприємців, приділяється утворенню та функціонуванню центрів надання адміністративних послуг, забезпеченню нормативно-правового регулювання їх діяльності та спрямуванню зусиль центральних і місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування на забезпечення надання адміністративних послуг через центри.

Одним із пріоритетних завдань у створенні сприятливого підприємницького середовища є спрощення надання адміністративних послуг громадянам та бізнесу, у тому числі документів дозвільного характеру.

Аналіз нормативно – правової бази показує, що у сфері дозвільної діяльності скорочено перелік документів дозвільного характеру, у сфері ліцензування скорочено кількість видів підприємницької діяльності, які підлягають ліцензуванню, що сприяє спрощенню процедури започаткування та провадження окремих видів господарської діяльності.

Водночас, існує необхідність у подальшій передачі повноважень у сфері надання адміністративних послуг з центрального на місцевий рівень, удосконалення нормативно – правової бази, оптимізації кількості видів господарської діяльності, що потребують ліцензування, а також дозволів, у тому числі шляхом застосування декларативного принципу, спрощення адміністративних процедур для провадження підприємницької діяльності та видачі дозволів в електронній формі.

Необхідно зазначити, що малий та середній бізнес займає вагоме значення в економіці Житомирської області. Частка малих і середніх підприємств у загальній кількості підприємств області становить 99,9%. Частка зайнятих працівників на малих і середніх підприємствах становить понад 93%. Малими та середніми підприємствами забезпечується майже 80% загального обсягу реалізованої продукції в області.

Актуальність досліджуваної теми полягає в тому, що в умовах децентралізації – передачі повноважень та фінансів від органів державної влади до органів місцевого самоврядування, надзвичайно важливим питанням є надання якісних адміністративних послуг громадянам та бізнесу, у тому числі в об'єднаних територіальних громадах.

Відповідно до ст. 12 Закону України «Про адміністративні послуги» центр надання адміністративних послуг – це постійно діючий робочий орган або структурний підрозділ місцевої державної адміністрації або органу місцевого самоврядування, в якому надаються адміністративні послуги через адміністратора шляхом його взаємодії з суб'єктами надання адміністративних послуг.

Отже, розвиток сфери надання адміністративних послуг показує безпосередній вплив на формування сприятливого бізнес – середовища і є однією із основних складових підтримки розвитку малого і середнього підприємництва. Подальший розвиток сфери надання адміністративних послуг передбачає розширення мережі центрів, зокрема в об'єднаних територіальних громадах, утворення віддалених робочих місць для роботи адміністраторів центрів; забезпечення фінансової підтримки центрів; здійснення заходів щодо розширення переліку адміністративних послуг, що надаються в електронній формі; подальшу децентралізацію повноважень.

Штаплер А.О., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-18-10м, ФПУП  
Науковий керівник – Драган І.О., д.н.держ.упр., проф.  
Житомирський державний технологічний університет

## СУЧАСНИЙ СТАН ТА ПРОБЛЕМИ ТРУДОВОЇ МІГРАЦІЇ НАСЕЛЕННЯ УКРАЇНИ

В сучасному світі міграція набуває все більших розмірів, вона має значний вплив на всі соціальні та економічні процеси розвитку країн в цілому. Глобалізація суспільства, стрімка активізація політики імміграції у високорозвинених країнах призводить до зростання міждержавних переміщень населення, в першу чергу – осіб працездатного віку.

В 2017 році міграційні можливості для громадян України значно розширилися і спростилися, громадяни України змогли в'їжджати до країн Європейського Співтовариства без необхідності в отриманні віз. Внутрішня ситуація в Україні на тлі військового протистояння військовій агресії Російської Федерації та отримання «безвізу» призвели до стрімкого відтоку кваліфікованої робочої сили до країн-членів Європейського Союзу. Демографічна криза стає все більш відчутною для України. Зміни в соціально-економічному та політичному середовищі країни потребують значної уваги до проблем трудової міграції, тому дослідження особливостей української трудової міграції населення є надзвичайно актуальним.

Трудові міграції – це переміщення в просторі, які здійснюються індивідом з метою підвищення рівня життя без зміни постійного місця проживання. Трудові міграції можуть бути внутрішні (в межах країни) і зовнішні (за межі країни). Трудові міграції обумовлюються поєднанням зовнішніх чинників трудових міграцій з боку країн-роботодавців та внутрішніх чинників соціально-економічного розвитку України.

Соціально-економічна криза, політична нестабільність в країні; становище на внутрішньому ринку праці, низька заробітна плата, невдоволення населення рівнем життя, відсутність перспектив професійного зростання для молоді – складають основні внутрішні чинники трудової міграції. Функціонування ринку праці в Україні передусім пов'язане з демографічними процесами, що відбуваються в країні.

Працездатне населення в працездатному віці академік С.Г. Струмилін назвав “трудовими ресурсами”. Природною основою трудового потенціалу є населення. За даними Державного комітету статистики України загальна чисельність населення України на кінець 2018 року складає 42,2 млн. осіб, частка економічно активного населення – 70% від загальної чисельності, тобто 30 млн. осіб, при цьому офіційна робота є тільки у 16 млн українців. У той же час приблизно 5,2 мільйона осіб є дітьми і підлітками, яким ще не виповнилося 15-ти років. Також в Україні проживає близько 6 мільйонів людей пенсійного віку. Значна проблема полягає в тому, що досить часто працюючі пенсіонери не дозволяють влаштуватися на роботу молодим українцям, що змушує останніх покращувати своє фінансове становище в інших країнах. У плані народжуваності в Україні ситуація погіршується з року в рік – менша кількість людей прагне заводити сім'ї, на що безпосередньо впливають військовий конфлікт країни, виїзд молоді за кордон в пошуках перспектив поліпшення свого економічного становища. Так, 2018-го на 100 померлих було лише 55 новонароджених.

Свідченням того, що Україна дійсно переживає глибоку демографічну кризу є: стійке зниження народжуваності та природного приросту, деформація статеві-вікової структури і постаріння населення, міграційний відплив за межі держави.

Трудова міграція відіграє провідну роль у даній проблемі, адже передбачається, що на кінець 2019 року кількість українців сягне усього лише 41 мільйон.

Відділ економічних і соціальних проблем ООН оприлюднив прогноз, згідно з яким до 2050 року населення України скоротиться майже до 26 млн. чол.

Кризове становище на внутрішньому ринку праці та різке падіння рівня життя населення значно посилює зовнішню трудову міграцію. А в зв'язку із світовою фінансовою кризою, ці питання ще більш загострилися. Проблема зовнішніх трудових міграцій населення є актуальною для України і нині, адже наша країна продовжує залишатися країною-експортером робочої сили. За експертними оцінками кількість трудових мігрантів сягає близько 4 млн осіб.

Причини трудових міграцій громадян України за кордон мають більш економічний характер, адже ринок праці більш розвинених країн досить широкий, а матеріальна оцінка трудової діяльності є привабливою для українців. За даними Державного комітету статистики, 71% українських трудових мігрантів головною причиною міграції назвали низьку зарплату в Україні.

Основними країнами призначення українських працівників-мігрантів є сусідні країни – Росія, Польща, Чехія, Угорщина, а також країни Південної Європи (Італія, Іспанія, Португалія). За

кількістю поїздок у 2011-2012 роках першість тримала Російська Федерація, але з 2013 року на перше місце вийшла Польща. Саме Польща на сьогодні є основною країною призначення трудових мігрантів з України, що обумовлено потребами ринку праці країни, сприятливим для тимчасового (до 6 місяців упродовж року) працевлаштування іноземців законодавством, територіальною та культурною близькістю.

Міністерство закордонних справ України повідомили, що за приблизними підрахунками в 2018 році щомісяця з України на заробітки виїжджало близько 100 тисяч людей.

Опитування українських мігрантів, проведені останніми роками в Польщі та Чехії, дають підстави твердити, що збільшення частки чоловіків пов'язане не лише із потребами ринку праці країн призначення (будівництво, транспорт), а й виїздом за кордон внаслідок воєнних дій на Сході України.

В свою чергу, Міжнародна організація праці встановила, що більшість українців із вищою освітою їдуть до Польщі, Чехії, Словаччини та влаштовуються на роботу на фабрики і поля. Там 39,2% мігрантів виконують елементарну роботу, 24,7% – займаються ремеслом, 16,5% – працюють у сфері продажів і послуг. Однак кожна із цих категорій заробляє значно менше, ніж місцеве населення.

За даними експертів трудова міграція за кордон є джерелом значних валютних надходжень, але водночас, несе ризики втрати частини необхідного для розвитку країни трудового та інтелектуального потенціалу. Значною причиною зростання молодіжної міграції є стрімке збільшення кількості громадян, які виїжджають за кордон з метою навчання. Крім бажання отримати якісну освіту, українці отримують можливість подальшого працевлаштування та проживання за кордоном.

Темпи відтоку людського капіталу з країни кожного року стають все загрозливішими. Українські підприємства вже зараз б'ють на сполох через нестачу кваліфікованих працівників. Нестача ж трудових ресурсів може призвести до уповільнення темпів економічного зростання та взагалі робить проблематичним, власне, проведення економічних реформ.

«Відплив робочої сили підвищує диспропорції між попитом та пропозицією на ринку праці з подальшим зростанням заробітних плат та локальним дефіцитом кваліфікованих працівників, що стримує потенційне економічне зростання, а також чинить тиск на рівень цін в економіці», — повідомляють у Нацбанку.

Аналізуючи дану проблему, українські роботодавці зазначають: «Типовий трудовий мігрант – працівник від 25 до 35 років. Зазвичай молодь, яка їде за межі країни не лише заради вищої зарплати, а й для стабільності, соціальних гарантій, привабливої банківської системи, якісної медицини. Великий бізнес намагається утримати українців від трудової міграції до Європи, але без допомоги держави це неможливо».

Для визначення наслідків трудової міграції українців доречно вивчити роботи сучасних вчених по даній темі, а саме Маліновська О.А. зазначає: «Серйозними викликами, обумовленими міграційними процесами, для України є: наростання масштабів міграції за кордон, передусім трудової; активізація участі молоді, фахівців у трудовій міграції; збільшення частки мігрантів, які працюють за кордоном без належних дозволів, перебувають у нерегульованому правовому становищі; трансформація частини тимчасової трудової міграції на постійну. Така ситуація загрожує негативними як демографічними, так і економічними наслідками».

В умовах активізації міграційних процесів, активної участі населення України в таких процесах зростає необхідність ефективного державного регулювання в зазначеній сфері, проведення дієвих заходів та державних механізмів з метою мінімізації міграційних ризиків під час впровадження євроінтеграційних процесів в Україні. У зв'язку з цим удосконалення міграційної політики повинно бути одним із пріоритетів державної політики в сучасних умовах.

З метою організації державного регулювання трудової міграції та соціального захисту громадян України за кордоном 05.11.2015 прийнятий Закон України «Про зовнішню трудову міграцію». Розпорядженням Кабінету Міністрів України 12 липня 2017 р. було схвалено стратегію державної міграційної політики України на період до 2025 року. Стратегія покликана привернути увагу до проблем у сфері міграції, згуртувати суспільство з метою їх розв'язання, забезпечити взаємозв'язок міграційної політики з іншими сферами діяльності держави, перехід від політики реагування у відповідь на внутрішні та зовнішні чинники у сфері міграції до більш активної і цілеспрямованої політики.



Шульська О.М., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-18-5м, ФПУП  
Науковий керівник – Нонік В.В., к.юр.н.  
Житомирський державний технологічний університет

## ДЕРЖАВНЕ РЕГУЛЮВАННЯ ЗЕМЕЛЬНИХ ВІДНОСИН ТА ОХОРОНИ ЗЕМЕЛЬ

Земля – дуже містке й широке поняття. Вона – національне багатство суспільства, основний засіб виробництва у сільському господарстві. Водночас земля є і просторовим базисом життя людей з містами, селами, підприємствами, мережею доріг та іншими життєво необхідними комунікаціями.

Земельні відносини – результат тривалого суспільного розвитку, практики використання і охорони земель, форм власності і господарювання, пріоритетних способів устрою території. Вони визначаються національними, соціальними, економічними і природними особливостями реалізації функції землі як об'єкта природи, основного засобу виробництва в сільському господарстві, природного ресурсу і об'єкта майна.

Державне регулювання земельних відносин – діяльність державних органів, спрямована на створення сприятливих умов для розвитку земельних відносин у пріоритетному для держави напрямку за допомогою економічних, організаційних та правових заходів, що направлені на навколишнє середовище суб'єктів земельних відносин з метою впорядкування, систематизації їх діяльності та забезпечення реалізації інтересів і прав як громадян, так і держави.

Своєчасне і обґрунтоване втручання держави в характер землеволодіння і землекористування – неодмінна й обов'язкова умова відновлення земель, підвищення ефективності їх використання. Необхідне уточнення порядку розподілу державних сфер управління, розробки потрібних для цього критеріїв, схеми цільового витрачання коштів: земельного податку, орендної платні, зборів за операції по обороту земельних ділянок. Без вирішення питань, без державного регулювання обороту землі вирішувати проблему оздоровлення і збереження головного ресурсу України – землі неможливо.

Регулювання в галузі охорони земель здійснюють Верховна Рада України, Верховна Рада Автономної Республіки Крим, Кабінет Міністрів України, Рада міністрів Автономної Республіки Крим, органи місцевого самоврядування, місцеві державні адміністрації, а також спеціально уповноважені центральні органи виконавчої влади в межах повноважень, установлених законом.

Спеціально уповноваженими центральними органами виконавчої влади в галузі охорони земель є:

- центральний орган виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері земельних відносин;
- центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері земельних відносин;
- центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері нагляду (контролю) в агропромисловому комплексі;
- центральний орган виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони навколишнього природного середовища;
- центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони навколишнього природного середовища;
- центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику із забезпечення нагляду (контролю) у сфері охорони навколишнього природного середовища.

Конституція України визнала землю основним національним багатством, що перебуває під особливою охороною держави. Однак чинне законодавство до цього часу повністю не визначило механізмів і інструментів цієї особливої охорони. Що ж стосується заходів по охороні земельного фонду, то, крім прийняття Закону України «Про охорону земель», суттєвих змін не відбулося. Державної програми використання і охорони земель досі не затверджено. Суттєво скорочено обсяги державного фінансування землевпорядних і землеохоронних робіт.

Важливе значення у земельних відносинах відіграють питання охорони земель. Відповідно до Земельного кодексу України, землекористувачі зобов'язані підвищувати родючість ґрунтів і зберігати інші корисні властивості землі. Власники та землекористувачі (у тому числі орендарі) земельних ділянок зобов'язані вживати заходів з охорони родючості ґрунтів. Використання земельних ділянок способами, що призводять до погіршення їхньої якості, заборонено. На землях сільськогосподарського призначення може бути обмежена діяльність щодо вирощування певних сільськогосподарських культур, застосування окремих технологій їхнього вирощування або проведення окремих агротехнічних операцій, необґрунтовано інтенсивного використання земель.

Передбачено запровадження нормативів у галузі охорони земель та відтворення родючості ґрунтів, серед яких визначені нормативи оптимального співвідношення культур у сівозмінах у різних природно-сільськогосподарських регіонах. Такі нормативи встановлюють для досягнення високих і стабільних урожаїв та запобігання виснаженню і втраті родючості ґрунтів унаслідок ґрунтової ерозії.

Територія України характеризується надзвичайно високим показником сільськогосподарської освоєності, що значно перевищує екологічно обґрунтовані межі. На сьогодні спостерігається стійка тенденція погіршення якісного стану ґрунтів, зокрема зменшуються запаси гумусу, вміст поживних речовин, тривають процеси підкислення, засолення ґрунтів та ерозії, що зумовлює деградацію і опустелювання ґрунтового покриву. Земельні частки (паї), які здані в оренду обробляються як єдині масиви, меж ділянок не існує, польових шляхів для доступу до конкретних ділянок також не організовано. Така господарська освоєність земельного фонду без належних заходів щодо його охорони і відтворення як виробничого ресурсу та важливої складової навколишнього природного середовища призвела до прогресуючої деградації земель.

Державне регулювання земельних відносин здійснюють органи державного управління всіх ієрархічних рівнів. Держава забезпечує законодавче регулювання земельних відносин, розпорядження землями загальнодержавної власності України; встановлює порядок і середні ставки платні за використання землі, граничні розміри орендної плати за неї; організацію і здійснення державного контролю за використанням та охороною земель та їх моніторингу; встановлює основні положення землеустрою і порядку ведення державного земельного кадастру; розробляє державні програми щодо раціонального використання земель, підвищення родючості ґрунтів, охорони земельних ресурсів тощо.

Крім цих заходів та участі в їх реалізації, органи місцевого самоуправління в галузі регулювання земельних відносин здійснюють: передачу земельних ділянок у власність на умовах чинного законодавства; реєстрацію права власності, права користування землею і договорів на оренду землі; вилучення (викуп) земель відповідно до законодавства; справляння платні за землею; ведення земельно-кадастрової документації; погодження проектів землеустрою; погодження будівництва жилих, виробничих, культурно-побутових та інших будівель і споруд на земельних ділянках, що перебувають у власності або користуванні; вирішення земельних суперечок у межах своєї компетенції.

Ґрунтового наукового аналізу потребують наслідки функціонування створеної в Україні орендної моделі використання земель сільськогосподарського призначення, результатом запровадження якої стала незацікавленість орендарів у вкладанні капіталу в підвищення родючості ґрунтів. Орендована земля розглядається орендарем, як джерело та надійний спосіб одержання максимального і термінового прибутку. Нині діючі форми, методи та моделі державного управління в сфері регулювання земельних відносин не задовольняють запити сьогодення, оскільки їх опрацювання виконувалось без деталізації та за відсутністю чітких критеріїв правових механізмів регулювання у використанні і охороні земель.

Раціоналізація діяльності в системі управління земельними ресурсами на центральному, регіональному та місцевому рівнях можлива за умов наявності економічних відносин, що базуються на сформованому комплексі державної і приватної власності на засоби виробництва та системі ринкових механізмів організації господарювання. Розподіл функцій між різними рівнями загальнонаціональної системи управління земельними ресурсами може бути визначений так: на органи державної влади має бути покладена функція забезпечення формування правової бази регламентування земельних відносин, визначення сутності, змісту та взаємодоповнення процедур і регламентів здійснення земельних правовідносин; встановлення гарантій всіх суб'єктів прав на земельні ділянки. В умовах адміністративної та фінансової децентралізації органи регіонального рівня влади мають створити організаційні умови для реалізації національних норм законодавства, забезпечувати застосування адміністративних та економічних методів впливу на суб'єкти прав на земельні ділянки. При цьому органи місцевого самоврядування забезпечують первинний рівень надання послуг у сфері землекористування й одночасно – визначають і гарантують дотримання правил і процедур землекористування.

Ефективна система державного регулювання земельних відносин повинна бути спрямована на створення можливості стимулювання економічної активності власників та користувачів землі і ґрунтуватись на застосуванні державою переважно ринкових методів впливу на характер їх поведінки на ринку землі та в процесі її використання, тобто ситуація вимагає створення максимально визначених умов реалізації права власності на землю, за яких ефективність і екологічна безпека землекористування є справою самого власника цієї землі.

Сучасне законодавство України в сфері охорони земель, яке б мало контролювати всі ці негативні процеси, залишається фактично недійвим і характеризується відсутністю чітких норм (обов'язків) щодо забезпечення охорони земель.

Ютрова К.І., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-18-1м, ФПУП  
Науковий керівник – Горай О.С., к.е.н.  
Житомирський державний технологічний університет

## РОЗВИТОК ЗВ'ЯЗКІВ ОРГАНІВ ПУБЛІЧНОЇ ВЛАДИ З ГРОМАДСЬКІСТЮ

На сьогодні в Україні стає все більш вагомим офіційне визнання ролі громадянського суспільства, забезпечення повноцінної участі громадян у процесі формування та реалізації державної і регіональної політики шляхом інформаційного висвітлення управлінських рішень у системі державного управління, налагодження сталого діалогу і взаємодії з громадськістю на засадах партнерства, взаємної відповідальності, відкритості і прозорості. З кожним днем методи впливу на громадську думку стають різноманітнішими та витонченішими, тому практика запрошення досвідчених фахівців із зв'язків з громадськістю для постійних консультацій, а то й на високі посади в органах публічної влади стали необхідністю і є не менш необхідним завданням, аніж, наприклад, подолання кризових явищ в економіці держави.

Зв'язки з громадськістю (*англ.* public relations, PR) нині перетворились на обов'язковий елемент функціонування органів влади всіх рівнів та займають головне місце в створенні позитивного іміджу органів публічного управління. Інститут PR слід розуміти, як вплив на громадську думку, з метою формування очікуваної поведінки та розглядати зв'язки з громадськістю як технологію, що формує сучасне державне управління. Фахівцям у сфері зв'язків з громадськістю частіше за все доводиться висвітлювати в засобах масової інформації поточні події, зміни в роботі органів влади чи дії уряду у позитивному плані. Діяльність підрозділів зі зв'язків з громадськістю в органах публічної влади найчастіше наближається до моніторингу подій, реагуючи на них постфактум. Бажаним при цьому є випередження можливих негативних наслідків, розробка та здійснення тривалих інформаційних програм, що розраховані на перспективу й на формування стійкого позитивного іміджу органу публічної влади.

Для демократичних країн є характерним застосовувати механізми залучення широкої громадськості до створення стратегій та програм розвитку, вирішення особливо важливих та суперечливих питань, оцінювання якості роботи органів публічної влади тощо. З метою інформування громадськості, надання загального уявлення про свою діяльність, реалізацію планів та проблем, які доводиться розв'язувати органам публічної влади, вони використовують різноманітні комунікативні канали для взаємодії з тими, на кого здійснюють свій вплив. Отже, органи влади використовують такі основні форми роботи з громадянами:

1) Особисте спілкування з відвідувачем. Велике значення у контакті з відвідувачами державного органу має здатність службовців справити приємне враження своєю привітністю. Протягом робочого дня державні службовці спілкуються з відвідувачами, які звертаються до них за допомогою при вирішенні тих чи інших проблем. При цьому можливі такі варіанти, службовець:

а) бере на себе вирішення певної проблеми;

б) інформує громадянина про те, у компетенції якої посадової особи чи органу є можливість вирішити його проблеми.

2) Безпосереднє спілкування посадових та службових осіб з громадянами в установах, телефоном чи за допомогою новітніх мережевих технологій. Із цією метою практикуються «гарячі лінії», «онлайн-приймальні» для прийому найзлободенніших запитів населення, публікуються контакти керівників та служб, за якими громадяни можуть отримати необхідну інформацію. Деякі органи влади та керівники практикують безпосереднє спілкування за допомогою телефонного чи відео зв'язку з широкими верствами населення в наперед визначений час.

3) Прийом громадян відповідними посадовими особами, а також робота із зверненнями громадян. Це положення закріплене у статті 40 Конституції України: «Усі мають право направляти індивідуальні чи колективні письмові звернення або особисто звертатися до органів державної влади, органів місцевого самоврядування та посадових і службових осіб цих органів, що зобов'язані розглянути звернення і дати обґрунтовану відповідь у встановлений законом строк». Основним правовим актом, що регулює питання практичної реалізації громадянами України наданого їм Конституцією України такого права, є Закон України «Про звернення громадян».

4) Поширення інформації через традиційні засоби масової інформації (телебачення, радіо, друкована преса). Надання журналістам прес-релізів, інтерв'ю, коментарів, проведення брифінгів, прес-конференцій тощо дає можливість збільшити коло інформаційного впливу на громадськість та сформуванню необхідну громадську думку.

5) Інформування населення за допомогою мережі Інтернет (електронна пошта, мережеві сайти, віртуальні спільноти). Застосування подібних мережевих технологій дозволяє спеціалістам сфери PR підтримувати цілодобовий зв'язок з представниками цільової аудиторії. По-друге, є можливість миттєво реагувати на будь-які зміни, що відбуваються в інформаційному просторі. По-третє, мережеві комунікації – це оперативність розповсюдження інформації, зокрема оперативність отримання зворотної інформації щодо громадської думки. Також можна стверджувати, що Інтернет – це відносно дешевий канал глобальної комунікації.

Сьогодні фахівці у зв'язках з громадськістю досить добре використовують свою майстерність: здатність вислухати, здатність спілкуватися з громадою. Основним завданням PR діяльності органів публічного управління є відтворення внутрішнього та зовнішнього соціально-політичного та психологічного середовища, котрий буде сприятливим для успіху установи, забезпечення потрібної поведінки даного середовища відносно цієї установи.

Більшість операцій у зв'язках з громадськістю втілюється у життя із трьома базовими завданнями:

- 1) переконати громадськість змінити власну думку;
- 2) створити громадську думку, у випадку якщо вона відсутня;
- 3) підкріпити думку громадськості або трансформувати наявну думку у більш сприйнятну.

Реалізація цих завдань потребує застосування дієвих PR – технологій, ефективність яких визначається ступенем вирішення поставлених завдань, а також відповідністю політики уряду інтересам та очікуванням громадян. До того ж, робота PR-спеціалістів має бути системною, тобто відбуватись на постійній основі. Ефективність також забезпечується готовністю змінювати методи та засоби проведення інформаційних кампаній у зв'язку із дією нових економічних, політичних чи соціальних чинників, тобто важливим є урахуванням тих змін, що відбуваються в інформаційному просторі.

До основних етапів роботи PR-спеціалістів можна віднести: дослідження та аналіз інформації, окреслення стратегії діяльності, планування, комунікацію, оцінку впливу, збір зворотної інформації, оцінку результатів як основу для подальшої діяльності.

Таким чином, ефективний розвиток зв'язків органів публічного управління з громадськістю – це системна робота над наповненням іміджу органів влади позитивним змістом на зміну негативних стереотипів та процес узгодження діяльності інститутів управління з інтересами громадськості, а саме створення іміджу ефективного та компетентного керівництва, яке може вирішувати проблемні питання, при цьому не утискаючи законних прав громадян на своєчасний доступ до достовірної інформації. В практичній діяльності це вміння переконливо говорити та правильно писати: що потрібно, як потрібно, де потрібно, коли потрібно, кому потрібно.

Ефективність інформування громадськості щодо дії органів публічної влади окреслюється наступними вимогами до управлінської інформації:

- повідомлення має бути актуальним та робитися оперативно без великої затримки;
- достовірна інформація дає змогу приймати рішення найбільш ефективно;
- повнота інформації, що ґрунтовно розкриває наявні в суспільстві проблеми;
- управлінська інформація повинна бути доступною для всіх представників громадськості, це потрібно враховувати під час обрання каналів комунікації;
- зрозумілість інформації, її чітке оформлення для вільного сприйняття.

Серед перешкод для підвищення ефективності інформаційної політики можна виділити наступне:

- брак загальноприйнятої системи зв'язків з громадськістю;
- відсутність єдиної системи аналітичного забезпечення органів публічної влади;
- недостатня відкритість та прозорості процесу прийняття управлінських рішень;
- рідка практика проведення громадських слухань.

Пошук згоди між органами влади з одного боку та суспільством чи пересічним громадянином – з іншого, є достатньо складним. Вирішення проблем, що стоять перед державою можливе лише за умови забезпечення постійної взаємодії та зосередження зусиль органів влади усіх рівнів та суспільства.

З функціональної точки зору зв'язки з громадськістю є керованим процесом, що має безпосередній вплив на формування громадської думки тому важливим є правильне використання усіх наявних в органів влади можливостей. Суспільство може сприяти як позитивному, так і негативному впливу на управлінські процеси, тому воно повинне відчувати намагання органів влади забезпечити максимальну прозорість та відкритість.

Юхимчук О.М., магістрант, II курс, гр. ЗДУМ-17-1м, ФПУП  
Науковий керівник – Бевзенко С.Г., к.юр.н.  
Житомирський державний технологічний університет

### ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ У ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

Процеси державотворення, реформування системи державного управління, пріоритети розвитку державної служби актуалізують питання дослідження формування лідерських якостей у державних службовців. Напівправдиве твердження говорить, що нібито лідером можна стати лише завдяки вродженій харизмі. На противагу такому твердженню відзначають, що лідерські здібності можна набутити і розвинути. Задля формування лідерських якостей потрібні знання та розум, воля та готовність державного службовця, а також сприятливий клімат у сфері державного управління щодо отримання освітніх послуг, спрямованих на закріплення лідерських якостей.

Важливо зазначити, що Стратегія державної кадрової політики на 2012-2020 роки ураховує особливості розвитку українського суспільства та спрямована на формування лідерства у державній сфері з допомогою визначених цілей, серед яких: відновлення технології добору кадрів для зайняття управлінських посад із числа працівників, що мають досвід роботи на посадах нижчого рівня у відповідній сфері діяльності; формування дієвого кадрового резерву на зайняття керівних посад у сферах державного управління; посилення вимог до моральних якостей осіб, які залучаються до управлінської діяльності; підготовка та професійний розвиток вищих керівних кадрів державної служби, здатних забезпечити ефективність державної політики у сфері державного управління та лідерство у проведенні адміністративної та економічної реформ.

Напрямами досягнення зазначених цілей визначаються: напрацювання механізму кар'єрного росту після здобуття післядипломної освіти; утворення та формування Президентського кадрового резерву «Нова еліта нації» з метою залучення найбільш обдарованих громадян України до впровадження у державі економічних реформ, забезпечення підготовки таких громадян до роботи у пріоритетних сферах державного управління; реформування системи підвищення кваліфікації та перепідготовки кадрів на основі модернізації форм і методів навчання з урахуванням специфіки галузі чи сфери управління; переорієнтації системи підвищення кваліфікації на надання спеціальних знань, формування вмінь, необхідних для виконання роботи за певною професією, посадою; формування узгодженої системи оцінювання отриманих знань, умінь та навичок за результатами підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації згідно з вимогами, необхідними для виконання роботи за певною професією, посадою, а також формування системи оцінювання під час добору фахівців; запровадження системи безперервного професійного навчання кадрів; перегляд кваліфікаційних характеристик у частині визначення знань, умінь, навичок, ціннісних характеристик і особистих якостей працівників, необхідних для виконання завдань на відповідній посаді; супроводження кар'єрного росту працівників для забезпечення постійного вивчення рівня їх особистого розвитку з метою підготовки пропозицій щодо можливості професійного зростання та додаткового навчання; удосконалення механізму конкурсного відбору на зайняття посад, призначення на які відповідно до законодавства здійснюється на конкурсній основі; покладання на служби персоналу функцій з планування добору, розстановки кадрів, підвищення їх кваліфікації та кар'єрного росту.

Сьогодні на перший план ставить завдання розвитку особистості працівника сфери державного управління відповідно до його індивідуальних якостей, формування гуманних засад професіоналізму, підвищення його соціально-психологічної компетентності, культури праці і діяльності. Це є важливим соціально-психологічним резервом оптимізації управлінської діяльності.

Зміни управлінської діяльності в Україні свідчать про перехід від державного адміністрування до державного менеджменту, від бюрократичної організації до сервісної держави під час виникнення відносин, орієнтованих на клієнта, а відтак державна служба потребує поглибленого пізнання як зі сторони менеджменту, так і маркетингу.

При цьому, підвищені вимоги до керівників у системі державного управління, їх рівня підготовки й особистих якостей вимагають змін до соціально-психологічного портрету сучасного керівника в органах державної служби.

Вважаю, що визначення формування лідерських якостей у державних службовців можна подати у двох аспектах: як процес (комплексне узгодження професійно-етичних рис із характером управлінської діяльності образу керівника у сфері державної служби) і як результат цього процесу.

Отож в процесі розвитку змін діяльності державних органів відбувається розвиток керівного потенціалу державних службовців в Україні, який потребує необхідного організаційного, фінансового та нормативно-правового забезпечення.

**Яковченко О.П., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-18-9м, ФПУП  
Науковий керівник – Кобетяк А.Р., к.філ.н., доц.  
Житомирський державний технологічний університет**

## **СУЧАСНІ СТРАТЕГІЧНІ НАПРЯМКИ РЕФОРМИ АДМІНІСТРАТИВНО-ТЕРИТОРІАЛЬНОГО УСТРОЮ В УКРАЇНІ**

Адміністративно-територіальний устрій являє собою розподіл території держави на частини (адміністративно-територіальні одиниці), які є територіальною основою для побудови і функціонування системи органів державної влади й органів місцевого самоврядування.

Формування територіального устрою – тривалий процес. Він поєднує як елементи природного відособлення території, кожна з яких об'єднується власною системою господарських, соціальних, культурних зв'язків, транспортних комунікацій, в окремих випадках – особливостями етнічного і конфесійного складу населення, так і заходи, ініційовані органами влади, зацікавленими в структуруванні території, впорядкуванні її організації з метою вдосконалення системи управління, підвищення ефективності фіскальної політики.

Адміністративно-територіальний устрій України, що сформувався під дією різних історичних, політичних, соціально-економічних умов, не є сталим. Адаптуючись до нових умов і потреб держави, він невідворотно буде змінюватися.

В Україні до сих пір діє закон про адміністративно-територіальний устрій, який був прийнятий ще в 1981 році Указом Президії Верховної Ради Української УРСР.

Станом на сьогодні в Україні є такі адміністративно-територіальні одиниці: АР Крим, 24 області, Київ та Севастополь, у складі яких нараховується 490 районів, 460 міст (з них 187 міст спец. статусу, республіканського, обласного значення), 111 районів у містах, 885 селищ міського типу, 28385 сільських населених пунктів.

У березні 2014 року українська влада втратила контроль над окупованою Російською Федерацією АР Крим, влітку — над частиною Донецької та Луганської областей.

У Стратегії національної безпеки України, що затверджена Указом Президента України, від 26 травня 2015 року вказано: «відновлення територіальної цілісності України та цілісності демократичних інститутів на всій її території, реінтеграція тимчасово окупованих територій після їх звільнення є стратегічним завданням політики національної безпеки». Існуюча система адміністративно-територіального устрою України є неефективною і може призвести до непередбачуваних соціально-економічних і політичних наслідків аж до втрати Україною своєї державності.

Досвід реформування адміністративно-територіального устрою у країнах Європи дає змогу зробити деякі висновки, врахування яких виключно важливе для України з точки зору майбутнього вирішення нею даної проблеми.

Реформа адміністративно-територіального устрою – це комплекс політико-правових заходів, що передбачають проведення структурних, функціональних та державно-службових трансформацій, насамперед у сфері виконавчої влади, і створення на цій основі ефективної системи державного управління.

В Україні є свої історичні й культурні традиції, що могли б сприяти впровадженню нового адміністративно-територіального устрою. При впровадженні нової моделі адміністративно-територіального поділу в сучасній Україні необхідно враховувати відмінності у культурі і менталітеті населення різних регіонів.

Вказано, що реформування адміністративно-територіального устрою України має максимально враховувати історичні традиції та етнічні особливості населення, яке проживає на певних територіях або землях, з подальшим закріпленням їх у конкретних одиницях адміністративно-територіального устрою. В Україні цьому найбільше відповідає наявність таких історичних територій, як Галичина, Слобожанщина, Поділля, Полісся, Таврида, Донбас.

Законопроект «Про засади адміністративно-територіального устрою України» — один з 17 пріоритетних законопроектів, які складають законодавчий маршрут децентралізації. Цей перелік був підтриманий Координаційною радою донорів та спеціальними посланником Уряду Німеччини з питань децентралізації в Україні Георгом Мільбрадтом. Законопроект законодавчо врегульовує питання щодо порядку утворення, ліквідації, встановлення та зміни меж адміністративно-територіальних одиниць, назв населених пунктів та віднесення їх до певних категорій. Законопроектом встановлюється трирівнева система адміністративно-територіального устрою України – регіональний рівень (АР Крим і області), субрегіональний рівень (райони) та базовий рівень – громади, до складу яких входять один або декілька населених пунктів. Також запроваджується державна реєстрація адміністративно-територіальних одиниць. З прийняттям законопроекту про адміністративно-територіальний устрій ліквідується дублювання повноважень районної ради і РДА із органами місцевого самоврядування ОТГ, прибираються надмірні витрати на утримання апарату РДА, підвищується якість надання послуг за рахунок збільшення фінансування бюджетів органів місцевого самоврядування в частині створення госпітальних округів, нового освітнього простору тощо. Це є необхідною умовою для подальшої успішної децентралізації та розвитку країни в новому напрямку.

**Яковчук С.В., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-18-3м, ФПУП  
Науковий керівник – Тичина В.П., викл.  
Житомирський державний технологічний університет**

## УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ ЦИВІЛЬНОГО ЗАХИСТУ ДЕРЖАВИ

Тенденція зростання кількості природних і особливо техногенних надзвичайних ситуацій, важкість їх наслідків змушують розглядати серйозну загрозу безпеці окремої людини, суспільству та довкіллю, а також стабільності розвитку економіки країни.

Цивільний захист в Україні на всіх етапах пов'язаний з безпекою та захистом держави.

Саме тому питання удосконалення системи цивільного захисту держави потребує постійного вдосконалення.

Питання безпеки досліджувались у наукових працях Г.Ситника, Н.Нижник, А. Семенченка, А.Качинського, багатьом аспектам організації цивільного захисту, як складової безпеки держави присвячені праці Л.Жукової, П.Волянського, С.Романченка та ін.

Щороку у Національній доповіді про стан техногенної та природної безпеки в Україні оприлюднюються дані, проблемні питання у сфері цивільного захисту та пропозиції щодо шляхів їх вирішення, але дієвої реалізації ці пропозиції (дослідження) не мають, а проблеми, якщо і вирішуються, то тільки частково не маючи ключових позитивних результатів. Розглянуті питання свідчать про зростання небезпеки виникнення надзвичайних ситуацій природного і техногенного характеру.

Успішне реформування і удосконалення системи цивільного захисту можливе лише на основі чіткої правової регламентації її складу, структури і функцій.

Цивільний захист – це функція держави, спрямована на захист населення, територій, навколишнього природного середовища та майна від надзвичайних ситуацій шляхом запобігання таким ситуаціям, ліквідації їх наслідків і надання допомоги постраждалим у мирний час та в особливий період.

Цивільний захист України це законодавча та нормативно-правова база, яка регламентує ефективність функціонування єдиної державної системи цивільного захисту та спроможність сил і засобів виконувати визначені їм завдання.

Положення про єдину державну систему затверджується Кабінетом Міністрів України.

Держава відповідно до чинного законодавства, є основним суб'єктом забезпечення безпеки громадян.

На мій погляд однією із основних причин зростання техногенної небезпеки, є те, що практично вся інфраструктура України була збудована державою зовсім іншого складу-територіального, адміністративного, політичного, економічного, ментального. На території України є об'єкти, які відносяться до категорії потенційно небезпечних об'єктів та об'єкти підвищеної небезпеки. До їх числа входять промислові підприємства, шахти, кар'єри, магістральні газо-, нафто- і продуктопроводи, гідротехнічні споруди, вузлові залізничні станції, мости, тунелі, накопичувачі та полігони промислових відходів, місця збереження небезпечних речовин та боєприпасів. Потенційну небезпеку щодо можливого руйнування, або виникнення масштабних аварій на них, становить абсолютна більшість з цих об'єктів, які створювались у 30-60 роках, тому вони морально застаріли та використали свій ресурс.

Аномальна спека у літній період останніх років спонукає до значного збільшення кількості пожеж. У окремих районах спека змінюється зливами та шквальним вітром, відбувається знеструмлення і повінь у населених пунктах і територіях. У сукупності, ці явища провокують значне погіршення санітарно-епідеміологічного стану річок і водоймищ, населених пунктів та окремих регіонах країни.

Таким чином, можна зробити висновок, що з часом потенційна небезпека щодо виникнення надзвичайних ситуацій, як природного, так і техногенного характеру на території України не зменшується, а навпаки – збільшується. При цьому природні катаклізми, що виникають все частіше, можуть бути каталізатором виникнення надзвичайних ситуацій техногенного характеру та збільшення їх негативних наслідків.

Будь-яка країна, якщо існують небезпеки у будь-якій галузі економіки, прагне до того щоб уникнути, або максимально зменшити їхній вплив. І перший крок до цього – створення відповідного законодавчого поля та нормативно-правових відносин у сфері потенційної небезпеки.

Кількісний та якісний аналіз основних законодавчих і нормативно-правових актів, при проведенні досліджень, показує, що питання у сфері цивільного захисту регламентують до 60 законів України, 38 указів Президента України, 110 постанов Кабінету Міністрів України, 15 постанов Верховної Ради України, 13 наказів МНС України. Варто зауважити, що законодавчі та нормативно-правові акти були прийняті без належних наукових концептуальних розробок в даній сфері і відповідних соціально-політичних, економічних і інших експертних оцінок її стану та перспектив розвитку. Їх положення і вимоги не повною мірою відповідають поставленим цілям в забезпеченні правового регулювання

суспільних стосунків у сфері цивільного захисту населення від надзвичайних ситуацій природного, техногенного характеру, допускаються дублювання та протиріччя. У правовому полі є недоліки з окремих питань, що мають найважливіше значення у вирішенні покладених завдань, у тому числі повноважень і відповідальності суб'єктів права в різних умовах екстремальної ситуації, а також організації управління і керівництва аварійно-рятувальними та іншими невідкладними роботами в зонах надзвичайних ситуацій.

Існуюча система ДСНС не дає змоги в повному обсязі виконувати покладені на Службу завдання з реалізації державної політики у сфері цивільного захисту, забезпечення належного рівня безпеки життєдіяльності населення, його захисту від надзвичайних ситуацій, пожеж та інших небезпечних подій.

З огляду на зазначене, а також зміни, що відбуваються в державі у зв'язку з децентралізацією влади, реформуванням системи безпеки та держави, передачею окремих повноважень щодо організації та забезпечення пожежогасіння та реагування на надзвичайні ситуації від державних органів до органів місцевого самоврядування, зумовлюють необхідність проведення реформування системи ДСНС.

Зважаючи на викладене слід зазначити, що є дві протилежні тенденції. Перша тенденція – централізація у ДСНС відповідних повноважень, розвиток нових напрямів, утворення та прийняття зі складу інших міністерств відповідних служб, центрів, формувань. Друга тенденція, протилежна першій – розподіл та підпорядкування аварійно-рятувальних формувань і аварійно-рятувальних служб територіальним органам управління ДСНС України та зменшення впливу центрального апарату на їх діяльність, фінансування, забезпечення, підготовку кадрів тощо.

Проведення таких протилежних за спрямованістю та цілями організаційних заходів не може сприяти якісному управлінню і взаємодії структурних підрозділів та аварійно-рятувальних формувань, ефективному виконанню ними своїх функціональних завдань. В той же час остаточною структура органів управління, сил та засобів ДСНС України і надалі є не визначеною. Тому не можуть і вирішуватись у повному обсязі питання щодо підвищення їх якісних характеристик – кадрового забезпечення, оснащення сучасними зразками пожежно-технічного озброєння та іншої техніки і оснащення, всебічного забезпечення підготовки до дій та дій органів управління і аварійно-рятувальних підрозділів.

Отже, зважаючи на вище викладене, слід наголосити на важливості подолання зазначених проблемних питань. Необхідно виконати завдання за такими напрямами та у такій послідовності:

- здійснити технічне переоснащення органів управління та підрозділів;
- забезпечити ступінчасту систему безперервного навчання, з урахуванням рівнів підготовки за призначенням, повинна стати основою підготовки до кадрового менеджменту фахівців у сфері цивільного захисту.
- провести моніторинг законодавчої і нормативно – правової бази у сфері цивільного захисту, привести її у відповідність до міжнародних стандартів. У разі зменшити кількість документів що регулюють питання у сфері цивільного захисту;
- конкретизувати вимоги, завдання і відповідальність всіх суб'єктів, діяльність яких повинна забезпечувати безпеку у сфері цивільного захисту. Створити просту, зрозумілу структуру органів управління на всіх рівнях, з чітким розподілом повноважень і відповідальності, не допускаючи дублювання функцій. Потребує ключового перегляду законодавчо створена можливість виникнення таких ситуацій, коли одні органи управління – управляють, другі органи управління – координують, а треті органи управління створюються коли сталася надзвичайна ситуація і необхідно ліквідувати її наслідки.
- структуру сил та засобів цивільного захисту, шляхом реформування, привести у чітку відповідність до визначених законодавством завдань. Зв'язати між собою питання щодо раціональної чисельності особового складу, замовлення, підготовки та ротації кадрів, повного виконання зобов'язань щодо соціального захисту особового складу.

Таким чином виконання цих завдань дозволить забезпечити та підтримувати достатній рівень техногенної та екологічної безпеки на території держави і при цьому зменшити відносну кількість необхідних коштів та матеріальних ресурсів на функціонування ЄДСЦЗ. Крім того, підвищення рівня безпеки у сфері цивільного захисту, в комплексі вирішення інших проблемних питань в Україні, буде сприяти надходженню іноземних інвестицій, розвитку існуючих та виникненню нових міжнародних проєктів, розвитку сфер освіти, культури, туризму тощо.

Висновком проведеного дослідження є удосконалення системи цивільного захисту держави, забезпечення захисту населення і територій у разі загрози та виникнення надзвичайних ситуацій – є одним із найважливіших завдань.



**Янська Ю.М., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-18-1м, ФПУП  
Науковий керівник – Свірко С.В., д.е.н., проф.  
Житомирський державний технологічний університет**

## **ПРОБЛЕМИ ФОРМУВАННЯ СУЧАСНОГО ТИПУ ДЕРЖАВНОГО СЛУЖБОВЦЯ В УКРАЇНІ**

У державній політиці сучасної України, як і кожної країни постає проблема державного службовця, як такого без якого « державна машина» взагалі функціонувати неспроможна. Свого часу торкаючись даної теми М.Вебер розробив концепцію ідеального типу бюрократії, як найбільш раціонального устрою у вирішенні складних завдань в цілому. Також при цьому необхідно враховувати, що при вирішенні даної проблеми є недостатнім впровадження адміністративної реформи, що має на увазі скорочення управлінського апарату. Даний підхід є недостатнім та однобоким. При цьому необхідно зазначити, що в сучасних умовах великого значення надається саме професійній підготовці державних службовців та їх професійному росту, що в свою чергу забезпечується через систему спеціальних освітніх закладів. Оскільки особлива увага приділяється підвищенню професіоналізму державних службовців та підвищення якості послуг які надаються на всіх рівнях інституту державної служби.

Спеціалісти в галузі теорії державного управління наголошують на тому, що в даному випадку, крім професійних якостей важливе значення має стан управлінської культури практично всього населення. В даному випадку звертається увага на взаємодію інституту державної служби і самого населення, яке виступає споживачем адміністративних послуг. В свою чергу увага звертається на такі прояви: управлінська компетентність, інформованість. Здійснення або проходження державної служби включає в себе низку дій та етапів, які в свою чергу і є періодом перебування на посаді державного службовця. Як уже було вказано важливе значення має професійний добір персоналу. Добір персоналу – це оцінка професійних якостей кола претендентів, визначення їх придатності, для виконання певного кола професійних обов'язків. В цьому випадку є важливе значення відіграє формування об'єктивної та ефективної системи добору кадрів, яке повинно полягати у спів вставленні українського та іноземного досвіду, при цьому воно не повинно бути занадто ідеалізованим, а точно відповідати реаліям українського суспільства, та при цьому повинні бути враховані можливі сценарії такого реформування.

До уречевленого компоненту іміджу державного службовця відносять предмети і речі, створені особою (візитка, діловий лист, стаття, книга, виступи в засобах масової інформації). Слід зазначити, що загальні правила поведінки державного службовця, які формують його імідж, ґрунтуються на Конституції України, Наказі Національного агентства України з питань Державної служби «Про затвердження Загальних правил етичної поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування», законах України «Про запобігання корупції» та «Про державну службу».

Найважливішими факторами, що впливають на формування іміджу державної влади і тим самим створюють образ державного службовця, зокрема, є: забезпечення результативності діяльності влади в інтересах суспільства; прозорість дій і відкритість влади до діалогу з громадянами; підконтрольність діяльності державних службовців і її висвітлення у ЗМІ; ефективна й об'єктивна кадрова політика та організаційна культура в органах державної служби.

Враховуючи зазначене, особливостями іміджу державного службовця є зовнішні та внутрішні складові механізму його формування. Тобто залежить він як від іміджу органів влади, стереотипів, презентації діяльності державного апарату ЗМІ тощо, так і від характеру, особистих якостей, бажань, можливостей та форм комунікацій з населенням, успішності виконання професійних обов'язків та дотримання принципів державної служби. Усі компоненти іміджу є визначальними у його формуванні, і зростання довіри громадян – це комплексний процес удосконалення складових, який базується на правовій базі регулювання діяльності державних службовців та на послідовній і систематичній роботі кожного представника діючої системи державної служби України. Щодо негативних факторів, які в дискредитують імідж державного службовця згідно соціологічних досліджень можна назвати такі: непослідовність у діях державного службовця, байдужість до людських проблем, відсутність патріотизму, неестетичність по відношенню до людей та безпосередньо до колег по службі, непрофесійність державних службовців, закритість апарату, скандали та конфлікти між колегами та конфлікти між високо посадовцями, дискредитація у засобах масової інформації.

Слід зазначити, що існує взаємозв'язок між причинами незадоволеності роботою державних службовців та рівнем довіри громадян до них. Відтак проаналізувавши дану проблему та дані соціологічних досліджень, можна сформулювати основні принципи побудови позитивного іміджу державного службовця, а саме: забезпечення прозорості діяльності, шляхом інформування про плани, перспективи та прийняті рішення по тому чи іншому питанню, посилення відповідальності державних службовців за протиправні дії, зокрема попереджувальні заходи, щодо недопущення корупції, вироблення певних традицій професійної культури, мінімізація прямих контактів державних службовців та набувачів послуг, широке запровадження електронного документообігу( також є важливим фактором який допомагає формувати позитивний імідж), підвищення матеріального та професійного забезпечення державних службовців, та зростання престижу державної служби.

**Яригін Т.П.,** магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-18-9м, ФПУП  
**Науковий керівник – Свірко С.В.,** д.е.н., проф.  
*Житомирський державний технологічний університет*

## **ОРГАНІЗАЦІЯ ПЛАНУВАННЯ БЮДЖЕТУ В ОРГАНАХ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ**

Місцевий фінансовий орган розробляє та подає на розгляд відповідній місцевій раді проект бюджету.

Координує даний процес безпосередньо сільський голова.

Староста бере участь у процесі складання бюджету в частині фінансування програм що будуть реалізуватися на території сільської ради.

Місцевий фінансовий орган безпосередньо відповідає за складання бюджету та здійснює контроль за дотриманням бюджетного законодавства на кожній стадії бюджетного процесу щодо місцевого бюджету.

Початком бюджетного процесу є схвалення Кабінетом Міністрів України проекту основних напрямів бюджетної політики на наступний бюджетний період, який ґрунтується на прогнозних і програмних документах економічного та соціального розвитку і містить положення щодо:

- орієнтованих прогнозних макропоказників економічного і соціального розвитку України;
- основних завдань бюджетної політики України;
- пріоритетних завдань податкової політики;
- взаємовідносин державного з місцевими бюджетами;
- інших питань необхідних для складання проекту закону.

З цього часу і до схвалення Урядом проекту державного бюджету на місцевому рівні можуть розпочинатися підготовчі заходи щодо розробки проекту місцевого бюджету. А саме:

- аналізується стан виконання місцевого бюджету за попередній бюджетний період;
- проводиться оцінка виконання місцевого бюджету в поточному періоді;
- визначається загальний прогнозний обсяг доходів на наступний бюджетний період;
- здійснюється попередній розрахунок необхідного обсягу видатків для забезпечення завдань і функцій органів місцевого самоврядування;
- проводиться інвентаризація місцевих програм;
- укладаються угоди на підставі прийнятих рішень органами місцевого самоврядування;

З урахуванням особливостей складання проектів місцевого самоврядування місцевий фінансовий орган розробляє інструкцію з підготовки бюджетних запитів, затверджує її та доводить до виконання розпорядникам коштів місцевого бюджету.

На основі поданих бюджетних запитів фінансовий відділ готує проект рішення про місцевий бюджет та подає на розгляд й схвалення місцевому виконавчому органу.

Під час складання проекту рішення про місцевий бюджет слід дотримуватись таких правил:

- рішення повинно відповідати типовій формі рішення Міністерства фінансів України;
- бюджет повинен бути збалансований;
- показники доходів та видатків формуються з урахуванням показників міжбюджетних трансфертів;
- витрати бюджету відображаються з використанням програмно-цільового методу;
- у першочерговому порядку забезпечується потреба в коштах на оплату праці та розрахунки за енергоносії;

Разом з проектом рішення про місцевий бюджет додаються:

- пояснювальна записка;
- інформація про соціально-економічний стан відповідної територіальної одиниці;
- прогноз місцевого бюджету на наступні за плановим два бюджетні періоди.

Крім цього у процесі складання проекту рішення про місцевий бюджет необхідно дотримуватись принципу публічності та прозорості, що передбачає інформування громадськості з питань складання бюджету.

Розроблене рішення оприлюднюється не пізніше 20 робочих днів до дати їх розгляду з метою прийняття.

Отже розроблений проект повинен бути оприлюднений не пізніше 26 листопада року, що передує плановому. А затверджений до 25 грудня включно.

**Ярош Ю.В., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-18-7м, ФПУП  
Науковий керівник – Кобетяк А.Р., к.філ.н., доц.  
Житомирський державний технологічний університет**

### **ВЗАЄМОДІЯ І СПІВПРАЦЯ МІЖ ОРГАНАМИ ДЕРЖАВНОЇ ВЛАДИ І ГРОМАДСЬКИМИ ФОРМУВАННЯМИ**

Неодмінною умовою становлення демократичних держав і формування націй було становлення й розгортання системи суспільних інститутів, що утворюють громадянське суспільство. Сьогодні право на свободу об'єднання є одним із загально визнаних громадянських та політичних прав людини. Відповідно до статті 20 Загальної декларації прав людини та статті 22 Міжнародного пакту про громадські і політичні права, Конвенції N 87 про свободу асоціації та захист права на організацію кожна людина має право на свободу об'єднання з іншими, включаючи право створювати професійні та творчі спілки, громадські організації, організації роботодавців і вступати до них для захисту своїх інтересів. Громадяни мають право утворювати на свій вибір організації без попереднього дозволу, а також право вступати в такі організації за єдиної умови підпорядкування статутам останніх, які відповідають вимогам чинного законодавства.

Як відомо, розвинуте громадянське суспільство є невід'ємною складовою всіх демократичних правових держав світу. Очевидно, і навіть аксіоматично, що сильна держава неможлива без розвинутого громадянського суспільства, але громадянське суспільство та його інститути стають дієвим чинником державотворення лише за умови конструктивного та соціально відповідального діалогу з державою в межах правового поля. Отже, закономірним буде висновок, що в правовій державі суспільні відносини, які охоплює категорія "громадянське суспільство", мають ґрунтуватися на праві й, відповідно, бути правовідносинами, спрямованими на забезпечення легітимних прав і інтересів усіх суб'єктів і інститутів цього громадянського суспільства.

Упродовж 2008 року силами співробітників Департаменту конституційного та адміністративного права, інших департаментів Міністерства юстиції України, представників центральних органів виконавчої влади, науковців, представників громадських організацій і інших інститутів громадянського суспільства з метою створення належних умов для участі громадськості у формуванні та реалізації державної правової політики було розроблено "Порядок сприяння проведенню громадської експертизи діяльності органів виконавчої влади", затверджений Постановою Кабінету Міністрів України від 5 листопада 2008 р. № 976. 2 Важливим здобутком цього нормативно-правового акта, окрім реалізації вище зазначеної мети, стало унормування інститутів громадянського суспільства.

Упродовж 2008 року силами співробітників Департаменту конституційного та адміністративного права, інших департаментів Міністерства юстиції України, представників центральних органів виконавчої влади, науковців, представників громадських організацій і інших інститутів громадянського суспільства з метою створення належних умов для участі громадськості у формуванні та реалізації державної правової політики було розроблено "Порядок сприяння проведенню громадської експертизи діяльності органів виконавчої влади", затверджений Постановою Кабінету Міністрів України від 5 листопада 2008 р. № 976. 2 Важливим здобутком цього нормативно-правового акта, окрім реалізації вище зазначеної мети, стало унормування інститутів громадянського суспільства.

Таким чином, уперше в історії державотворення та правотворення незалежної України інститути громадянського суспільства перестали бути виключно філософською чи політологічною категорією, а були унормовані як система суб'єктів, наділених правами і обов'язками щодо відстоювання своїх легітимних інтересів у процесі подальшої розбудови громадянського суспільства в Україні та участі в управлінні державними справами, зокрема, у формуванні та реалізації державної правової політики.

Важливою складовою ланкою інституту громадських формувань в Україні є порядок їх реєстрації. Так, на сьогодні в Україні діє відповідна оновлена нормативно-правова база, яка визначає правові засади створення, права та гарантії діяльності громадських формувань, а також порядок державної реєстрації. Це Закони України «Про державну реєстрацію юридичних осіб, фізичних осіб-підприємців та громадських формувань» (2003р.), «Про громадські громадян» (2012р.), «Про молодіжні та дитячі громадські організації» (1998р.), «Про благодійну діяльність та благодійні організації» (2012р.), «Про професійних творчих працівників та творчі спілки» (1997р.), «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» (1999р.), «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» (2012р.) та інші акти законодавства з відповідними змінами.

28 листопада 2015 року Верховною Радою України в новій редакції прийнято Закон України «Про державну реєстрацію юридичних осіб, фізичних осіб – підприємців та громадських формувань» (Закон про реєстрацію), даним законом було чимало внесено суттєвих змін і до діючого законодавства, зокрема і до законодавства у сфері реєстрації громадських формувань. Даний Закон вступив у законну силу з 01.01.2016. Якщо раніше окремими законами встановлювалися особливості державної реєстрації громадських формувань, як-от політичних партій, громадських об'єднань, третейських судів тощо, то тепер у нас є єдиний комплексний нормативно-правовий акт, яким врегульовано державну реєстрацію, як юридичних осіб та фізичних осіб-підприємців, так і громадських формувань. Закон про реєстрацію дає виключний перелік громадських формувань, на яких поширюється його дія. Так, до громадських формувань віднесено політичні партії, структурні утворення політичних партій, громадські об'єднання, професійні спілки, творчі спілки, постійно діючі третейські суди, організації роботодавців, відокремлені підрозділи іноземних неурядових організацій, представництва, філії іноземних благодійних організацій. Запропоновано нову систему органів у сфері державної реєстрації. Так, практично всі громадські формування реєструються Міністерством юстиції України та його територіальними органами, зокрема: – Міністерство юстиції України реєструє політичні партії та деякі інші громадські формування зі статусом всеукраїнських або з іноземним елементом, серед яких всеукраїнські професійні спілки, їхні об'єднання, всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців; відокремлені підрозділи іноземних неурядових організацій, представництва, філії іноземних благодійних організацій, постійно діючі третейські суди, засновниками яких є всеукраїнські громадські організації, всеукраїнські творчі спілки; – територіальні органи Міністерства юстиції України відповідно проводять державну реєстрацію первинних, місцевих, обласних, регіональних та республіканських професійних спілок, структурних утворень політичних партій, регіональних (місцевих) творчих спілок, територіальних осередків всеукраїнських творчих спілок, місцевих (обласних) організацій роботодавців, постійно діючих третейських судів, громадських об'єднань, їх відокремлених підрозділів, громадських об'єднань, що не мають статусу юридичної особи.

Однією із новел є те що громадські формування можуть подати документи на реєстрацію як особисто, чи поштовим відділенням в паперовій формі так і в електронній формі через портал електронних сервісів. З метою зручності надання послуг з реєстрації громадських формувань державна реєстрація може проводитись за заявою заявника шляхом звернення до фронт-офісів, тобто до центрів надання адміністративних послуг, утворених відповідно до Закону України «Про адміністративні послуги», що забезпечують прийняття та видачу документів під час державної реєстрації.

З метою забезпечення доступності, а також підвищення якості надання адміністративних послуг у сфері державної реєстрації громадських формувань Міністром юстиції України підписано наказ «Про запровадження пілотного проекту у сфері державної реєстрації громадських формувань» від 17.06.2016 № 1717/5, відповідно до якого запроваджено пілотний проект в частині забезпечення прийняття та видачі документів під час державної реєстрації громадських формувань місцевими центрами з надання безоплатної вторинної правової допомоги як фронт-офісами.

Така робота спрямована на довгострокову перспективу, її наслідком має стати максимальне узгодження діяльності інститутів громадянського суспільства із законодавством України, підвищення якості статутних документів, що подаються до легалізуючих органів, і, відповідно, оптимізація правової експертизи, процесів утворення і діяльності цих інститутів, їх взаємодії із органами державної влади, зокрема, уміння використовувати створені державою механізми їх залучення до правотворчої, правозастосовчої діяльності держави.

Історія створення і розвитку громадянського суспільства в Україні, досвід його розвитку в інших країнах, безперечно, має велике значення для держави. Кожен українець має усвідомити власну відповідальність за розвиток країни, наше спільне майбутнє. Об'єднавшись в інститути громадянського суспільства, громадяни несуть солідарну відповідальність з державними органами за формування правового поля (через громадську експертизу та участь в обговоренні нормотворчих ініціатив), виконання Конституції та законів України, актів Президента України і Уряду (через участь у ліцензуванні, сертифікації, наданні інших державних послуг, громадський контроль), охорону громадського порядку, державного кордону (через участь у правоохоронній діяльності державних органів, громадський осуд та нетерпимість до порушників громадського порядку). Результатом цієї спільної роботи має стати реальне впровадження у щоденну діяльність демократичних інститутів влади принципів демократії та верховенства права.

**Яценко В.І., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-18-6м, ФПУП  
Науковий керівник – Кучменко В.О., ст. викл.  
Житомирський державний технологічний університет**

## **ФОРМУВАННЯ ДЕРЖАВНОЇ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ У СФЕРІ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ: КОНЦЕПТУАЛЬНІ ЗАСАДИ ТА ОСОБЛИВОСТІ**

На сучасному етапі розвитку державності України вирішення питання якісного кадрового забезпечення суспільно-політичних та соціально-економічних сфер життєдіяльності України стало одним із пріоритетних завдань. Вироблення та реалізація сучасної кадрової політики України в усіх сферах суспільної діяльності потребує ефективної кадрової системи, що включає сукупність кадрових інститутів та організаційних структур, які здійснюють цілісне управління кадровими процесами, з метою досягнення визначених пріоритетів розвитку суспільства.

Державна кадрова політика – це цілеспрямована стратегічна діяльність держави, пов'язана з плануванням та прогнозуванням формування, професійного розвитку та раціонального використання кадрів, усіх трудових ресурсів України, визначенням цілей і пріоритетів кадрової діяльності. Від стратегії подальшого розвитку держави залежать обсяг і межі державного регулювання кадрових процесів, рівень їх децентралізації та демократизації.

Тобто, державна кадрова політика є головною стратегією і тактикою держави в сфері формування, розвитку та раціонального використання трудових ресурсів країни. Існує безпосередня залежність надійного та стабільного розвитку держави від якісного складу її кадрового корпусу.

Як свідчить історичний досвід, формування державної кадрової політики – є досить складним, багатофакторним процесом. Він включає в себе послідовне здійснення науково-дослідницьких, організаційно-управлінських і законодавчих дій. Цей процес розпочинається з теоретико-методологічного обґрунтування і визначення її концептуальних ідей, тобто системи цілей, задач, принципів, пріоритетів, основних напрямків державного впливу на формування та раціональне використання кадрового потенціалу України.

Основними концептуальними ідеями сучасної кадрової політики України є:

- науковість, реалістичність, максимальна орієнтація на досягнення теорії і практики сучасного управління кадрами, а також технологій управління людським розвитком;
- відповідність загальнодержавним та загальнонародним інтересам, змінам, які відбуваються у сучасному світі, недопустимість слугування вузьким партійним інтересам чи амбіціям окремих лідерів;
- дотримання цінностей та філософії гуманізму, які орієнтують діяльність у цій сфері на сприяння виробничому розвитку та самореалізації людини, гуманізації всієї кадрової діяльності ;
- демократичність, що передбачає свободу вибору професійної діяльності особи, творчу конкуренцію, гармонію прав і обов'язків, індивідуальних та загальнонаціональних інтересів ;
- соціальна рівність, яка забороняє всілякі форми обмеження прав людини на професійну діяльність за ознаками політичної, расової, національної, мовної, статевої та релігійної приналежності ;
- перспективність, випереджаючий характер, врахування тенденцій сучасного розвитку суспільства, становлення постіндустріальної інформаційної цивілізації, яка базується на інноваціях, творчості, соціальному прогресі;
- спрямованість на захист конституційних прав і свобод людини на вибір роду діяльності і професії, участь в управлінні справами держави, врахування європейських принципів і традицій з цього питання ;
- правова обґрунтованість, яка передбачає діяльності в рамках та на основі законів, що надають правові гарантії об'єктивного та справедливого вирішення кадрових питань.

Кадрова політика повинна стати інтегральною частиною концептуально-економічної політики держави, включаючи такі елементи, як прогнозування потреби в кадрах різного профілю, організаційно-фінансова підтримка всієї кадрової роботи, опрацювання моделі сучасного керівника, проектування конкретних кадрових програм та інше.

Основними цілями державної кадрової політики є:

- забезпечення суспільства кваліфікованими кадрами, які необхідні для побудови демократичної, правової, соціальної держави;
- створення правового, організаційного, ресурсного забезпечення для всебічної реалізації кожним працівником своїх здібностей, позитивних інтересів, особистих планів, його інтелектуального потенціалу спрямованість на захист конституційних прав і свобод людини на вибір роду діяльності і професії, участь в управлінні справами держави, врахування європейських принципів і традицій з цього питання ;
- консолідація зусиль усіх суб'єктів державної кадрової політики в процесі її узгодженого формування та реалізації;

- забезпечення суспільства кваліфікованими кадрами, які необхідні для побудови демократичної, правової, соціальної держави;
- забезпечення високої динаміки професіонального зростання кадрів та ефективного використання їх потенціалу.

Цілі державної кадрової політики мають визначити комплекс базових положень, що покликані захистити інтереси України у різних сферах національної безпеки держави. Таким чином, здійснення економічних та соціальних перетворень, надання державними службовцями управлінських послуг можливо лише за умови створення ефективної системи роботи з персоналом, яка відповідає стандартам демократичної, правової держави із соціально орієнтованою ринковою економікою.

З цією метою проводиться широкомасштабна адміністративна реформа в Україні, невід'ємною складовою якої є кадрова політика в органах державної влади та органах місцевого самоврядування. Проведення реформи публічної служби на всіх рівнях, у першу чергу, на місцевому, сприятиме створенню в Україні професійної, політично нейтральної та ефективної служби, впровадженню системних змін та модернізації моделі державного управління в цілому.

З урахуванням вимог сьогодення пріоритетами державної кадрової політики є :

- формування національної кадрової стратегії, її програмне забезпечення;
- розбудова національної кадрової політики, яка відповідає пріоритетним напрямкам розвитку суспільства та європейським стандартам;
- відновлення та розвиток кадрового потенціалу ключових секторів економіки, пов'язаних з науково-технічним прогресом, сільським господарством, освітою, наукою та культурою;
- оновлення, оздоровлення управлінської еліти, її спрямування на забезпечення пріоритетів в розбудові Української держави;
- розвиток інституту соціального партнерства у кадровій сфері.

Державна кадрова політика, як і будь-яка інша наука чи навчальна дисципліна, базується на відповідних принципах:

- всебічного, гармонічного розвитку та реалізації особистості й дотримання права людини на вільний вибір професії та виду трудової діяльності;
- повага до суспільно корисної праці, у всіх сферах професійної діяльності;
- недопущення дискримінації за етнічними, соціальними, політичними, релігійними, тендерними ознаками;
- відкритість для суспільства; демократичність і справедливість; соціального діалогу та партнерства;
- служіння національним інтересам, народу України;
- узгодженості цілей та пріоритетів державної кадрової політики в усіх ланках кадрової системи;
- спільної відповідальності всіх суб'єктів державної кадрової політики за розвиток кадрового потенціалу країни;
- громадського контролю у прийнятті та реалізації рішень у сфері державної кадрової політики.

Попри те, що кадрова робота пов'язана з практичною реалізацією кадрової політики, її цілей і принципів, вона носить відносно самостійний характер і реалізується у відповідності з притаманними їй принципами.

Зазначене вище свідчить про те, що кадрова ситуація в країні ще не відповідає потребам держави, суспільства, окремих громадян. Не вистачає компетентних, ініціативних, відповідальних керівних кадрів, що призводить до неефективності управління.

Протягом останніх років в Україні оновлюється та уніфікується законодавство; здійснюється стратегічне управління державною кадровою політикою; впроваджуються система управління результативністю та функціональне управління; реформується система підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів, оптимізується мережа навчальних закладів усіх рівнів, функціонує система державного замовлення відповідно до потреб ринку праці; з'являються нові форми здобуття освіти; модернізується система профорієнтації, формується мережа центрів професійної орієнтації .

Створення сучасної нормативно-правової бази, єдиного для України правового поля роботи з кадрами сприятиме закріпленню єдиних для української держави принципів, процедур, стандартів регулювання кадрових процесів, надасть кадровій роботі системності, стабільності, певної уніфікованості, стане фактором формування професійної однорідності та сталого складу державних службовців, всього кадрового корпусу країни. А розроблення та впровадження науково обґрунтованої державної кадрової політики є нагальною потребою українського суспільства, найважливішою передумовою успішної реалізації інноваційної стратегії розвитку держави, спрямованої на забезпечення високих темпів економічного зростання країни та досягнення високих стандартів життя громадян.

**Яцківська А.В., студентка, I курс, гр. ПД – 2, ФПУП  
Науковий керівник – Кузьмін С.А., к.юр.н., доц.  
Житомирський державний технологічний університет**

### **КОМУНІКАТИВНИЙ АСПЕКТ ДОСУДОВОГО РОЗСЛІДУВАННЯ**

Важливим аспектом, в процесі якого слідчий повинен отримати інформацію, яка необхідна для розслідування злочину, шляхом спілкування з особою є комунікативна діяльність слідчого.

Вміння розуміти людину, відчувати її, керувати емоційним середовищем шляхом вербальної і невербальної взаємодії з особою – це комунікативна діяльність.

Стадія кримінального провадження, яка розпочинається з моменту внесення відомостей про кримінальне правопорушення ЄРДР і закінчується закриттям кримінального провадження або направлення до суду обвинувального акта, клопотання про звільнення особи від кримінальної відповідальності, клопотання про застосування примусових заходів медичного або виховного характеру називається досудове розслідування.

Найголовнішим принципом комунікаційного контакту є : законність, моральність, володіння слідчими прийомами психологічного комунікативного контакту, володіння ініціативою під час комунікаційного акту, знання слідчим основ практичної психології, , вміння уникати конфліктних ситуацій.

Пізнання психологічних закономірностей спілкування в особливих умовах, дослідження структури комунікативної сторони діяльності слідчого, дозволяє робити рекомендації, метою яких є якісне поліпшення слідчого в цій області.

Професія слідчого виділяється серед великої групи професій, тим що вимагає застосування спеціальних прийомів та методів взаємодії та впливу слідчого з учасниками кримінального процесу. Комунікаційний аспект діяльності є одним з домінуючих.

Комунікативні здібності слідчого містять такі два характерні елементи:

–вміння організувати комунікативний контакт із співрозмовником. Спочатку слідчий розпочинає комунікативний контакт з дій, які направлені на внутрішній комфорт та розслаблення співрозмовника, нейтралізацію чи повне усунення конфліктних моментів. Далі слідчий повинен стежити і контролювати позицію співрозмовника шляхом візуального спостереження за ним, також застосування прийомів в спілкуванні. Також потрібно пам'ятати, що індивідуальний підхід до співрозмовника є гарантією успіху чи провалу.

В залежності від ситуації слідчий обирає ту чи іншу комунікативну тактику.

Перш за все вміння уникнути всього того, що може порушити комунікативний контакт, а загалом саме: грубість, психічне насильство, професійна некомпетентність- це встановлення комунікативного контакту з особою-співрозмовником.

Найбільшу увагу слід звернути на психічне насильство, бо саме воно тягне ще за собою кримінальну відповідальність.

До прийомів психічного насилля належать необґрунтовані обіцянки, загрози, маніпуляція неправдивою інформацією, використання низинних спонукань, і навпаки: «прийом психічного впливу – це вплив на особу, що протидіє слідчому шляхом створення такої ситуації, в якій виявляється прихована їм інформація всупереч його бажанню. Можна додати, що до правомірного психічного впливу так само належить вплив на особу з метою зміни його позиції по відношенню до вчиненого злочину в цілому, так і до окремих елементів кримінального провадження зокрема. Психічний вплив правомірний, якщо він не обмежує свободу волевиявлення особи, що проходить у справі» [1].

Проблеми у комунікативному контакту виникають, саме тоді коли невідома особистість злочинця і сам механізм вчинення кримінального правопорушення. Такі слідчі ситуації потребують спеціальних знань та навичок при спілкуванні з будь-якими особами, в яких є певний правовий статус.

Отже, комунікативний аспект досудового розслідування, у роботі слідчого, потребує спеціальних знань та практичних навичок при спілкуванні з різними особами у яких є певний правовий статус.

#### **Список використаних джерел:**

1. Еникеев М. И. Практикум по юридической психологии. М., 2001. 592 с.
2. Комунікативна діяльність [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: [http://library.nlu.edu.ua/POLN\\_TEXT/KNIGI/1\\_DISK/UR\\_PSIX/html/25.htm](http://library.nlu.edu.ua/POLN_TEXT/KNIGI/1_DISK/UR_PSIX/html/25.htm).
3. Технічна енциклопедія TechTrend [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <http://techtrend.com.ua/index.php?newsid=3471>