

Абрамова Д.С., к.н.держ.упр.
 Пилипчук Д.В., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-19-6м, ФПУП
 Державний університет «Житомирська політехніка»

ТЕОРЕТИЧНІ ПОЛОЖЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ В ДЕРЖАВНОМУ УПРАВЛІННІ

Невід'ємною рисою громадянського суспільства є забезпечення відкритості, прозорості та ефективності діяльності владних інституцій. Таке суспільство прямує до децентралізації державної влади, передаючи частину своїх повноважень органам самоуправління, до налагодження взаємодії органів влади з громадськістю на основі узгодження їх позицій, взаємної співпраці та користі. Дієвим інструментом досягнення такого взаєморозуміння у суспільстві є зростання його поінформованості та побудова позитивного іміджу владних інституцій.

Сучасний розвиток українського суспільства, прагнення України досягти стандартів європейської спільноти заохочують вивчати світовий досвід формування позитивного іміджу інституцій державного управління, а також розробляти власні моделі. Якщо у політиці, бізнесі проблеми іміджу, репутації, перспективи їх формування вже почали досліджуватись, то у державному управлінні ця проблема ще маловивчена. Організаційна культура є досить важливим елементом теорії організації, що в свою чергу підтверджує необхідність розгляду організаційної культури в державному управлінні. Аналіз сутності поняття “організаційна культура” та “організаційна культура державного управління” здійснено в табл. 1.

Таблиця 1

Аналіз сутності поняття “організаційна культура” та “організаційна культура державного управління”

№ з/п	Автор	Сутність поняття
1	2	3
1.	Базаров Т. [6, с. 69]	Складний комплекс припущень, які бездоказово приймаються усіма членами конкретної організації і обумовлюють загальні рамки поведінки, що приймаються більшою частиною організації. Виявляється в філософії та ідеології управління, ціннісних орієнтаціях, віруваннях, очікуваннях, нормах поведінки. Регламентує поведінку людини та дає можливість прогнозувати її поведінку у критичних ситуаціях
2.	Деметр Н. [4]	підкреслював, що організаційна культура – це система уявлень, символів, цінностей і зразків поведінки, які поділяють усі його члени. Основною функцією організаційної культури є створення відчуття ідентичності всіх членів організації, усвідомлення колективного «ми».
3.	Липовська Н. [2, с. 204]	Визначає організаційну культуру державної служби як “філософію” (призначення), що дає сенс існуванню даної організації та специфіку порівняно з іншими організаціями, показує взаємозв'язки організації зі співробітниками та клієнтами, що визначає норми, принципи діяльності й поведінку державних службовців, а також вихідні, базові положення, цінності, що ними приймаються
4.	Малиновський В.Я. [3, с. 132]	У словнику термінів і понять державного управління за редакцією організаційна культура визначається як складна композиція базових припущень, властивих організації, які сприймаються персоналом і виявляються в проголошених організацією принципах та цінностях, що визначають для членів організації формальні та неформальні моделі поведінки, що мають особливості в різних системах
5.	Соломанідіна Т. [267, с. 59].	Соціально-духовне поле організації, яке формується під впливом матеріальних та нематеріальних, явних та прихованих, усвідомлюваних та неусвідомлюваних процесів та явищ, що визначають єдність філософії, ідеології, цінностей, підходів до вирішення проблем та поведінки персоналу організації, що сприяє її руху до успіху
6.	Удальцова М. [5, с. 32]	Термін “організаційна культура” охоплює широкий спектр явищ духовного і матеріального життя колективу, а саме: 2 домінуючі в ньому моральні норми і цінності, прийнятий кодекс поведінки, ритуали, що вкоренилися, навіть манеру одягатися тощо. 3 проявом організаційної культури працівники та управлінці стикаються постійно – наприклад у формах адаптації молодих працівників

1	2	3
7.	Шейн Е. [7, с. 31]	Сукупність базових уявлень, які дана група винайшла, виявила чи досягла будь-яким іншим способом у результаті спроб адаптуватися до зовнішнього середовища або вирішувати задачі, які пов'язані із забезпеченням внутрішньої інтеграції і достатньо добре "спрацювали" у певній ситуації, щоб бути визнаними цією групою доцільними, і, таким чином, вартими для передачі їх новим членам даної групи, як правильний спосіб сприйняття і обміркування дійсності і як вірний шлях рішення схожих проблем
8.	Яромич С., Гречкосій І. [8, с. 112-113].	Аналізуючи організаційну культуру державної служби, зазначають, що організаційна культура формується в процесі колективного накопичення службовцями досвіду за першочергового значення особи керівника. Та виділяють чотири джерела формування організаційної культури державної служби: – нормативно-правові документи; – уявлення і ціннісні орієнтації керівника організації; – колективний досвід діяльності державних службовців; – погляди і цінності, привнесені новими членами організації

Таким чином, як ми бачимо із досліджених понять, організаційна культура включає не тільки глобальні норми і правила, але й поточний регламент діяльності. В свою чергу, відхилення від норм впливає на людину як позитивно, так і негативно, це пов'язано з організацією роботи на робочому місці, системою матеріального і морального стимулювання, стилем керівництва, системою контролю та іншими факторами.

Перед державними службовцями ставиться мета свідомо оцінювати і формувати організаційну культуру та управляти її розвитком. Вони повинні вміти донести її основні принципи до відома тих, на чію діяльність вона впливатиме. Цей процес здійснюється через формальні та неформальні засоби зв'язків з громадськістю. До формальних засобів комунікації належать виступи керівництва перед підлеглими та виклад власних поглядів на майбутнє, визначення ними корпоративної філософії та кодексів поведінки співробітників. До неформальних засобів комунікації належать, наприклад, публічне визнання заслуг співробітників, розповіді ветеранів про історію організації[1].

Підсумовуючи можна зазначити, коли метою державних службовців є свідоме формування культури та управління її розвитком, вони обов'язково мають донести її основні принципи до відома тих, на чію діяльність вона впливатиме.

Можливості створення нового типу організаційної культури державних службовців, обмежений специфікою діяльності державних органів. Реалізація наявних можливостей пов'язана з необхідністю розробки власних типологій організаційної культури державної служби, визначивши умовні формування тих чи інших типів в органах державного управління.

Список використаної літератури:

1. Гайдученко С.О. Організаційна культура як об'єкт управлінської діяльності у сфері державної служби / [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://mmgh.kname.edu.ua/images/Gayduchenko/an_organizational_culture_as_object_of_administrative_activity_is_in_the_field_of_government_service.pdf
2. Липовська Н. Організаційна культура як фактор стабілізації державної служби / Н. Липовська // Актуал. пробл. держ. упр.: зб. наук. пр. / редкол. : С. М. Серьогін (гол. ред.) [та ін.]. – Д. : ДРІДУ НАДУ, 2002. – Вип. 3 (9). – С. 202-215.
3. Малиновський В. Я. Словник термінів і понять з державного управління / В. Я. Малиновський. – К. : Атіка, 2005. – 240 с.
4. Палеха Ю. А. Ключі до успіху, або Організаційна та управлінська культури / Ю. А. Палеха. – К. : Вид-во Європ. Ун-ту фінансів, інформ систем, менеджм. та бізнесу. – 2000. – 211 с.
5. Удальцова М. В. Социология управления: учеб. пособие / М. В. Удальцова. – М. : ИНФРА-М, Новосибирск : НГАЭиУ, 1999. – 144с.
6. Управление персоналом : учебник для вузов / под ред. Т. Ю. Базарова, Б. Л.Еремина. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : ЮНИТИ, 2002. – 560 с.
7. Шейн Э. Организационная культура и лидерство : 3-е изд. / Э. Шейн; пер. с англ. под ред. Т. Ю. Ковалевой. – СПб. : Питер, 2007. – 338 с.
8. Яромич С. Організаційна культура державної служби й імідж державних службовців / С. Яромич, І. Гречкосій // Вісн. НАДУ. – 2006, №1. – С. 111 – 115.

Авраменко Л.Г., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-19-2м, ФПУП
Науковий керівник – Антонов А.В., д.н.держ.упр., доц.
Державний університет «Житомирська політехніка»

СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКОМ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Якість державного управління на центральному та місцевому рівнях залежить від професіоналізму державних службовців, від їхнього уміння надавати якісні публічні послуги, мотивованості та доброчесності.

У сучасних умовах світового розвитку, людські ресурси є ключовим фактором успіху кожної компанії, адже підприємство завжди може купити високотехнологічне обладнання та технології, але чи стане воно лідером на ринку залежить від людей, які щоденно забезпечують роботу великого механізму, як компанія. Розвиток персоналу є однією із важливих складових системи управління людськими ресурсами. Отже, управління людськими ресурсами – це структурно-інтегрована система заходів у сфері навчання персоналу, його перепідготовки, підвищення кваліфікації, забезпечення професійної адаптації, кар'єрного росту, підвищення соціального статусу тощо, для досягнення необхідного рівня знань, умінь та навиків, а також формування системи цінностей, які дозволяють підвищувати стратегічну конкурентоспроможність компанії. Практика доводить, що тренінги є далеко не найефективнішими методами, а на їх місце приходять нові технології навчання та розвитку персоналу. До них можна віднести коучинг, e-learning, buddying, shadowing та secondment.

Ми живемо у дивовижний час – на наших очах відбувається становлення нової епохи у розвитку людства, що спричинене бурхливим розвитком технологій, демографічними і геополітичними змінами. Зміни торкаються кожного з нас і відбуваються з неймовірною швидкістю у всіх сферах життя. Речі, які ще вчора здавалися нереальними, сьогодні втілюються у життя. Рушійні процеси виконуються за допомогою програмних роботів (RPA), дозволяючи працівникам сконцентруватися на більш креативних завданнях, деталі друкуються на 3D-принтерах, а роль асистентів виконують чат-боти та помічники на основі штучного інтелекту. Ці зміни вимагають нових навичок і, що вкрай важливо, нових підходів до роботи. Організації, які перемагатимуть на ринку через п'ять років, будуть значно відрізнятися від організацій, які ми знаємо сьогодні. Як саме? Організації будуть більш «людяними», фокусуючись на людях як головній конкурентній перевазі. Вони створюватимуть умови, що дозволять їхньому персоналу застосовувати у роботі унікальні людські якості – емоційний інтелект, креативність, інноваційність тощо. На жаль, не всі компанії усвідомлюють необхідність цих змін. Однак їх не уникнути – якщо не діяти сьогодні, завтра може бути запізно. Щоб досягти успіхів, у першу чергу необхідно зрозуміти, що саме породжує зміни, куди рухається світ, бізнес, суспільство. Для цього необхідно фокусуватися на людях, а не речах. Над минулим, сьогоднішнім і майбутнім має владу тільки людина.

Для молодого покоління особливо важливий бренд (репутація) компанії. Вони прагнуть працювати в корпораціях із сильним міжнародним брендом, в яких застосовуються передові світові практики, і, перш ніж відгукуватися на вакансію, вони уважно вивчають, що пишуть про компанію у відкритих джерелах. Більшість представників покоління не готова співпрацювати з роботодавцем, в якого погана репутація, навіть при значно більш високій заробітній платі. Створення сильного бренду роботодавця включає безліч аспектів. Один з них – вміння демонстрація досвіду й вражень, які кандидат отримує, працюючи в компанії. Наприклад, українська компанія «Миронівський Хлібопродукт» розробила серію роликів для демонстрації життя всередині компанії під час інтерв'ю з потенційними співробітниками. Інший фактор – це вміння компанії доносити свою ціннісну пропозицію потенційним кандидатам. Американська ІТ-компанія Adobe збагатилася своєю кар'єрною сторінкою онлайн-чатом, блогом і відео-екскурсом в історію компанії, що ілюструють корпоративну культуру і цінності. З вищенаведених прикладів очевидно, що при роботі з брендом роботодавця важливо вибрати правильні канали просування.

Для розкриття потенціалу фахівця необхідні певні умови. Серед головних – висока місія компанії і усвідомлення своєї причетності до неї. Так, місія Google – організувати всю наявну на землі інформацію найбільш зручним для користувача чином. Місія «Київстар» – покращувати життя українців, надаючи кращі та інноваційні телеком-послуги. Щоб заявлені цілі стали реальними, компаніям необхідні ще дві риси – гнучкість і адаптивність. Це змушує рухатися від жорстких ієрархій до децентралізації, даючи департаментам та окремим людям все більшу свободу дій. Результат очевидний: Google і «Київстар» є лідерами в своїх галузях. Чи можна цього досягти без свободи дій, заснованої на довірі? Упевнена, що немає. Мені подобається майбутнє, в яке ми йдемо. У ньому буде більше відкритих і творчих людей, більше можливостей і менше рутини. Придивіться до своїх дітей, і ви, напевно, побачите, як вони відрізняються від нас. Світ, в якому їм належить жити, компанії, які їм належить будувати, будуть організовані за новими, більш людино-орієнтованими принципами – тим принципами, які ми створюємо сьогодні.

Бальцій Ю.Ю., к.юр.н., доц.

Національний університет «Одеська юридична академія»

Петрів І.М.

Управління аграрної політики Одеської обласної державної адміністрації

КОНСТИТУЦІЙНИЙ СУД УКРАЇНИ ЯК ВИЩИЙ ОРГАН, ЩО ЗАБЕЗПЕЧУЄ СТАЛЕ ФУНКЦІОНУВАННЯ МЕХАНІЗМУ ДЕРЖАВНОЇ ВЛАДИ

Забезпечення принципу поділу державної влади та вирішення конфліктів між вищими органами державної влади (арбітражна функція) є одним із головних завдань Конституційного Суду України. Реалізація цих завдань дозволяє забезпечувати поділ влади та урегульовувати спірні питання, що виникають між центральними органами державної влади. Також, орган конституційної юстиції шляхом реалізації зазначеної функції врегульовує конфлікти щодо повноважень між центральними органами державної влади та місцевими органами влади, між владою та її суб'єктами і автономними утвореннями у разі спору щодо компетенції. Арбітражна функція реалізується через спеціальні повноваження органів конституційної юстиції щодо вирішення спорів про компетенцію, а також при здійсненні інших повноважень (тлумачення конституції, перевірка конституційності закону тощо).

Варто погодитися з думкою І.Д. Сліденко стосовно того, що існування та діяльність органу конституційної юстиції є тією самою зв'язуючою ланкою, яка, з одного боку, сприяє незалежному функціонуванню різних гілок влади, а з іншого перетворює їх у єдиний моноліт, знову ж таки завдяки специфічності повноважень [3, с. 209-210].

В сучасних умовах є достатні підстави стверджувати, що органи конституційної юстиції відіграють надзвичайно важливу роль в підтриманні державного механізму у період побудови сучасної демократичної правової держави. Саме діяльність конституційної юстиції дозволяє реалізувати повною мірою механізм стримувань та противаг, що спрямований на урівноваження та збалансування різних гілок влади.

В Законі України «Про Конституційний Суд України» безпосередньо не визначено арбітражних повноважень Суду. Проте, аналізуючи практику діяльності Конституційного Суду України, можна стверджувати, що Суд своєю роботою сприяв утвердженню в державі принципу розподілу влад та налагодженню механізму стримувань і противаг, сприяючи таким чином балансу різних гілок влади. Аналіз практичної роботи Конституційного Суду України дає змогу стверджувати, що його діяльність в якості арбітра влад, який стоїть на охороні принципу розподілу влади та системи стримувань і противаг, принципово не відрізняється від діяльності органів такого типу, що діють в державах Європи. Також, варто відзначити, що інструментарій, який використовує в своїй діяльності Конституційний Суд України, є досить ефективним засобом сприяння поділу влад та підтримки існуючої системи стримувань і противаг.

Будучи судом та одночасно одним із вищих органів державної влади, Конституційний Суд України діє поряд із Главою держави, Парламентом та Кабінетом Міністрів України і за певними ознаками стоїть вище цих органів, контрольні функції яких є похідними від їх основних функцій. Конституційний Суд України може визнати неконституційними й акти Президента України, і Парламенту, і Кабінету Міністрів України.

У ситуації конфронтації владних структур сучасної України діяльність Конституційного Суду України за офіційним тлумаченням Конституції та законів України виконує завдання забезпечення функціонування структур державного механізму в режимі згоди. Шляхом офіційного тлумачення Конституції України та законів Конституційний Суд України опосередковано впливає на законодавчий процес і безпосередньо – на правозастосовчу практику.

Відповідно до Конституції України тлумачення Основного Закону України та поточного законодавства складає виключну прерогативу Конституційного Суду України. У цьому відношенні положення органу конституційної юрисдикції в системі стримувань і противаг визначається юридичними характеристиками самого Основного Закону. Конституція України має найвищу юридичну силу. Закони й інші нормативно-правові акти приймаються на основі Конституції України та повинні відповідати їй. В аспекті функціонального призначення Конституційного Суду України найвища юридична сила Конституції України над іншими законами проявляється в тому, що Суд єдиний з'ясовує смисл законів, інтерпретуючи й роз'яснюючи їх у точній відповідності з Конституцією України.

В сучасних умовах можна спостерігати випадки довільного тлумачення (а відповідно й порушення) норм Конституції України «політичними», вищими органами (посадовими особами) держави у процесі їх діяльності. Зміст такого власного тлумачення норм Основного Закону України визначається політичними цілями відповідної владної структури. Зазначене явище є неприпустимим і ставить під сумнів сам принцип поділу влади, оскільки грубо порушує принцип правової держави, держави, у якій діяльність всіх владних структур зв'язана правом і здійснюється в межах нормативних приписів. Сама Конституція України

встановила механізм розв'язання суперечностей, що виникають у згаданому процесі. Таким механізмом є Конституційний Суд України, який уповноважений здійснювати офіційне тлумачення Основного Закону України за відповідними зверненнями. Призначенням цього конституційного механізму, зокрема, і є попередження можливості порушення принципу поділу влади і здійснення недемократичної політичної практики вищими органами державної влади через розширювальне тлумачення ними конституційних норм [7].

Конституційний Суд України є визначальним чинником приведення в дію правового механізму стримувань і противаг у здійсненні державної влади в Україні. При цьому діяльність сучасного конституційного правосуддя в Україні у якості гаранта дотримання та реалізації норм Основного Закону України в аспекті забезпечення реальності й ефективності системи стримувань і противаг покликане забезпечувати верховенство Конституції України як правової основи цієї системи та забезпечення прав людини.

Як зазначалося, функції органу конституційної юстиції в Основному Законі України та Законі України «Про Конституційний Суд України» в аспекті ролі Конституційного Суду України в забезпеченні поділу влади майже не визначені, хоча, Суд відіграє одну з вирішальних ролей у функціонуванні механізму державної влади.

Особлива значущість конституційного правосуддя в механізмі забезпечення реальної дії системи стримувань і противаг була засвідчена подіями після видання Президентом України відомого Указу «Про дострокове припинення повноважень Верховної Ради України» від 21 травня 2019 р. Рішення, що належало прийняти органу конституційної юстиції, відносилось до так званих компетенційних спорів і мало безпрецедентну політичну вагу. У цьому рішенні мала знайти відображення та унікальна роль, яку відіграє конституційне правосуддя як гарант верховенства права, у врегулюванні політичних конфліктів, учасниками яких є вищі органи державної влади. Воно також демонструвало, яку вирішальну роль відіграє Конституційний Суд України в наповненні конкретним змістом узагальнених і пробільних конституційних положень про статус вищих органів державної влади України, окремі елементи діючої системи стримувань і противаг, а відтак, у розвитку змішаної форми правління в Україні [6,8].

Таким чином, Конституційний Суд України, при вирішенні питань права основу яких становить політичний інтерес, невідворотно потрапляє в лещата політичного протистояння вищих органів державної влади. Так, події нещодавнього часу довели, що на сьогодні Конституційний Суд України перебуває в процесі становлення як незалежний від окремих гілок влади вищий орган державної влади. Однак, цей орган все ще підданий впливу низки факторів різного характеру, що ставлять перед ним завдання постійного відстоювання власної самостійності.

Список використаної літератури:

1. Конституція України: Прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 року // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – №30. – С. 141.
2. Закон України «Про Конституційний Суд України» від 16 жовтня 1996 року // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – №49. – С. 272.
3. Сліденко І.Д. Роль конституційної юстиції в утвердженні принципу розподілу влад та системи стримувань і противаг / І.Д. Сліденко // Актуальні проблеми держави і права. Збірник наукових праць. – Випуск 16. – 2002. – Ст. 209-210.
4. Шаповал В.М. Проблеми розвитку конституційної юрисдикції в Україні // В.М. Шаповал / Вісник Конституційного Суду України. – 1998. – № 2. – С. 45.
5. Мартинюк Р. Органи конституційної юрисдикції в системі вищих органів держави // Р. Романюк/ Публічне право. – 2017. – №1 (25) . – С. 83-90.
6. Inna Gryshova, Tetiana Tielkiniena and Aida Guliyeva (2018) Lobbying for Public Interests as a Democratic Social Leadership Factor for Reforming Legislation In: Strielkowski W., Sustainable Leadership for Entrepreneurs and Academics. Springer Proceedings in Business and Economics. Springer, Cham 481-489
7. Oleksander Kopylenko, Mykhailo Baimuratov and Inna Gryshova (2018) The Phenomenon of Leadership in the Municipal Authority in Ukraine. In: Strielkowski W., Sustainable Leadership for Entrepreneurs and Academics. Springer Proceedings in Business and Economics. **Springer**, Cham 151-162
8. Gryshova, I.; Strielkowski, W.; Kalyugina, S. (2017). Modern Technologies in Public Administration Management: A Comparison of Estonia, India and United Kingdom. *Administratie si Management Public*, (28), 174-185

Барановська Т.В., к.е.н., доц.
Хіміч С.А., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-19-м, ФПУП
Державний університет «Житомирська політехніка»

ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ СИСТЕМИ НАДАННЯ АДМІНІСТРАТИВНИХ ПОСЛУГ В УКРАЇНІ

Донедавна поняття “послуга” ототожнювалося тільки з діяльністю приватних комерційних структур, проте, на сьогодні, органи публічної влади (органи виконавчої влади і місцевого самоврядування) України надають громадянам і підприємцям достатньо широкий спектр адміністративних послуг. Формування системи надання якісних адміністративних послуг, які відповідають сучасним, прийнятим у розвинутих країнах, стандартам задекларовано у ряді урядових документів, починаючи ще з Концепції розвитку системи надання адміністративних послуг органами виконавчої влади, затвердженою Кабінетом Міністрів України ще у 2006 р., і продовжує залишатися одним із пріоритетних завдань модернізації системи публічного управління в Україні. Їх реалізація адміністративними органами спрямована, перш за все, на задоволення потреб населення, що є виявом забезпечення прав, свобод і законних інтересів громадян. В свою чергу якість їх надання є одним із ключових індикаторів, що формує оцінку ефективності діяльності органів публічної влади в країні.

Однак сучасна вітчизняна система надання адміністративних послуг, незважаючи на ряд суттєвих удосконалень останніх років, зокрема, прийняття Закону України “Про адміністративні послуги”, створення і росту мережі ЦНАП у регіонах, не далеко не в повній мірі відповідає очікуванням населення.

Практичне значення важливості дослідження даної теми полягає у тому, що теоретико-методологічні та прикладні положення результатів досліджень можуть бути використані в діяльності органів публічної влади, що є суб’єктами публічної політики у сфері розвитку системи надання адміністративних послуг, для удосконалення організаційно-правових та інших механізмів управління досліджуваною системою, адміністративними органами, що безпосередню надають адміністративні послуги, для оптимізації своєї діяльності у напрямі підвищення ефективності організаційної, кадрової, комунікативної і роботи при взаємодії зі споживачами послуг.

Теорія адміністративних послуг, як і саме поняття “адміністративна послуга” є надбанням вітчизняної наукової думки. В розвинутих країнах Заходу, звідки до нас і прийшло уявлення про послуги, що надаються адміністративними органами населенню, даний термін, принаймні у Європейському Союзі, не вживається. Натомість можна стверджувати про досить розвинуту там доктрину публічних послуг (“public services”), яка станом на сьогодні оперує категорійним апаратом у значно ширшому і гнучкому значенні для позначення послуг населенню, зокрема, терміном “послуги загальних вживається інтересів”. Останній включає у себе усі послуги, які підпадають під критерій соціального значення для населення, які надаються переважно органами публічної влади, або організаціями непублічного сектору, діяльність яких однак регулюються державою. Це послуги, що надаються у сферах: водопостачання, енергопостачання, поводження з відходами, охорони здоров’я, громадської безпеки, освіти, транспорту, комунікацій, публічного управління тощо.

В результаті аналізу української теорії адміністративних послуг було обґрунтоване визначення системи надання адміністративних послуг як державно-управлінської категорії. Відповідно вона розглядається як складова системи публічного управління, яка поєднує у своєму складі: всю сукупність публічних послуг, які ідентифікуються як адміністративні; способи їх надання; суб’єкт надання послуг (суб’єкти владних повноважень або суб’єкти, яким делегуються ряд функцій зі здійснення владних повноважень); організаційно-правові норми (законодавство) і управлінські структури, що регулюють кількість, форми, методи і терміни їх надання (тобто виробляють державну політику у цій сфері); функції, які вона виконує (задоволення потреб об’єкту надання послуг); а також всю сукупність різноманітних зв’язків (правовідносин), які при цьому виникають між суб’єктом і надання послуг та їх споживачами.

У сфері вивчення проблематики публічних послуг у рамках сучасної концепції публічного врядування основними напрямками теоретико-методологічної діяльності, які можуть слугувати орієнтиром для розробки необхідної методологічної бази державної політики у цій сфері в Україні, є:

- формування принципів ефективного управління публічними послугами, спрямованими на створення найзручніших та найдоступніших умов для отримання їх споживачами;
- пошук оптимальних методів відбору та адаптації інструментів обслуговування населення (клієнтів), запозичених з приватного сектору;
- розробка й удосконалення менеджерських підходів до оптимізації діяльності публічних суб’єктів надання адміністративних послуг, зокрема це стосується методів організації роботи, управління персоналом, визначення оптимальних організаційних форм для надання послуг тощо.

Аналіз вітчизняної системи надання адміністративних послуг показує, що в Україні створено достатньо розгалужену нормативно-правову базу, що забезпечує її поступальний розвиток, а також її модернізацію. Аналіз правового забезпечення сфери адміністративних послуг показує, що в Україні намітилося два перспективних напрями відповідної роботи: розвиток правових умов для децентралізації системи надання таких послуг через інститут ЦНАП, а також подальша інституціоналізація електронної системи вирішення потреб громадян державою.

Перспективними шляхами удосконалення системи надання адміністративних послуг в Україні визначені: децентралізація досліджуваної системи, розвиток електронних форм та сервісів надання послуг державою.

Обґрунтовано впровадження комплексу державно-управлінських заходів, спрямованих на вирішення вище вказаних проблем у короткостроковій і середньостроковій перспективі:

На рівні Кабінету Міністрів України:

- доручити Міністерству юстиції України розробити законопроект, що забезпечить передачу повноважень із надання послуг із видачі посвідчень водія, внутрішніх і закордонних паспортів громадянина України, як найбільш затребуваних громадянами, ОМС та місцевим державним адміністраціям, що надаватимуть їх через систему ЦНАП;

- доручити ЦОВВ завершити протягом року передачу інформаційних даних (у формі програмних засобів, електронних реєстрів та баз даних) ОМС і місцевим держадміністраціям, що є суб'єктами надання відповідних послуг через ЦНАП.

На рівні Національного агентства України з питань державної служби:

- спільно з центрами перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів публічної служби забезпечити проведення дослідження на предмет визначення можливої кількості адміністраторів ЦНАП в умовах прогресуючого процесу передачі повноважень ЦОВВ на рівень територіальних громад; забезпечити підготовку та перепідготовку персоналу ЦНАП відповідно до результатів дослідження;

На рівні місцевих державних адміністрацій і органів місцевого самоврядування:

- доцільно визначити необхідну кількість офісів ЦНАП для потреб ОТГ, у тому числі, розглянути можливість створення територіальних або пересувних (мобільних) офісів “універсамів послуг” для забезпечення потреб мешканців віддалених сільських місцевостей;

- ініціювати навчальні курси підвищення кваліфікації працівників суб'єктів надання адміністративних послуг, при яких утворено ЦНАПи;

- Вивчено перспективи розвитку надання адміністративних послуг в електронній формі в Україні. Показано, що активна розбудова в Україні численних але не інтегрованих з Єдиним державним порталом адміністративних послуг електронних сервісів, які забезпечують надання адміністративних послуг органами державної влади й місцевого самоврядування, є позитивним явищем на даному етапі розвитку системи електронних публічних послуг. Розкрито чинники, що стримують розвиток електронних адміністративних послуг в Україні: неінтегрованість електронних сервісів ЦОВВ і органів місцевого самоврядування з ЄДПАП; наявність технічних і інституціональних проблем з повноцінним впровадженням електронного документообігу в органах державної влади та органах місцевого самоврядування; нерозвинутість систем безпечного та зручного користування електронними сервісами надання адміністративних послуг через засоби електронної ідентифікації та автентифікації споживачів послуг; невисокий і нерівномірний рівень комп'ютеризації, комп'ютерної грамотності та доступу до мережі Інтернет домогосподарств в Україні; недостатнє використання потенціалу “мобільного уряду” суб'єктами надання адміністративних послуг.

Для розв'язання вище вказаних проблем надання адміністративних послуг в електронній формі в Україні обґрунтовано впровадження державно-управлінських заходів, що засновані на комплексному підході:

На рівні Кабінету Міністрів України:

- доручити Міністерству фінансів України розробити проект змін до Державного бюджету України на 2018 рік, в якому має бути передбачено розширення бюджетного фінансування для прискореного переходу органів публічної влади на електронний документообіг;

- доручити ЦОВВ, що мають власні електронні сервіси надання адміністративних послуг, протягом року завершити інтегрування відповідних сервісів з ЄДПАП.

На рівні місцевих державних адміністрацій та органів місцевого самоврядування:

- прискорити створення Інтернет-сайтів ЦНАП та оптимізувати їх змістовне наповнення з точки зору зручності користування споживачами.

Безпалько Д.А., студ., IV курс, гр. ПУА - 1, ФПУП
Науковий керівник – Мельничук Д.П., д.е.н., доц.
Державний університет «Житомирська політехніка»

АКТИВНА ГРОМАДА ЯК ФАКТОР ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ФУНКЦІОНУВАННЯ ОРГАНІВ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ ТА ПОЛІПШЕННЯ ЯКОСТІ ЖИТТЯ НАСЕЛЕННЯ

На сьогодні актуальною проблемою є формування громадянської ініціативності. Особливо гостро на даному етапі постає це питання під час реформування місцевого самоврядування. Без громадянської ініціативи адміністративно-територіальна реформа й надалі буде малоефективною, оскільки держава не готова взяти на себе відповідальність за кардинальні корективи у муніципальній політиці. Переважно, людині відводиться пасивна роль «учасника» самоврядування в основному через колективні інститути муніципальної демократії. Структури громадянського суспільства не розглядаються в органічній єдності з правовим статусом особи як суб'єкта самоврядних відносин, що у підсумку сповільнює позитивні тенденції у сфері поліпшення якості життя.

Для наукового та практичного вирішення окреслених проблем було проаналізовано теоретичні міркування за різними вченими та відповідно до різних підходів, узагальнено трактування понять та термінів, конкретизовано функції, методи і принципи формування громадянської ініціативності, проведено аналіз світового досвіду дослідження правових аспектів теми задля реалізації інноваційної розробки: стартапу «Я і Місто». Серед іншого, з'ясовано причини виникнення і тривалого існування факту пасивності населення України, проаналізовано негативні наслідки неучасті громадян у місцевому самоврядуванні та узагальнено форми залучення жителів територій щодо здійснення управлінських функцій на місцях. Це дає підстави сподіватися на прискорене розв'язання проблем, насамперед, у площині поліпшення якості життя населення.

Своїм виникненням категорія «якість життя» завдячує працям американських дослідників, які ретранслявали це словосполучення зі сфери публічної політичної риторики у площину пріоритетів суспільного розвитку. Зокрема, у 1958 році Дж. Гелбрейт у праці «Суспільство достатку» («The Affluent Society») висловив думку про досить високий рівень життя у США, який суттєво відставав від швидкого темпу розширення спектру соціальних потреб населення. І хоча на той час американська економіка перебувала у стадії росту, економісти та соціологи цілком слушно та своєчасно сформулювали виключно складне та важливе запитання про те, що економічні здобутки не завжди знаходяться у щільному взаємозв'язку із рівнем суспільного благополуччя. Постає проблема розширення діапазону характеристик, принагідних для комплексного та різностороннього оцінювання соціально-економічної дійсності, що спричинило зростання уваги до проблематики якості життя. Як наслідок, активізувалися спроби розробки системи відповідних кількісних показників, уточнення способів їх вимірювання та співставлення, здійснення соціального нормування якісних характеристик, що стосуються умов та особливостей життя різних соціальних груп й суспільства в цілому.

Це стало початком відходу західної економічної статистики від традиційних канонів, які обмежувалися змістом категорії «рівень життя населення». Так, Д. Белл надавав неабиякого значення тому, що 20 січня 1968 року міністр охорони здоров'я, просвітиництва та соціального забезпечення США У. Коуен опублікував документ під назвою «До доповіді про соціальне забезпечення». На думку вченого, то була перша спроба уряду США, та й будь-якого уряду взагалі, сформулювати систему показників, принагідну для характеристики якості життя, а також аналізу чинників, що її визначають: «...до цих пір жодне суспільство в історії не робило комплексних зусиль для уточнення факторів, які б допомагали або перешкоджали окремому громадянину чи то зробити кар'єру, яка відповідала б його спроможностям, чи то жити повноцінним та здоровим життям, яке відповідало б його біологічним можливостям» [1, с. 445].

Разом з тим, однією з основних причин, яка тривалий час сповільнювала практичне застосування концепції якості життя, був і залишається фактор громадянської інертності [2]. При цьому, резюмуючи підсумки дослідження, можна сказати, що наразі реформування місцевого самоврядування не є максимально ефективним. Громадянське суспільство не проявляє себе повною мірою, що сповільнює позитивні тенденції у сфері поліпшення якості життя членів громад. Для усунення цієї проблеми потрібний інноваційний підхід та довіра громадян до місцевих органів влади. А також – розроблення та застосування дієвих заходів щодо заохочення громадян брати участь у житті своєї громади та її розвитку.

Список використаної літератури:

1. Белл Д. Грядущее постиндустриальное общество. Опыт социального прогнозирования : [пер. с англ. под ред. В.Л. Иноземцева] / Даниел Белл. – М.: Academia, 1999. – 956 с.
2. Мельничук Д.П. Людський капітал: пріоритети модернізації суспільства у контексті поліпшення якості життя населення : монографія / Д.П. Мельничук. – Житомир: Полісся, 2015. – 564 с.

Беліченко С.В., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-19-4м, ФПУП
Науковий керівник – Антонов А.В., д.н.держ.упр., доц.
Державний університет «Житомирська політехніка»

МОТИВАЦІЯ ТА СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

На сучасному етапі розвитку державна служба України потребує значних перетворень, зокрема щодо професіоналізації державних службовців та підвищення ефективності роботи державних службовців. Ефективність роботи будь-якої організації залежить не лише від якісно розроблених планів й організації роботи, а й 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. Проблема підвищення ефективності людської праці не нова. Протягом багатьох століть вона хвилювала найвидатніших представників людства, і це не випадково: працею створюється матеріальна і духовна культура суспільства. В нинішній час ця проблема є також актуальна. Мотивація є основною функцією державного управління, що здатна спонукати державного службовця працювати ефективно, самовіддано і творчо, розкривати та використовувати його трудовий потенціал, зацікавлювати державного службовця на довготривале та сумлінне проходження служби.

Ефективне управління неможливе без розуміння мотивів і потреб 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. Мова йде про застосування таких форм і методів стимулювання особистості, які б сприяли високій результативності його роботи. А вирішальним причинним чинником результативності діяльності державних службовців є їх мотивація – 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.

Вагомий внесок у розроблення теоретичних і практичних засад мотивації зробили вітчизняні та зарубіжні вчені: М. Армстронг, В. Асєєв, В. Воронкова, Н. Гавкалова, Г. Дмитренко, М. Дороніна, Е.Наумік, А.Єгошин, С. Занюк, Н. Стивенсон, В. Степанюк, А.Колот, Р. Шевелій, та ін. Американський учений у сфері управління людськими ресурсами М. Армстронг вважає, що мотивувати людей — значить, змушувати їх рухатися в певному напрямку для досягнення певного результату. Р. Шевелій, на основі проведеного соціологічного дослідження твердить – найважливішим є заробітна плата, не тільки як основний визначник рівня життя населення, але і як основний матеріальний стимул підвищення продуктивності праці працівників. Хоча, дослідник стверджує і те, що необхідно не забувати і нематеріальний стимул до праці, тим самим, підтверджуючи думку, що потрібно не відкидати такий фактор як нематеріальний стимул. Проте, варто зазначити, що незважаючи на велику кількість наукових праць з тематики мотивації персоналу, мало дослідженим залишається аспект впливу мотивації на ефективність праці.

Ефективний керівник — це людина, яка знає, що мотивує людину, допомагає їй розкрити та максимально використати свій потенціал, направляючи його на розвиток установи. Адже мотивація — це одна з не менш важливих функцій управління поряд з плануванням, організацією та контролем.

За спрямованістю на досягнення цілей організації розрізняють мотивацію позитивну, сприятливу ефективному досягненню цілей, і негативну, перешкоджаючи цьому. 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.

З підвищенням ролі людського чинника з'явилися психологічні методи мотивації. В основі цих методів лежить твердження, що основним модифікуючим чинником є не тільки матеріальні стимули, але і нематеріальні мотиви, такі як самоповага, визнання з боку навколишніх членів колективу, моральне задоволення роботою і гордість своєю організацією. Такі методи мотивації базуються на вивченні потреб людини, а саме усвідомленого відчуття нестачі в чому-небудь.

Якщо керівник прагне отримати максимальну віддачу від своїх підлеглих у досягненні певної мети чи при виконанні певного завдання, він повинен зрозуміти, які цілі має кожен з них на робочому місці, щоб

забезпечити їм мотиваційні стимули. Потреби державних службовців не є сталими: вони розвиваються і змінюються залежно від їх професійної ситуації.

В основі цілеспрямованого управління з урахуванням індивідуальних потреб кожного державного службовця на кожному конкретному етапі і створенням мотиваційних умов для їх задоволення лежить стратегія потреби, яка полягає у поєднанні двох елементів: 1) визначенні індивідуальних потреб; 2) створенні відповідного робочого середовища для їх задоволення. Ця мотиваційна стратегія може послугувати одним із ефективних засобів управління людськими ресурсами на державній службі.

Оцінка керівником процесу виконання персоналом поставленого завдання також робить на людей мотивуючий вплив. Інтерес керівника до того, що робить працівник, похвала, зауваження, допомога й інші форми управлінського впливу стимулюють підлеглого до кращого виконання своїх обов'язків. Тому формою підтримання зворотного зв'язку з персоналом є інформування його про те, що чекає від нього керівництво установи. Кожний державний службовець у глибині душі відчуває потребу того, щоб те, що він робить, було позитивно чи негативно оцінено. Це дозволяє йому корегувати свою діяльність.

Мотивація трудової діяльності не може бути дієвою без застосування сучасних форм і методів матеріального стимулювання персоналу. Найважливішим законодавчим актом щодо підвищення мотивації державних службовців сьогодні є Закон України «Про державну службу». Нинішня заробітна плата державних службовців, особливо спеціалістів, залишається надто низькою, і мало залежить від результатів праці. У Законі України «Про державну службу» зазначено: «Держава забезпечує достатній рівень оплати праці державних службовців для професійного виконання посадових обов'язків, заохочує їх до результативної, ефективної, добросовісної та ініціативної роботи». Основою матеріальної мотивації є матеріальна винагорода, тобто оплата праці. Згідно з статтею 50, державним службовцям забезпечуються достатні матеріальні умови, і їх матеріальне забезпечення складається з: посадового окладу; надбавки за вислугу років; надбавки за ранг державного службовця; премії (у разі встановлення). Тобто, складається враження, що держава створила всі необхідні матеріальні умови для праці такої важливої структури як державна служба. Але як тоді пояснити такі процеси, які відбуваються серед державних службовців як висока плинність кадрів, значний рівень корупції в цій структурі. Ця проблема випливає з недостатнього фінансування державних управлінь, внаслідок чого в цій інституції з'являються такі кризові явища як міграція і корупція, адже рівень заробітної плати державних службовців залишається низьким порівняно з приватним сектором економіки. Внаслідок цього виникає таке негативне явище як демотивація працівників, що характеризується зниженням професіоналізму, втратою зацікавленості у роботі, бажання змінити роботу.

Таким чином, Закон України «Про державну службу» хоча і формує законодавчу базу сучасної державної служби, проте з погляду мотиваційного забезпечення недостатньо реалізує потреби державних службовців. Проблемними питаннями у законодавчій сфері залишаються: недосконала система мотивації 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 у цих напрямках.

Розглядаючи матеріальний стимул мотивації як засіб підвищення ефективності державної служби необхідно врахувати такі речі: будь-які зміни в оплаті праці з метою підвищення його ефективності, в тому числі і підвищення заробітної плати, стають для персоналу вже недейсними через два місяці після введення, оскільки починає спрацьовувати ефект звикання до доходу. Тому перше ніж вирішувати питання про підвищення заробітної плати, потрібно досконало вивчити мотиваційну структуру працівників. Дуже важливо правильно встановити величину зміни заробітної плати. Класична економіка праці спирається на постулат: люди бажають працювати менше, нести меншу відповідальність, менше ризикувати і отримувати більшу винагороду. Існує така категорія, як поріг матеріальної чутливості до стимулювання. Лише коли очікувана винагорода сприймається працівником як значна, він схильний затрачувати свій час і зусилля, приймаючи на себе відповідальність. Тобто, піднімаючи заробітну плату держслужбовцям необхідно тонко і вміло продумати механізм підвищення винагороди за виконану працю для того, щоб краще мотивувати працівника.

Для підвищення ефективності державної служби в Україні потрібно покращити матеріальний стимул, який допоможе краще мотивувати службовців. Висока заробітна плата, справедливе преміювання, пільги призведуть до покращення якості управлінської діяльності в нашій державі і викличе в людей підвищення довіри до влади. Використання функції мотивації праці в органах державної влади позитивно вплине на діяльність усієї системи державної служби, дозволить залучати та утримувати висококваліфіковані та досвідчені кадри, запобігати проявам корупції, забезпечить конкурентоспроможність державної служби, підвищить зацікавленість державних службовців у сумлінній і результативній праці з виявом ініціативи й творчого підходу.

Бистрицька О.О., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-19-Зм, ФПУП
Науковий керівник – Драган І.О., д.н.держ.упр., с.н.с.
Державний університет «Житомирська політехніка»

СУЧАСНІ ТЕХНОЛОГІЇ У СФЕРІ НАДАННЯ АДМІНІСТРАТИВНИХ ПОСЛУГ

На сьогоднішній день сучасні технології і державна служба тісно взаємодіють. Кількість електронних сервісів, які надаються Міністерством юстиції України, є найбільшою у порівнянні з іншими міністерствами та центральними органами виконавчої влади.

Для забезпечення максимального доступу до інформації та послуг у сферах державної реєстрації Міністерством юстиції запроваджено електронні онлайн-сервіси, які дають можливість швидко та зручно отримати всі необхідні документи, зокрема це он-лайн сервіси «Он-лайн будинок юстиції» та «Кабінет електронних сервісів».

Автоматизована система «Он-лайн будинок юстиції» була запущена у якості пілотного 2016 році у місті Києві, наразі даний проект вийшов на національний рівень. Це повністю прозора автоматизована система, яка дає можливість спростити життя пересічного українця, зменшити кількість бюрократичних процедур і запобігти корупції. Завдяки даному сервісу громадяни можуть за кілька хвилин зареєструвати або ліквідувати ФОП, отримати втрачені свідоцтва про народження про народження чи інші документи. Такі нововведення дозволять заощадити час, фінансові ресурси і мінімізують корупційні ризики. Користуватися Он-лайн будинком юстиції можуть всі без винятку громадяни з будь-якої точки світу, адже сервіс діє за принципом екстериторіальності. Єдина необхідна умова – наявність Інтернету.

У Кабінеті електронних сервісів Міністерства юстиції України є можливість скористатися інформаційними системами та електронними послугами. Зокрема за допомогою Веб-порталу «Звернення у сфері державної реєстрації актів цивільного стану» є можливість записатись на прийом до відділу державної реєстрації актів цивільного стану у зручний для вас час, задати питання в он-лайн режимі, подати заяву на реєстрацію актів цивільного стану. Однак, отримати результат послуги можна лише особисто.

Це повністю прозора автоматизована система, яка дає можливість спростити життя пересічного українця, зменшити кількість бюрократичних процедур і запобігти корупції. Завдяки даному сервісу громадяни можуть за кілька хвилин зареєструвати або ліквідувати ФОП, отримати втрачені свідоцтва про народження про народження чи інші документи. Такі нововведення дозволять заощадити час, фінансові ресурси і мінімізують корупційні ризики. Користуватися Он-лайн будинком юстиції можуть всі без винятку громадяни з будь-якої точки світу, адже сервіс діє за принципом екстериторіальності. Єдина необхідна умова – наявність Інтернету.

Необхідно зазначити, що в електронній формі інформацію можливо отримати за умови ідентифікації особи (фізичної чи юридичної) з використанням кваліфікованого цифрового підпису чи іншого альтернативного засобу ідентифікації особи, реєстрації користувача на відповідному порталі, у тому числі з використанням електронної системи ідентифікації «Bank ID».

Відомості з державних реєстрів Міністерства юстиції України, що надаються у паперовій або електронній формах мають однакову юридичну силу.

Скористатись зазначеними послугами можна за посиланнями <https://kap.minjust.gov.ua/>, <https://online.minjust.gov.ua/>.

Підводячи підсумок, можна зробити висновок, що на сучасному етапі розвитку країни Міністерство юстиції України, активно впроваджуючи надання адміністративних послуг он-лайн, робить великий внесок в розвиток електронного урядування в Україні.

Список використаної літератури:

1. Кохан В.П., Єгорова-Луценко Т.П., Стан розвитку електронних адміністративних послуг: Огляд впровадження на державному рівні / Право та інноваційне суспільство № 2 (11), 2018. – 42 с.
2. Правила реєстрації актів цивільного стану в Україні № z0719-00 від 18.10.2000 / [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0719-00>.
3. Порядок надання комплексної послуги «єМалютко» № 691-2019-п від 10 липня 2019 року / [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/691-2019-п>.
4. Розпорядження Кабінету Міністрів України «Про запровадження реалізації пілотного проекту щодо інформування у сфері державної реєстрації речових прав на нерухоме майно та їх обтяжень» № 789-2016-р / [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/789-2016-р>.

Білоус О.В., магістрант., І курс, гр. ЗДУМ 19-4м, ФПУП
Науковий керівник – Шпак Ю.В., д.н.держ.упр., доц.
Державний університет «Житомирська політехніка»

НА ШЛЯХУ РАДИКАЛЬНИХ РЕФОРМ: УПОВНОВАЖЕНА ОСОБА З ПИТАНЬ ЗАПОБІГАННЯ ТА ВИЯВЛЕННЯ КОРУПЦІЇ В КАЗНАЧЕЙСТВІ

Сьогодні найактуальнішим для обговорення як владними структурами, так і громадськістю є питання запобігання та протидії корупції. На сучасному етапі формування і становлення України як незалежної, демократичної та правової держави корупція являє собою особливо небезпечне явище. Корупція – одна з найбільш гострих проблем, що загрожує національній безпеці і розвитку держави. Аналіз результатів проведених досліджень показує, що корупція суттєво ускладнює і сповільнює процес ефективного розвитку України, являє собою серйозну загрозу системі державності, знищує економічну систему нашої країни та підриває основи державного управління. Нерозв'язання та загострення цього питання визначає міжнародне становище нашої держави та політичний імідж у світі. Різні аспекти корупції є предметом досліджень вчених – істориків, управлінців, юристів, кримінологів, соціологів, економістів, політологів та філософів.

Посилений інтерес до досліджуваної проблеми можна пояснити складністю явища корупції, різновекторністю причин, багатозначністю прояву його наслідків у всіх сферах життєдіяльності суспільства. Традиційно поняття «корупція» трактується як зловживання державною владою для одержання вигоди в особистих цілях. Дане визначення було озвучене на Дев'ятому конгресі ООН, що проходив у Каїрі в 1995 році. За останні роки в Україні зроблено багато кроків щодо здійснення антикорупційної політики – ухвалено Закони України «Про запобігання корупції», «Про Національне антикорупційне бюро України», наказ Міністерства юстиції України «Про затвердження Положення про Єдиний державний реєстр осіб, які вчинили корупційні правопорушення» та інших нормативно-правових документів. Важливим також є те, що уряд схвалив проект Закону України «Про Антикорупційну стратегію на 2018-2020 роки». На рівні держави здійснюється активна робота щодо протидії корупції. Функціонує значна кількість органів та установ, що займаються питаннями її запобігання та виявлення. Діють громадські організації, які сприяють реалізації антикорупційних ініціатив. Великим кроком вперед є те, що 7 червня 2018 року Верховною Радою України було підтримано законопроект № 7440 та створено Вищий антикорупційний суд України. Створення цього судового органу підвищує довіру міжнародних партнерів до України та є одним із ключових елементів посилення протидії корупції. Ще одним ключовим елементом протидії корупції у державних органах є прийняття постанови Кабінету Міністрів України від 4 вересня 2013 р. № 706 «Питання запобігання та виявлення корупції», якою затверджено Типове положення про уповноважений підрозділ (особу) з питань запобігання та виявлення корупції. Уповноважений підрозділ (уповноважена особа) – це самостійний відокремлений та функціонально незалежний структурний підрозділ (особа) в державному органі, на який покладено виключно функції впровадження та реалізації заходів щодо запобігання та виявлення корупційних правопорушень та правопорушень, пов'язаних з корупцією.

Спрямування діяльності уповноважених підрозділів здійснюється Секретаріатом Кабінету Міністрів України (посадова особа Секретаріату, визначена Міністром Кабінету Міністрів України) та Національним агентством з питань запобігання корупції. Для кращого розуміння специфіки діяльності уповноваженого підрозділу (особи) з питань запобігання та виявлення корупції розглянемо його безпосередні завдання та повноваження. До основних завдань належать: підготовка, забезпечення та контроль за здійсненням заходів із запобігання корупції; надання методичної та консультаційної допомоги з питань дотримання вимог антикорупційного законодавства; проведення організаційної та роз'яснювальної роботи із запобігання, виявлення та протидії корупції; здійснення контролю за дотриманням вимог законодавства щодо врегулювання конфлікту інтересів та здійснення контролю за дотриманням антикорупційного законодавства.

Основними повноваженнями, якими наділяється уповноважений підрозділ (особа), є: розробка та проведення заходів із запобігання корупційним правопорушенням, а також здійснення контролю за їх проведенням; взаємодія з підрозділами з питань запобігання та виявлення корупції державних органів, організацій, спеціально уповноважених суб'єктів у сфері протидії корупції; розгляд в межах повноважень повідомлень щодо причетності працівників територіальних органів Казначейства до вчинення корупційних правопорушень; надання допомоги в заповненні декларацій працівникам територіальних органів Казначейства; вжиття заходів до виявлення конфлікту інтересів та сприяння його усуненню, контроль за дотриманням вимог законодавства щодо врегулювання конфлікту інтересів. Варто наголосити на такому завданні, як надання методичної та консультаційної допомоги з питань дотримання вимог антикорупційного законодавства та проведення організаційної та роз'яснювальної роботи із запобігання, виявлення та протидії корупції. Роз'яснювальна робота із запобігання, виявлення і протидії корупції є одним із пріоритетних напрямків роботи та має спрямовуватися на забезпечення належного рівня знань та розуміння працівниками

територіальних органів Казначейства положень антикорупційного законодавства. Для виконання цього завдання розробляється комплекс організаційних заходів щодо роз'яснення основних положень антикорупційного законодавства, зокрема етичних норм поведінки державного службовця, дотримання обмежень щодо використання службових повноважень, врегулювання конфлікту інтересів. У своїй діяльності уповноважений підрозділ (особа) керується також антикорупційною програмою, затвердженою наказом Казначейства від 25 квітня 2018 року № 130 (в редакції наказу Казначейства від 27 липня 2018 року) та погодженою рішенням Національного агентства з питань запобігання корупції від 31.08.2018 № 1904. Антикорупційна програма – це комплекс правил, стандартів і процедур щодо виявлення, протидії та запобігання корупції. Загалом програма являє собою якісний системний аналог плану роботи щодо запобігання та виявлення корупції та є обов'язковою для виконання усіма працівниками. Уповноважений підрозділ (особа) відповідно до покладених завдань забезпечує дотримання вимог антикорупційного законодавства, а саме: обмежень щодо використання службових повноважень чи свого становища; обмеження щодо одержання подарунків; запобігання одержанню неправомірної вигоди або подарунка та поводження з ними; обмежень щодо сумісництва та суміщення з іншими видами діяльності.

Важливим завданням уповноваженого підрозділу (особи) є проведення експертизи проектів нормативно-правових актів, організаційно-розпорядчих документів, що видаються територіальними органами Казначейства, з метою виявлення причин, що призводять чи можуть призвести до вчинення корупційних правопорушень або правопорушень, пов'язаних з корупцією. Участь у проведенні експертизи та внесення відповідних пропозицій щодо їх усунення є однією із превентивних форм здійснення контролю за дотриманням антикорупційного законодавства. До повноважень уповноважених підрозділів також належить розгляд повідомлень щодо причетності до вчинення корупційних правопорушень працівників територіальних органів Казначейства. Перевірка таких повідомлень здійснюється шляхом реалізації передбачених Типовим положенням прав уповноваженого підрозділу щодо: отримання від інших структурних підрозділів та їхніх працівників інформації, матеріалів усних та письмових пояснень, необхідних для виконання покладених завдань, а також у встановленому законом порядку інформації з обмеженим доступом або такої, що містить державну таємницю; ініціювання перед керівником територіального органу Казначейства питання щодо надсилання запитів до інших державних органів, органів місцевого самоврядування, підприємств, установ та організацій незалежно від форми власності з метою отримання від них відповідної інформації та матеріалів, необхідних для виконання покладених на уповноважений підрозділ завдань. За результатами перевірки складається підсумковий документ (довідка, акт, висновок тощо), який містить висновки про підтвердження або спростування інформації, викладеної в повідомленні. На мою думку, доцільно по кожному отриманому повідомленню формувати відповідні справи, які можуть містити, крім повідомлення та доданих до нього матеріалів, інформацію про особу, щодо якої проводиться перевірка, зібрані під час перевірки документи, висновок про її результати тощо.

Окремим завданням уповноваженого підрозділу (особи) є ініціювання або участь у проведенні в установленому порядку службового розслідування (перевірки) в територіальних органах Казначейства з метою виявлення причин та умов, що призвели до вчинення корупційного правопорушення або невиконання вимог антикорупційного законодавства. Спеціаліст з питань запобігання та виявлення корупції під час проведення службового розслідування (перевірки) має право з урахуванням обмежень, встановлених законодавством, на безперешкодний доступ до приміщень територіальних органів Казначейства, документів та матеріалів, що стосуються предмета службового розслідування (перевірки). Уповноваженим підрозділом (особою) з метою запобігання проявам корупції, недопущення подальшого перебування на державній службі осіб, які вчинили корупційні або пов'язані з корупцією правопорушення, ведеться облік працівників, притягнутих до відповідальності за вчинення корупційних чи пов'язаних з корупцією правопорушень. Інформація до обліку заноситься впродовж трьох робочих днів з дня надходження відповідного судового рішення, яке набрало законної сили, якщо інше не передбачено законом, та впродовж трьох робочих днів з дня отримання відповідно завіреної копії наказу від кадрової служби територіальних органів Казначейства про притягнення посадової особи до дисциплінарної відповідальності.

Підсумовуючи викладене, можна констатувати, що діяльність уповноваженого підрозділу (особи) з питань запобігання та виявлення корупції є одним з ключових елементів в системі запобігання корупційним проявам. Результатом цієї діяльності мають стати підвищення ефективності роботи Казначейства, формування його позитивного іміджу в суспільстві.

Білоус О.В., магістрант I курс, гр. ЗДУМ-19-6м, ФПУП
Науковий керівник – Свірко С.В., д.е.н., проф.
Державний університет «Житомирська політехніка»

ОПТИМІЗАЦІЯ ПЛАНУВАННЯ ВИДАТКОВОЇ ЧАСТИНИ БЮДЖЕТУ ЖИТОМИРСЬКОЇ ОБЛАСТІ

Проблема оптимізації планування видаткової частини бюджету Житомирської області є надзвичайно актуальною як з огляду на проведення в області реформи децентралізації, що передбачає зміну бюджетних відносин, в яких сталий розвиток адміністративно-територіальних одиниць залежить від місцевих органів самоврядування, так і з огляду на значу роль видатків для економічного розвитку регіону в умовах обмеженості фінансових ресурсів. А тому, ефективне та результативне використання бюджетних коштів є однією з найважливіших проблем планування й виконання бюджетів.

Згідно Бюджетного кодексу України видатки бюджету – кошти, що спрямовуються на здійснення програм та заходів, передбачених відповідним бюджетом, за винятком коштів на погашення боргу, надання кредитів з бюджету, розміщення бюджетних коштів на депозитах, придбання цінних паперів, повернення надміру сплачених до бюджету сум податків і зборів та інших доходів бюджету, проведення їх бюджетного відшкодування, компенсація частини суми штрафних санкцій. Видатки бюджету класифікуються: за бюджетними програмами (програмна класифікація); за ознакою головного розпорядника бюджетних коштів (відомча); за функціями, з виконанням яких пов'язано видатки бюджету (функціональна). За економічною характеристикою операцій, що здійснюються, видатки поділяються на поточні та капітальні (економічна класифікація).

Видатки місцевих бюджетів відображають сукупність економічних відносин, що виявляються в суспільстві у зв'язку з перерозподілом валового внутрішнього продукту і використанням централізованих фондів фінансових ресурсів органів місцевої влади з метою забезпечення виконання покладених на них повноважень як делегованих, так і власних для забезпечення суспільного добробуту адміністративно-територіальних формувань.

Видатки загального фонду бюджету Житомирської області на 2019 рік були заплановані з урахуванням змін в розмірі 14 814,3 млн грн, що на 284,9 млн грн або на 2 відсотка більше затвердженого плану при формуванні бюджету. Із загальної суми видатків по галузі державне управління заплановано 1 118,8 млн грн, освіти – 5 865,7 млн грн, охорони здоров'я – 2 332,7 млн грн, соціального захисту та соціального забезпечення – 3 954,7 млн грн, культури – 383,4 млн грн, фізичної культури та спорт – 179,3 млн грн, інші галузі – 979,7 млн грн. Аналіз видаткової частини бюджету Житомирської області по галузях показує, що найбільшу питому вагу в загальному обсязі видатків займають видатки на освіту – 39,6 відсотка, на соціальний захист та соціальне забезпечення – 26,6 відсотка, охорону здоров'я – 15,7 відсотка, на державне управління – 7,5 відсотка. Найменшими були видатки на культуру та фізичну культуру і спорт відповідно 2,5 та 1,2 відсотка від загального обсягу видатків.

Так як галузь освіти – найбільша галузь в Житомирській області за обсягом видатків, слід детальніше розглянути проблеми оптимізації установ та закладів освіти. Одними із таких питань, які потребують вирішення, є занадто велика розгалуженість мережі бюджетних установ освіти, малокомплектність загальноосвітніх шкіл, низький показник наповнюваності учнями класів, організація навчального процесу, додаткове введення посад та здійснення необов'язкових і стимулюючих виплат при відсутності їх фінансового забезпечення. Оптимізація чи закриття шкіл є проблемними, потрібна доказова та аналітична інформація, безперечно політична воля та співпраця з відділами освіти і керівниками шкіл і постійний контроль зі сторони фінансових органів.

Аналіз за економічною класифікацією вказує на те, що головною статтею видатків, і за обсягами і за суспільною значимістю є заробітна плата. У 2019 році на видатки, пов'язані з оплатою праці, в установах області по загальному фонду заплановано 8340,0 млн грн, що становить 56,3 відсотка усіх видатків загального фонду. В зв'язку з цим гострою проблемою залишається питання недостатності коштів на оплату праці працівникам бюджетної сфери та недопущення виникнення заборгованості по заробітній платі.

У 2019 році частина бюджетів області відображали проблему недостатності коштів на оплату праці працівникам бюджетної сфери на загальну суму 217,5 млн грн. Слід зазначити що у порівнянні з 2018 роком обсяг недостатності був менше на 40 відсотків. Серед галузей бюджетної сфери найбільшу недостатність мали освіта та охорона здоров'я. Причини недостатності: 1) окремі бюджети в розрахунках потреби рахували максимальні надбавки, доплати, необов'язкові та стимулюючі виплати; 2) частина недостатності утворюється через не приведення у відповідність діючої мережі бюджетних установ і чисельності працівників та відповідно неотримання на зайву мережу ресурсу у вигляді освітньої чи медичної субвенцій.

Білоцький В.М., магістрант, 1 курсу, гр.ЗДУМ-19-3м, ФПУП
Науковий керівник – Шпак Ю.В., д.н.держ.упр., доц.
Державний університет «Житомирська політехніка»

СУЧАСНІ АСПЕКТИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ РОБОТИ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

Основною будь-якої сучасної організації, безумовно, є люди, оскільки саме людина забезпечує ефективне використання будь-яких видів ресурсів, наявних у розпорядженні організації, і визначає її економічні показники і конкурентоспроможність. Для забезпечення ефективної діяльності органів державної влади необхідно максимально повно використовувати наявні в них ресурси. Від рівня компетентності державних службовців, їх професійних знань і навичок, внутрішньої готовності до праці залежить якість прийняття управлінських рішень. А це, в свою чергу, безпосередньо впливає на соціально-економічний розвиток країни.

Суспільство не може функціонувати без державної служби. Державна служба відіграє ключову роль в механізмі управління державою. Українці кожен день звертаються до державних служб. У свою чергу робота державної служби, залежить від професіоналізму державних службовців. Передусім, від них вимагається вміння розробляти варіанти управлінських рішень, упроваджувати їх у життя, проектувати й реалізувати відповідні програми, оцінювати результати та встановлювати зворотні зв'язки з суспільними, політичними організаціями, окремими діями та місцевими громадами. Від професійної компетентності і ділової активності управлінських кадрів, залежить ефективне вирішення завдань державного управління. А від постійного прагнення державних службовців до самовдосконалення й службової кар'єри залежить, значною мірою, динамізм і результати реформ, що здійснюються в нашій державі. У зв'язку з цим гостро постає питання, щодо сучасних аспектів підвищення ефективності роботи державних службовців.

Для цього необхідне впровадження специфічних стимулів, створення сприятливих умов для розвитку та вияву творчого потенціалу державних службовців.

Одним з факторів до мотивації та професіоналізації є кар'єрний розвиток державних службовців відповідно до їхніх заслуг, що підтверджується іноземним досвідом та практикою, який полягає у просуванні на вищі посади найдостойніших службовців за результатами об'єктивного оцінювання їх професійних якостей і результатів, а не на підставі особистої відданості керівникові. Результати оцінки державних службовців повинні також мати прямий зв'язок з рівнем оплати праці, можливістю кар'єрного росту, іншими видами стимулювання та подальшого проходження і навчання.

На даний час в Україні є можливість залучати та використовувати позитивний закордонний досвід в сфері державної служби, підтверджений практикою й часом, зокрема, використовувати компетентісну концепцію професіоналізації та профілі лідерства. Інтенсивне використання та впровадження Україною іноземного досвіду підтверджується регулярним проведенням із залученнями іноземних фахівців семінарів, тренінгів, круглих столів, конференцій та інших заходів, присвячених обміну досвідом, різносторонньому розвитку державної служби, зокрема, щодо застосування компетенцій лідерства, професійної етики, питанням запобігання проявам корупції, добору та навчання кадрів. Окрім цього, підтвердженням, що питання професіоналізму державних службовців є одним з пріоритетних питань в державній політиці України є розробка, затвердження, впровадження та поступове вдосконалення нормативно-правових актів (зокрема, розробка змін до Закону України «Про державну службу»), реалізація яких сприяє підвищенню професіоналізму державних службовців.

Для вдосконалення процесу стимулювання праці державних службовців та підвищення ефективності їх діяльності варто вжити наступні заходи: збільшити соціальні гарантії, приділити значну увагу моральній винагороді державних службовців та створенню позитивного морально-психологічного клімату в колективі, переглянути критерії підвищення у посаді, створити різнобічні умови для професійного розвитку державних службовців, забезпечити реальну можливість постійної періодичності всім категоріям державних службовців, брати участь у різноманітних формах та методах підвищення кваліфікації, значно посилити відповідальність працівників за виконання професійних обов'язків та за прийняті рішення.

Створення багатогранних умов для державних службовців 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.

Незадоволеність матеріальних потреб має такий демотиваційний вплив на людину, який не дає можливості розвиватися іншим аспектам підвищення ефективності роботи державних службовців. Тобто, активізувати поведінку людини, розкрити її творчий трудовий потенціал практично не можливо, якщо вона стурбована своїм низьким соціальним захистом. Питання низького матеріального забезпечення потребує термінового вирішення, оскільки, по-перше, знижує трудову активність, і по-друге, породжує відтік висококваліфікованих працівників в інші установи з більшою заробітною платою.

Білошицька Л.В., магістрант, I курс, гр.. ЗДУМ-19-6м, ФПУП
Науковий керівник – Свірко С.В., д.е.н., проф.
Державний університет «Житомирська політехніка»

ЗАПРОВАДЖЕННЯ НОВОЇ МОДЕЛІ ФІНАНСУВАННЯ БЕЗПЕРЕРВНОГО ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ (БПР)

Одним із завдань трансформації системи охорони здоров'я є наближення стандартів підготовки медичних працівників до світових та забезпечення компетентної медичної допомоги всім пацієнтам. З цієї метою змінилися і принципи фінансування медичної освіти та науки.

Із 2020 року розпочалося запровадження нової моделі фінансування безперервного професійного розвитку (БПР). Якщо раніше кошти виділялися на утримання закладів та факультетів післядипломної освіти, то за новим принципом – «Гроші підуть за лікарями» – на ті освітні заходи, які цікавлять конкретних лікарів та покращують їх індивідуальну медичну практику.

У 2020 році трансформація БПР відбуватиметься за гібридною моделлю переходу до капітаційного фінансування. 71 905 лікарів отримають близько 141 млн. грн. фіксованих виплат за БПР, а для 50% відсотків тимчасово збережеться стара модель підвищення кваліфікації через систему закладів та факультетів післядипломної освіти. Капітаційні виплати будуть здійснюватися департаментами (управліннями) охорони здоров'я відповідно до реєстру медичних працівників та реєстру медичних спеціалістів у порядку, окремо затвердженому МОЗ, як трансфертні персоніфіковані виплати на БПР лікарів.

Фінансування медичної науки відбуватиметься за принципом «Гроші пішли на дослідження». Цей підхід був запроваджений у вересні 2019 року та передбачає цільове фінансування інноваційних наукових проєктів, а не утримання наукових закладів, як це було раніше. Комісія з питань науково-дослідних робіт проведе прозорий конкурс і відбір наукових проєктів, що фінансуватимуться за державні кошти. На це у бюджеті 2020 року передбачено 73 927,8 тис. грн.

З метою визначення механізму використання коштів, передбачених у Державному бюджеті за програмою «Загальнодержавні заклади та заходи у сфері медичної освіти» для забезпечення безперервного професійного розвитку, що сприятиме досягненню цілі Програми діяльності Кабінету Міністрів України «люди, які захворіли, одужують швидше», затвердженої Постановою Кабінету Міністрів України від 29 вересня 2019 р. № 849, Міністерством охорони здоров'я (МОЗ) України розроблено проєкт Постанови Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку використання коштів, передбачених у державному бюджеті для забезпечення безперервного професійного розвитку».

Починаючи з 1 січня 2020 р., всі українські лікарі щороку будуть зобов'язані виконувати вимоги до безперервного професійного розвитку (далі — БПР), тобто отримувати як мінімум 50 балів БПР на рік за участь у різних видах освітньої діяльності. Навчальні цикли підвищення кваліфікації, а також перекваліфікація, які фінансувалися раніше з бюджетних програм 2301070 та 2301080 через систему державного замовлення, можуть бути зараховані як форми БПР.

Проєктом акта пропонується визначити механізм використання коштів, передбачених у державному бюджеті за програмою «Загальнодержавні заклади та заходи у сфері медичної освіти» для забезпечення БПР, шляхом затвердження відповідного Порядку використання коштів.

Проєкт акта визначає МОЗ України головним розпорядником бюджетних коштів, структурні підрозділи з питань охорони здоров'я обласних та Київської міської державних адміністрацій — розпорядниками бюджетних коштів нижчого рівня.

Завданням розпорядників бюджетних коштів нижчого рівня є забезпечення безперервного професійного розвитку працівників сфери охорони здоров'я шляхом здійснення капітаційних виплат на БПР.

Проєкт акта пропонує визначити категорію кадрів у сфері охорони здоров'я, які мають право на капітаційні виплати, включивши до неї тих осіб, які протягом календарного року не отримували путівки на навчальні цикли закладів вищої та післядипломної освіти за рахунок коштів, передбачених у державному бюджеті за програмами «Підготовка і підвищення кваліфікації кадрів у сфері охорони здоров'я, підготовка наукових та науково-педагогічних кадрів закладами фахової передвищої та вищої освіти» або «Підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації кадрів у сфері охорони здоров'я, підготовка наукових та науково-педагогічних кадрів закладами післядипломної освіти».

Відмова від державного замовлення на підвищення кваліфікації та запровадження капітаційного фінансування безперервного професійного розвитку за принципом «гроші йдуть за лікарем» дозволить монополізувати ринок післядипломних освітніх послуг та фактично, а не формально сприятиме появі якісного освітнього контенту для українських лікарів.

Блажкевич-Васьківська Ю.А., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-19-6м, ФПУП
Науковий керівник – Данкевич А.Є., д.е.н., проф.
Державний університет «Житомирська політехніка»

ВИЗНАЧЕННЯ ПРОФЕСІЙНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ ЯКОСТЕЙ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

Зміни, що відбулися в Україні за останні десять років, зумовили необхідність зміцнення державності, а значить, підвищення ефективності роботи Державної служби. Успішність проведених реформ багато в чому залежить від механізму управління і якості кадрів Державної служби. Адекватність подальших перетворень в тій чи іншій мірі пов'язана і з особистісними якостями управлінців. В цих умовах Державна служба повинна стати привабливою для талановитих та ініціативних людей, а до службовців, які беруть участь у прийнятті відповідальних державних рішень і займають офіційно визнане привілейоване становище, повинні пред'являтися високі психологічні та моральні вимоги. На сьогоднішній момент в Україні складається ситуація політичних, соціальних, і економічних перетворень. Розвиток держави і місце, яке воно займає на, світовому: ринку, залежать від безлічі факторів, зокрема, від якості підготовки кадрів і умов, які створені для розкриття і використання; потенційних, можливостей і здібностей фахівців в їх трудовій діяльності. Таким чином, державні службовці повинні не тільки забезпечувати функціонування держави, обслуговувати державні органи, служити державі і суспільству з метою стабільності і стійкості її розвитку, а й постійно підвищувати рівень своєї освіти, розвиватися і самовдосконалюватися, з метою відповідності мінливим, суспільно-політичним умовам. Перед Державною службою стоїть завдання підвищення рівня професійної компетентності кадрового складу, який і зумовлює новий статус даного соціально-політичного-інституту. Проблеми управління у сфері державної служби спонукають вчених до пошуку нових способів і методів розвитку управлінців ХХІ століття, здатних в сучасних умовах розвитку держави і суспільства не тільки виявляти складні і суперечливі проблеми, а й передбачати можливі їх наслідки, а також знаходити нові шляхи вирішення цих проблем. Важливим завданням, вирішити яке належить вченим – це визначити умови і фактори, що забезпечують продуктивний розвиток управлінської компетентності і професіоналізму державних службовців. Високий інтерес до особистості державних службовців, з одного боку, обумовлений необхідністю розвитку кадрів Державної служби, з іншого боку, наявністю кризових явищ в системі управління. Згідно з результатами, проведених в Україні досліджень, суспільство, в цілому, відчуває недовіру до державних органів, підозрюючи управлінців в «користі», «бюрократизмі», «неефективності», «закритості» і «шаблонності».

Задоволеність професійною діяльністю безпосередньо залежить від задоволення потреб, які виникають у потенційного співробітника при здобутті посади, в тому числі і на державній службі. Мотиви, пов'язані з трудовою діяльністю на поділяють на три групи: мотиви трудової діяльності, мотиви вибору професії і мотиви вибору місця роботи, а саме професійна діяльність особистості.

Значуща система особистісних характеристик, які з урахуванням взаємодоповнюваності і взаємопов'язаності можуть послужити основою успішного освоєння і виконання професійних обов'язків, називається професійно важливими якостями. До важливих особистісних якостей державного службовця відносяться аналітичний розум, вміння концентрувати і розподіляти увагу, відповідальність, сумлінність, комунікабельність. Звичайно ж, він повинен досконало знати законодавство і володіти комп'ютерною технікою, мати навички роботи з людьми. Все перераховане забезпечує і чітку роботу, і усвідомлення своєї професійної причетності спільній справі, корисності своєї праці.

Повсякденна праця держслужбовця пов'язана з необхідністю приймати рішення в умовах підвищеної напруженості і ризику, дефіциту часу та інформації, постійно мінливого соціокультурного середовища. Відсутність однозначного алгоритму, заздалегідь готового способу виконання поставленого завдання вимагає високої професійної підготовки держслужбовців. Відповідальність за наслідки неправильно або несвоєчасно прийнятого рішення в державній службі надзвичайно висока. Майже 92% невірно прийнятих рішень мають суб'єктивні причини, тобто, пов'язані з помилками особи, яка приймає рішення. Раніше ми відзначали важливість такої особистісної якості працівників держслужби, як відповідальність. Відповідальність – це властивість характеру особистості. Однак воно проявляється не тільки в характері. Відповідальність проявляється в почуттях, сприйнятті, свідомості, формах поведінки. Відповідальність як властивість особистості – феномен різноплановий. Ще одна з граней буденного розуміння відповідальності виходить на передній план, коли мова йде про відповідальність за когось або за щось: за близьких, за сім'ю, за доручену справу, за колектив. Якщо вдуматися в сенс поняття «відповідальність «в цьому контексті, фактично воно означає»виступати від імені когось, відповідати за них, коли їх запитують». Коли я кажу, що я відповідаю за мою сім'ю, за очолюваний мною колектив, за мою країну як обраний лідер, мається на увазі, що, коли їх про щось запитують, відповідаю я саме такий реальний сенс часто вкладається, коли люди

зазвичай говорять про себе в цьому контексті. Ще повністю не пішло в історію поняття «відповідальний працівник» — це той, хто, коли запитують інших, відповідає від їх імені.

Проблема функціональних станів — одна з найбільш заплутаних в психологічних дослідженнях людської діяльності. Функціональний стан перестає бути просто фоном і стає істотною особливістю динаміки характеристик поведінки і діяльності. Виділяються дві основні групи психічних функціональних станів: стрес (напруженість) і стомлення. Функціональні стани працівника визначаються фізіологічними і психологічними факторами. Термін «емоційне вигорання» (англ. Burnout) ввів американський психіатр Х.Дж. Фрейденбергер в 1974 р цим терміном характеризується психологічний стан здорових людей, що знаходяться в інтенсивному і тісному спілкуванні з клієнтами, пацієнтами, в емоційно навантаженій атмосфері при наданні професійної допомоги. Спочатку це поняття відображало стан знемоги, виснаження, відчуття власної марності.

Професійне вигорання державних службовців часто є результатом цілого комплексу причин, в ряду яких, наприклад: психологічний тиск керівництва або колективу; погані умови праці; нездатність розставити пріоритети при виконанні службових завдань; надмірно великі навантаження; висока ймовірність конфліктних ситуацій. У стресову ситуацію може ввести працівника також і делегування йому керівником своїх повноважень. Як правило, для подолання стресу важлива наявність сукупності психофізіологічних якостей, за допомогою яких людина здатна переносити інтелектуальні, вольові, емоційні перевантаження, пов'язані з професійною діяльністю, без негативних наслідків для здійснюваної діяльності і свого здоров'я. Така сукупність особистісних якостей і є стресостійкістю.

Можна стверджувати, що стресостійкість залежить від властивостей нервової системи, таких, як, наприклад, сила і динамічність. Адже саме ці властивості беруть участь у приведенні нервової системи в початковий стан. Таким чином, можна зробити висновок про те, що саме від властивостей нервової системи залежить адаптація особистості до стресових ситуацій, а також збереження адекватної поведінки в стресових ситуаціях. Також, на наш погляд, на формування стресостійкості особистості впливає соціальне середовище, в якому обертається людина.

При здійсненні діяльності в основному в напруженій обстановці з постійно зростаючими вимогами на співробітників впливають безліч стресогенних факторів. Тому для заміщення посад в державних органах людина повинна володіти високим рівнем стресостійкості.

Статус державного службовця-особливий вид спеціально визначених і гарантованих державою норм, що характеризують місце державного службовця в суспільстві. Він складається з правового та організаційного аспектів. Правовий аспект статусу державного службовця обумовлений змістом державно-службових правовідносин. Державний службовець працює на державних посадах в органах влади різного рівня, в тому числі в міністерствах і всіляких комітетах. Його робота пов'язана з людьми, документами та передбачає управління державними ресурсами, соціальними та законодавчими процесами. Державний службовець повинен мати грамотну мову, розбиратися в законодавстві, а також переконливо захищати власну точку зору. Що стосується особистих якостей, то це стресостійкість, організаторські здібності, комунікабельність і відповідальність. В обов'язки державного службовця входить така робота як відповідь на кореспонденцію, що надходить до органів влади, ознайомлення з нововведеннями в законодавстві, а також знайомство з пропозиціями в контрольованій галузі. Крім того, державний службовець працює з відвідувачами, бере участь в організації різних заходів, конференцій і засідань. Він дуже добре вміє працювати зі знаковою інформацією, відмінно аналізує схеми, без проблем розуміючи те, що вони позначають, легко проводить аналіз. У державного службовця добре виходить проводити операції з цифрами. Він може бути успішним в професіях, які припускають роботу з інформацією, з мовами, з числами, цифрами, формулами, схемами і т.д. цивільний службовець вміє взаємодіяти з людьми, дуже терплячий при поясненні іншим незрозумілого їм матеріалу, здатний встановити контакт і зав'язати знайомство з людиною, яку бачить вперше. У нього часто виходить правильно передбачити поведінку тієї чи іншої людини, оскільки він непогано знає людську природу, може бути успішним в професіях, які припускають контакти з іншими людьми. Існують законодавчо встановлені кваліфікаційні вимоги до державних службовців, згідно з якими він повинен:

- знати про особливості та специфіку керованих об'єктів — територіальних, соціально-економічних систем. Знання конкретної території набуваються в ході практичної діяльності;
- володіти знаннями, навичками і вміннями в основних галузях професійної діяльності: управління економічними процесами, управління соціальними процесами, управління політичними процесами;
- володіти знаннями, навичками і вміннями з основних видів професійної діяльності — правовий — контроль за виконанням законодавства.

Для того щоб успішно вирішувати завдання, пов'язані із задоволенням багатоплановий потреб та інтересів громадян, необхідно: знати законодавче поле, права та обов'язки громадян і різних державних і приватних інститутів; знати психологію людини і міжособистісні взаємодії; володіти технікою психодіагностики особистості і соціально-педагогічними методами впливу на її поведінку.

**Бобер Л.В., магістрант, I курс, гр.ЗДУМ – 19- 4м, ФПУП
Науковий керівник – Антонов А.В., д.н.держ.упр., доц.
Державний університет «Житомирська політехніка»**

МОТИВАЦІЯ ТА СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

Серед різноманітних чинників, які сприяють підвищенню результативності діяльності органів державної служби є мотивація та стимулювання праці державних службовців.

Економічна ситуація в Україні склалася така, що потребує постійного розвитку та вдосконалення. Саме тут одне з найбільш важливих питань посідає вдосконалення як органів місцевого самоврядування, так і органів обласного та районних значень. Тож на даному етапі проблема мотивації особистості державного службовця набуває особливого значення. Необхідним постає завдання створити мотиваційну основу, яка буде здатна заохочувати персонал в державній сфері, тобто державних службовців до ефективної діяльності. Іншими словами, це ті методи стимулювання працівників, які призводять до високих показників результативності. Люди, які займають посади на державній службі, ставлять перед собою конкретні цілі і намагаються їх досягати, маючи при цьому несвідомі мотиваційні чинники. Наприклад, просування по державній службі, визнання співробітників, задоволення матеріальних потреб тощо.

Мотивація є досить складним чинником, який розглядається з різних ракурсів і тому має безліч визначень зі сторони зарубіжних, так і вітчизняних вчених. Єгоршин А.П. визначає мотивацію як пробудження людини до діяльності для досягнення цілей. Отже мотивація впливає безпосередньо на поведінку людини та залежить від багатьох факторів, він дуже індивідуальний і може мінятися під впливом мотивів і зворотного зв'язку з діяльністю людини. Інший підхід до визначення мотивації має Кібанов А.Я., згідно якого це процес свідомого вибору особою того або іншого типу поведінки, яка визначається комплексною дією зовнішніх (стимули) і внутрішніх (мотиви) чинників. На думку Лукашевича В.В., мотивація – це пробудження людини до дії для досягнення нею особистих цілей і цілей організації. Для того щоб здійснити мотивацію, необхідно визначити потреби працівників і очікувану ними винагороду. Потреби – це фізіологічне або психологічне сприйняття людиною недовіли в чому-небудь. Винагорода – все те, що людина вважає для себе цінним.

Враховуючи вищезазначене, можна виділити два основні типи мотивації:

1) Позитивна – включає в себе матеріальне заохочення у вигляді надбавок і премій конкретній посадовій особі на державній службі, та нематеріальне заохочення, яке має на меті підвищення авторитету працівника та довіри до нього.

2) Негативна – включає матеріальні стягнення (штрафні санкції), зниження соціального статусу в колективі, створення неприємної атмосфери, переведення державного службовця на посаду нижчого рівня.

Трудова діяльність будь-яких працівників, в тому числі і державних службовців, пов'язана із мотиваційними силами. Мотиваційні чинники безпосередньо взаємодіють і пов'язані з іншими чинниками. Вони можуть бути як ситуаційні, так і індивідуальні. Саме тому керівнику державної служби потрібно добре володіти інформацією щодо своїх підлеглих, їхніх потреб та цілей, які має кожен на своєму робочому місці. Лише тоді керівник вдало знайде необхідні мотиваційні стимули. Це пояснюється тим, що потреби державного службовця можуть змінюватися пропорційно до зміни професійної ситуації. Саме це пояснює метод стимулювання професіоналізму державного службовця, згідно якого повинна враховуватись його унікальність як особистості. В свою чергу, ефективний метод стимулювання службовців до роботи є інформування його про те, що чекає від нього керівник установи та належне оцінювання його старань та праці, що в свою чергу дає змогу працівнику корегувати свою роботу.

Мотивація трудової діяльності не може бути дієвою без застосування сучасних механізмів і методів матеріального і нематеріального заохочення і стимулювання персоналу. Основним законодавчим актом щодо підвищення мотивації оплати праці державних службовців на теперішній час є Закон України «Про державну службу», в якому викладені основні аспекти та методи, за допомогою яких здійснюється процес мотивації праці державних службовців.

Отже мотивація та стимулювання праці державних службовців є однією з найбільш актуальних тем в державній сфері. Ефективність діяльності установи державного значення проявляється в умінні керівника визначити «мотиваційну сферу особистості» і домогтися від службовців відповідної поведінки єдності дій, ініціативності і відданості справі. Стимулювання праці є одним із фундаментальних способів управління трудовою діяльністю. Важливо відмітити, що для службовців є необхідною певна свобода вибору тієї чи іншої стратегії і тактики поведінки у сфері державної служби. В свою чергу, таке стимулювання сприяє в першу чергу підвищенню загальної продуктивності праці.

Бодя О.П., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ 19-8М, ФПУП
Науковий керівник – Данкевич А.Є., д.е.н., проф.
Державний університет «Житомирська політехніка»

ОРГАНІЗАЦІЙНІ ЗАХОДИ У СФЕРІ ЗАПОБІГАННЯ ТА ПРОТИДІЇ КОРУПЦІЇ

Корупція – це проблема, яка притаманна майже усім суспільствам, а державна служба є показником її поширення. Незалежно від статусу та рівня розвитку країни наявність на державній службі корупційних проявів підриває легітимність влади, загрожує фундаментальним цінностям суспільства та суверенітету держави. Здатність державної служби ефективно протидіяти корупційним проявам спонукає її до вдосконалення, стає прикладом перманентності змін у суспільстві та адекватною відповіддю на суспільні виклики. Ефективне запобігання та протидія корупції, розробка і впровадження заходів антикорупційного спрямування є одним із першочергових завдань державної влади в Україні. Актуальність дослідження проблем корупції на державній службі зумовлюється тим, що корупція провокує й поглиблює суспільні кризові явища, підриває імідж як державної служби України так і самої держави, стримує її розвиток, негативно впливає на економічні процеси, перешкоджає налагодженню конструктивного діалогу між владою і громадянськістю, руйнує засади розбудови правової держави та громадянського суспільства.

На думку багатьох міжнародних та українських експертів корупція є сьогодні в Україні найважливішою проблемою. Більше того це головна загроза нормального розвитку суспільства. В умовах тотальної корумпованості всіх галузей влади на всіх рівнях принципово неможливо вирішити жодної соціальної, економічної та політичної проблеми. Негативні наслідки, породжувані цим явищем, не тільки перешкоджають прогресивному, поступальному розвитку суспільства, але й являють серйозну загрозу інтересам національної безпеки країни. Найбільш проблемною характеристикою явища корупції стало те, що воно почало сприйматись на повсякденному рівні як суспільна норма, хоча більшість населення підтримує думку про небезпечність цього явища.

На сучасному етапі розвитку відбулися досить вагомі зміни в соціальному, економічному, політичному, суспільному житті та розвитку країни. Змінились і практичні і теоретичні підходи до самого феномену корупції, які були обумовлені, крім усього іншого, як зовнішнім так і внутрішнім управлінським впливом. Так само і завдання органів влади у сфері протидії корупції розглядаються нині як загальнодержавні і пріоритетні та конкретизуються відповідно до критеріїв членства у Європейському Союзі та вимог надання макрофінансової допомоги країні. При цьому процес глобалізації вплинув на виведення Національної антикорупційної політики з формальних меж правового поля, а сама антикорупційна політика стала предметом постійної уваги керівництва, і держави, і громадських організацій, і що особливо важливо інститутів управління окремих держав, наддержавних утворень, міжнародних та міжурядових організацій. Досить важливо, що процес запобігання та протидії корупції відбувається в умовах підвищеної уваги до нього в засобах масової інформації та активізації громадянської позиції громадян у тому числі українців та громадських організацій.

Так як проблема запобігання та протидії корупції у суспільстві є досить значною в органах публічної влади, то і досліджується вона постійно у контексті аналізу нормативно – правового регулювання діяльності персоналу в системі державної влади багатьма науковцями. Одночасно законодавче забезпечення антикорупційної політики постійно вдосконалюється : 1) реалізується державна політика декриміналізації правопорушень ; 2) активно формується стала суспільна протидія корупційним проявам. Усе це потребує все нових та нових форм антикорупційної політики. Це зумовлено необхідністю практичного застосування в Україні європейських стандартів етичної поведінки державних службовців, реалізації нових підходів до недопущення скоєння корупційних правопорушень у системі публічного управління.

Першочерговими кроками держави на шляху подолання корупції мають стати: політична воля керівництва країни щодо вирішення питань протидії корупції у вищих ешелонах влади; закріплення повноважень на горизонтальних рівнях таким чином, щоб вони не дублювали одне одного; запровадження курсу навчання з державно-правових питань у вищих навчальних закладах з метою подолання необізнаності населення у цій сфері; – залучення громадян до роботи у громадських радах, розроблення проєктів управлінських рішень, громадської експертизи, фінансового контролю діяльності органів влади тощо.

Отже, одним із важливих чинників протидії деструктивному впливу корупції на сталий соціально-економічний розвиток держави є ефективна антикорупційна політика, яка повинна відповідати сучасним умовам розвитку держави, враховувати масштаби поширення корупції в суспільстві, зокрема і в зонах підвищеного корупційного ризику, передбачати основні напрями протидії корупції та ефективні механізми моніторингу, оцінки та звітності за результатами здійснення антикорупційних заходів.

Бойчук Д.В., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-19-6м, ФПУП
Науковий керівник – Шпак Ю.В., д.н.держ.упр., доц.
Державний університет «Житомирська політехніка»

МОТИВАЦІЯ ТА СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

Управління персоналом в державних органах неможливе без визначення мотивів та потреб державного службовця. Мотивація персоналу є головним завданням сучасних керівників, від успішного вирішення якого залежить ефективність діяльності очолюваних ними організацій. Місце мотивації в системі управління, тісно пов'язано з іншими функціями менеджменту: плануванням, організацією, контролем для прийняття управлінських рішень.

Мотивація – це сукупність внутрішніх і зовнішніх рушійних сил, які спонукають людину діяти цілеспрямовано; процес спонукання себе та інших до діяльності для досягнення цілей організації або особистих цілей.

На сьогоднішній день існують різні теорії мотивації персоналу, класичною теорією серед них є теорія Маслоу. Маслоу, створюючи свою теорію мотивацій, намагався пояснити, чому в різний час у людей виникають різні потреби. Він вважав, що потреби людини мають ієрархічну структуру з 5 рівнів.

У кожний конкретний момент часу людина буде прагнути до задоволення тієї потреби, що для неї є важливішою або сильною.

- Фізіологічні потреби (потреби найнижчого рівня) є необхідними для виживання. Вони включають потребу в їжі, воді, захисті, відпочинку, сексуальні потреби.
- Потреби в безпеці включають потреби в захисті від фізичних і психологічних небезпек з боку навколишнього світу і впевненість у тому, що фізіологічні потреби будуть задовольнятися в майбутньому (покупка страхового полісу або пошук надійної роботи з гарними видами на пенсію).
- Соціальні потреби (потреби в приналежності, дружбі, любові) включають почуття приналежності до чого-небудь або кого-небудь, підтримки.
- Потреби в повазі включають потреби в особистих досягненнях, компетентності, повазі з боку оточуючих, визнанні.
- Потреби в самовираженні, самореалізації — потреби в реалізації своїх потенційних можливостей і зростанні як особистості.

Мотивація трудової діяльності не може бути дієвою без застосування сучасних механізмів і методів матеріального і нематеріального заохочення і стимулювання персоналу.

Головним законодавчим актом щодо підвищення мотивації державних службовців на сьогоднішній день є Закон України «Про державну службу». Норми матеріального заохочення державних службовців закріплені в розділі 6 Закону України «Про державну службу». Вони визначають складові заробітної плати. У ст. 50 цього Закону визначено, що «Держава забезпечує достатній рівень оплати праці державних службовців для професійного виконання посадових обов'язків, заохочує їх до результативної, ефективної, добросовісної та ініціативної роботи».

За результатами роботи та щорічного оцінювання службової діяльності державним службовцям можуть встановлюватися премії. До премій державного службовця належать:

- 1) премія за результатами щорічного оцінювання службової діяльності;
- 2) місячна або квартальна премія відповідно до особистого внеску державного службовця в загальний результат роботи державного органу;
- 3) місячна або квартальна премія за належне виконання умов контракту про проходження державної служби (у разі укладення).

Виплата за додаткове навантаження у зв'язку з виконанням обов'язків тимчасово відсутнього державного службовця встановлюється керівником державної служби державному службовцю за поданням його безпосереднього керівника у розмірі 50 відсотків посадового окладу тимчасово відсутнього державного службовця.

Враховуючи вищевикладене мотивація персоналу — одна з найбільш актуальних тем в діяльності служб персоналу. Система мотивації 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, добросовісності та вмотивованості працівника — це основні показники, якими визначається лояльність державного службовця до державної служби, оцінюються результати його діяльності та перспективи кар'єрного просування.

**Бондар Ю.В., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-19-8м, ФПУП
Науковий керівник – Данкевич А.Є., д.е.н., проф.
Державний університет «Житомирська політехніка»**

МОТИВАЦІЯ ПРАЦІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ В ОРГАНАХ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ

У сучасних умовах розвитку українського суспільства головною метою державної служби є підвищення ефективності своєї діяльності для поліпшення якості наданих послуг населенню та виконання завдань держави. Тому зрозуміло, що від компетентності та професіоналізму державних службовців, їх бажання ефективно працювати, а також рівня мотивації безпосередньо залежить якість прийняття управлінських рішень та реалізація загальнодержавних програм у всіх сферах суспільного розвитку.

Сучасні тенденції вказують на необхідність впровадження нових організаційних механізмів удосконалення мотивації державних службовців, орієнтованих на кінцеві результати, в основу яких покладені такі критерії як компетентність, вміння поводити себе тактовно у спілкуванні з людьми, повага до закону, повага до особистості, допомога громадянам у вирішенні проблем.

Ефективне управління неможливе без розуміння мотивів і потреб державного службовця. Ефективний керівник – це людина, яка знає, що мотивує людину, допомагає їй розкрити та максимально використати свій потенціал, направляючи його на розвиток установи. Адже мотивація – це одна з не менш важливих функцій управління поряд з плануванням, організацією та контролем.

Для того, щоб державний службовець успішно реалізовував свої знання, уміння, навички у професійній діяльності, повинна бути для цього ефективна мотивація. У сучасних умовах проблемою мотивації є те, що недостатньо приділяється увага питанням мотивації державних службовців, недостатнє фінансування заходів, спрямованих на вдосконалення мотивації персоналу.

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.

Ефективна мотивація формує задоволення працею, бажання проходити стажування, займатися саморозвитком, застосовувати інноваційні методи діяльності, змінювати застарілі методи роботи, формувати реальні цілі та їх досягати, зростати як професіонал у своїй діяльності.

Нажаль, у системі публічного управління реалізуються на практиці лише матеріальні стимули праці, зокрема у Законі України “Про державну службу” передбачено певні надбавки та премії за результатами діяльності, що також корегується із Законом України “Про службу в органах місцевого самоврядування”.

Водночас оплата праці службовців не відповідає тим вимогам, які ставить перед ними суспільство та держава, адже державні службовці повинні не тільки бути обізнаними у чинному законодавстві України, а й володіти цілим набором навичок (лідерство, комунікативні навички, аналітичні навички тощо), здебільшого мати досвід роботи, а також мати позитивні оцінки результатів діяльності, володіти однією з європейських мов тощо. З огляду на це, в системі публічного управління спостерігається “кадровий голод” професійних службовців, які не тільки знають, але й вміють приймати та реалізовувати державно-управлінські рішення.

Про те, матеріальне заохочення не єдиний шлях покращення мотивації, велика увага повинна приділятися підвищенню якості менеджменту всередині публічної організації. Цього можливо досягти за допомогою заходів з підвищення кваліфікації, та підготовки державних службовців, які відповідають сучасним вимогам мінливого середовища.

Мотивацію людських ресурсів в органах державного управління потрібно розглядати як складну систему заходів, спрямованих на залучення, реалізацію, розвиток та утримання висококваліфікованих кадрів, а також вмотивування фахівців на розкриття прихованих здібностей з метою ефективного та результативного виконання ними своєї роботи.

В основі цілеспрямованого управління з урахуванням індивідуальних потреб кожного державного службовця на кожному конкретному етапі і створенням мотиваційних умов для їх задоволення лежить стратегія потреби, яка полягає у поєднанні двох елементів: 1) визначенні індивідуальних потреб; 2) створенні відповідного робочого середовища для їх задоволення.

Зважаючи на вищевикладене, мотивація є тією рушійною силою, яка базується на задоволенні певних потреб кожного державного службовця, які відповідають сучасним вимогам мінливого середовища, примушує діяти з максимальними зусиллями для досягнення певних цілей.

Борзова Л.В., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-19-6м, ФПУП
Науковий керівник – Данкевич А.Є., д.е.н., проф.
Державний університет «Житомирська політехніка»

ФОРМУВАННЯ КОРПОРАТИВНОЇ (ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ) КУЛЬТУРИ В ДЕРЖАВНІЙ СЛУЖБІ

Культура будь-якої організації – це певні системи цінностей, норм, переконань, уявлень, символів, традицій, які сформувалися протягом певного періоду часу. Корпоративна культура – це певна ідеологічна форма внутрішнього і зовнішнього впливу на людей для досягнення певної мети та цілей. Вона є унікальною для кожної організації, яка визначає власні завдання, і для їх вирішення має намір використовувати цей інструмент впливу.

Формує корпоративну культуру, як правило, керівництво, але її носієм є весь колектив організації. Організаторами роботи зі створення та розвитку корпоративної культури зазвичай стають фахівці з управління персоналом спільно з фахівцями зі зв'язків з громадськістю.

Науковці виділяють два типи корпоративної культури:

- цілеспрямовано, свідомо сформований керівництвом;
- сформований персоналом спонтанно.

У зв'язку із реформуванням в Україні державного управління велика увага приділяється формуванню нової корпоративної культури як частини професіоналізації публічної служби.

В органах державної влади корпоративна культура спрямована на забезпечення внутрішньої цілісності державного органу, єдності його співробітників, забезпечення адаптації органу влади до соціально-економічних, політичних та інших умов існування.

Під корпоративною культурою державного органу розуміється унікальна система цінностей та переконань у державному органі, що безумовно підтримується всіма працівниками цього органу і пов'язана з кінцевою метою його діяльності; обумовлює поведінку всіх його працівників, способи прийняття рішень, шляхи об'єднання колективу та окремих працівників для досягнення поставлених перед ним цілей і завдань.

У статтях 1 та 4 Закону України «Про державну службу» наведено визначення державної служби, її цінностей та принципів.

Державна служба — це публічна, професійна, політично неупереджена діяльність із практичного виконання завдань і функцій держави.

Державна служба здійснюється з дотриманням принципів: верховенства права, законності, професіоналізму, патріотизму, доброчесності, ефективності, забезпечення рівного доступу до державної служби, політичної неупередженості, прозорості, стабільності.

До основних складових корпоративної культури, які властиві будь-якому державному органу, віднесено: цінності державної служби, правила етичної поведінки, дрес-код, прийняту систему лідерства, стиль управління, методи запобігання виникненню та вирішення конфліктів, систему комунікації та взаємовідносини у колективі, усвідомлення себе і свого місця у державному органі, вимоги до рівня професійної компетентності, визначені у профілях професійної компетентності посад державної служби, особисті якості персоналу (інтереси, потреби, звички, моральні цінності, темперамент), форми поведінки персоналу, що постійно відтворюються (традиції, звичаї, ритуали), систему мотивації, розвиток і самореалізацію працівників державного органу.

Державна служба має свої характерні особливості, які визначають і особливості формування та розвитку її корпоративної культури.

У розділі 6 Закону України «Про запобігання корупції» окреслено правила етичної поведінки осіб, діяльність яких пов'язана з виконанням функцій держави. Нормами статей цього розділу визначено: вимоги до поведінки особи під час виконання службових повноважень, додержання вимог закону та етичних норм поведінки, пріоритет інтересів, політична нейтральність, неупередженість, нерозголошення інформації, компетентність і ефективність, утримання від виконання незаконних рішень чи доручень.

Центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері державної служби, затверджує загальні правила етичної поведінки державних службовців. Державні ж органи у випадку необхідності розробляють та забезпечують виконання галузевих кодексів чи стандартів етичної поведінки їх працівників, а також інших осіб, уповноважених на виконання функцій держави.

Наказом Нацдержслужби від 05.08.2016 № 158 затверджено Загальні правила етичної поведінки державних службовців.

Сильна і розвинута корпоративна культура є необхідною умовою самореалізації працівників, та, як наслідок, їх потенціалу.

Борковська Р.Г., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-19-1м, ФПУП
Науковий керівник – Прокопенко Ж.В., к.е.н.
Державний університет «Житомирська політехніка»

РЕФОРМУВАННЯ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ В УКРАЇНІ В УМОВАХ СЬОГОДЕННЯ

Реформування державної служби України обумовлено в принциповому плані сучасними завданнями та функціями державної служби. Зміни в законодавстві про державну службу зумовлені постановкою нових державних завдань, реформою державного управління, створенням нових конституційно-правових засад, реформуванням політичної та економічної систем. Розвиток державної служби в Україні останнім часом був пов'язаний передусім з новим державним будівництвом, із встановленням принципу багатопартійності, розподілом державної влади, нарешті, – зі змінами конституційно-правових засад. Реформування державної служби постійно супроводжувало державно-правове будівництво в різних країнах.

Досвід проведення величезних соціально-економічних перетворень у розвинених країнах світу (реформи Шарля де Голля у Франції, Л. Ерхарда у Німеччині, М. Тетчер у Великобританії) починався зі зміцнення державної служби. При цьому простежувалася загальна тенденція до посилення статусу державного службовця як суб'єкта виконання повноважень державних органів влади, створення державним службовцям умов для творчої, ініціативної праці, підвищення відповідальності за авторитет держави. В Україні сьогодні спостерігається зниження ролі, недооцінка можливостей адміністративно-управлінського персоналу, тоді як саме державні службовці є високоосвіченим прошарком суспільства.

Нормативно-правова база, яка регулює сьогодні діяльність державної служби України, багато в чому вичерпала свій потенціал і стримує розвиток інституту державної служби України, системи державного управління. На даний час у системі державної служби є проблеми, які перешкоджають реальній адаптації до умов Європейського співтовариства і які потребують вирішення. До них можна віднести таке:

- 1) відсутність чіткого законодавчого розмежування політичних та адміністративних функцій у системі державного управління, що призводить до не завжди обґрунтованої плинності кадрів державної служби в залежності від політичних змін;
- 2) відсутні законодавчо закріплені критерії віднесення до посад державних службовців працівників, які реалізують відповідні державно-владні повноваження, а тому чітко не визначено коло осіб, на яких поширюється законодавство про державну службу;
- 3) діяльність держслужбовців залишається недостатньо відкритою та прозорою, не створено умов для надійного контролю за такою діяльністю з боку суспільства, що надає додаткові можливості для зловживань, порушень, хабарів, безвідповідальності;
- 4) низькою залишається якість управлінських послуг, які надаються державними службовцями, відсутні чітко регламентовані процедури та національні стандарти надання послуг;
- 5) недосконалою є система проходження державної служби, тобто система відбору, призначення на посади, просування по службі;
- 6) не врегульоване питання запобігання конфлікту інтересів на державній службі, тобто розмежування державного і приватного секторів. Внаслідок цих та інших факторів знижується ефективність державної служби, посилюється відчуження людини від держави, зростає неповага до державних органів. Політичні зміни, що відбулися в Україні, чіткий курс на євроінтеграцію – відкрили нові можливості: провести системну реформу інституту державної служби України, адаптувавши її до норм та стандартів Європейського Союзу. “Головна мета адаптування – утворення такої державної служби, яка б працювала на основі професіоналізму, стабільності та політичної нейтральності, була прозорою, відкритою, зрозумілою для громадян.

Розглядаючи питання реформування державної служби на шляху до Європейського Союзу, необхідно проаналізувати завдання та практичні функції державної служби, визначивши пріоритетні. Виходячи з того, що державна служба є невід'ємною складовою всіх управлінських процесів та покликана забезпечити ефективне функціонування всіх гілок влади, тому саме за її посередництвом громадяни можуть реалізовувати свої інтереси, права та свободи. Пріоритетними функціями державної служби має стати задоволення потреб людини, захист демократичних цінностей, властивих сторонам Європейського Союзу, утворення умов для політичної та економічної свобод, забезпеченні розвитку відкритого громадянського суспільства.

Отже, говорячи про подальше реформування державної служби в умовах адаптації до Європейського Союзу, слід вдосконалити систему правових та соціальних засад ефективного функціонування державної служби та її кадрового забезпечення, реалізувавши Концепцію з адаптації інституту державної служби в Україні до стандартів Європейського Союзу, розробивши Законодавство України про державну службу та створивши систему регламентів виконання державних послуг органами державної влади та органами місцевого самоврядування.

Буравська Н.В., магістрант, I курс, ЗДУМ-19-1м, ФПУП
Науковий керівник – Мошенський С.З., д.е.н., проф.
Державний університет «Житомирська політехніка»

РЕФОРМУВАННЯ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ ДО СТАНДАРТІВ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ

Європейська інтеграція України має як історичні, так і економічні передумови. З розвитком незалежності України розуміння необхідності тісної взаємодії з Європою стає ще очевиднішим. Так як інтеграція на будь-якому рівні неможлива без ефективного механізму її впровадження, державне управління це перше, на що потрібно звернути увагу при визначенні пріоритетних сфер розвитку держави. Тут важливо не тільки вдосконалювати національну систему державного управління, але й ретельно проаналізувати та врахувати особливості державного управління країн ЄС, так як їх досвід може окреслити стратегію і для України, особливо якщо брати до уваги досвід країн-сусідів України, які пройшли процедуру вступу до ЄС. Уряд України розуміє важливість впровадження кращого досвіду ЄС в області державного управління, зокрема увага звертається на європейські стандарти якості державного управління, сучасні технології електронного врядування, розподіл функцій в системі державного управління, якість державної служби тощо.

Особливо гостро постають сьогодні проблеми підвищення ефективності державної служби, і їх необхідно вирішувати швидко та з урахуванням успішного досвіду реформ державної служби в європейських країнах. Як показують дослідження й рекомендації вітчизняних та закордонних науковців, основу підвищення ефективності державної служби складає якість, і зокрема якість послуг, що надаються органами державної влади та місцевого самоврядування населенню та іншим споживачам.

Реформа державної служби – це складова реформи державного управління і вона має реалізовуватись в Україні на основі права, професіоналізму, деполітизованості та рівних можливостей.

Інститут державної служби виник історично для реалізації численних функцій держави, управління громадськими справами і зазнав істотних змін в процесі свого розвитку, вдосконалення. У цивілізованій державі він стоїть на сторожі інтересів особистості, права і свободи якої є вищою цінністю, а їх признание, дотримання і захист – обов'язок будь-якого уряду. В новітній час системи державної служби характеризуються прогресивними перетвореннями, які можна спостерігати практично у всіх сферах і галузях суспільного життя, складовою частиною яких слід розглядати масштабні трансформації її апарату здійснюваних в рамках адміністративної реформи.

Аналіз систем підготовки й підвищення кваліфікації державних службовців у країнах Європи, а також оцінка можливостей імплементації їх досвіду у вітчизняній практиці на сьогодні є досить важливим у процесі реформування державної служби. Сам процес реформування потребує посилення вимог до професіоналізму державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування, ефективності їх навчання.

Досліджуючи міжнародний досвід підготовки кадрів для державної служби, можна виділити ряд загальних для всіх країн параметрів, а саме те, що обов'язковою умовою для вступу на державну службу є наявність базової освіти та спеціальної профільної підготовки. Крім того, для підвищення професійних навичок державний службовець повинен регулярно відвідувати різноманітні курси перепідготовки, підвищення кваліфікації, проходити стажування тощо.

Зокрема, у Великобританії переважна частина службовців середньої та вищої ланки навчається в Коледжі державної служби, де заняття проводяться за програмами підготовки майбутніх керівників. Водночас існує широка система семінарів, конференцій та освітніх курсів, що організовуються міністерствами та відомствами, у статуті яких є хоча б віддалена згадка про відповідальність за підготовку кадрового складу. Зміст навчання та програми професійного зростання державних службовців формуються з урахуванням індивідуального підходу, специфіки функцій і посад, які займають ті чи інші чиновники.

Для української практики організації навчання управлінців, за прикладом Великобританії, була б корисною наявність чітких критеріїв оцінювання компетентності державних службовців, що створює великий позитивний стимул для підвищення рівня освіти та професійних навичок. Крім того, у Великобританії існує чітка система контролю якості отриманої освіти та сильна правова підготовка

Для того щоб вступити на державну службу в Німеччині, претендент повинен пройти попередню спеціальну підготовку. Вид та діяльність такої підготовки встановлюються відповідно до рівня службової ієрархії. Навчальні програми Німеччини характеризуються збалансованістю між теоретичними знаннями та набуттям практичних навичок. Усі програми передбачають стажування в органах державної служби, яке триває декілька місяців.

Певну специфіку, яка є цікавою для України, має система підвищення кваліфікації державних службовців. У Німеччині існують спеціальні нормативні акти, які регулюють підвищення кваліфікації

державних службовців, зайнятих у таких сферах, як управління внутрішніми зборами, податками і акцизами, управління праці та управління соціального забезпечення. Державні службовці категорії «А» зобов'язані пройти дворічну підготовку після прийняття на роботу в орган державної влади. Крім того, для вперше прийнятих на роботу існує підготовчий цикл з питань загального управління тривалістю від шести до восьми місяців.

У Франції сьогодні створена й ефективно функціонує система професійної підготовки державних службовців, яка включає загальнонаціональні, призначені для підготовки керівного персоналу державної служби, регіональні й спеціалізовані галузеві навчальні заклади та забезпечує здобуття кожним державним службовцем ґрунтовних знань у сфері державного управління, високої адміністративної та професійної культури, компетентності, професіоналізму, вміння ефективно й професійно спілкуватись як у межах адміністрації, так і з громадянами, споживачами державних послуг, що надзвичайно важливо в сучасних умовах. У Франції здійснено уніфікацію вимог до прийому на державну службу, підготовки службовців і проходження ними кар'єри. Крім того, у Франції існують різні форми навчання: курси підвищення кваліфікації; навчання, пов'язане з просуванням працівників державного апарату на службі (підготовка до професійних конкурсів чи конкурсів, які організовуються для тих, хто проходить службу на певній посаді, з метою підвищити чин чи перейти до іншого корпусу); удосконалення професійної підготовки, коли працівник для самостійних занять чи наукових розробок, що є суспільно корисними, тимчасово відраховується зі служби до резерву чи отримує відпустку для підвищення кваліфікації.

Відзначаючи характерні ознаки французької моделі, варто зазначити, що на особливу увагу заслуговує практика підготовки до вступного конкурсу в корпус державних службовців. Для України це дало б можливість залучити на державну службу кращих випускників вищих навчальних закладів. Школи кадрового резерву, які розвинулись в Україні, у сучасних умовах такого ефекту не забезпечують.

Заслуговує на увагу та можливу імплементацію навчання, пов'язане з просуванням по службі працівників державного апарату (підготовка до конкурсів тих, хто проходить службу на певній посаді, з метою підвищити чин чи перейти до іншого корпусу). Запровадження такої практики в Україні дозволило б скоротити термін адаптації державного службовця на новій посаді, підвищити рівень його професіоналізму.

Крім того, під час реформування державної служби порушуються ряд питань, а саме: удосконалення набору кадрів на державну службу, формування ефективної комунікації в державному управлінні тощо. Водночас дещо осторонь залишається питання майбутньої співпраці та комунікації в межах існуючих норм та стандартів діяльності державної служби країн-членів ЄС з огляду на мовну політику об'єднаної Європи.

Враховуючи практику європейських країн, виникає необхідність володіння іноземною мовою, особливо англійською, державними службовцями, що сприяє модернізації державної служби.

Наприклад, у Чехії у прийнятому парламентом законі «Про службу державних службовців в адміністративних установах і про винагороду державних службовців та інших працівників адміністративних установ» зазначено, що однією з передумов допущення до підготовки до служби, є відповідна професійна освіта або знання іноземної мови, чи виконання іншої обґрунтованої професійної вимоги, встановленої службовим органом як необхідної для виконання служби.

У Латвії перед початком періоду її головування в Раді ЄС (січень – червень 2015 року) більш ніж 1700 державних службовців пройшли курси з англійської мови. Необхідний рівень володіння мовою визначався відповідно до займаної посади та обов'язків державного службовця.

Управління державної служби Польщі приймає кандидатів на посади із сертифікатами на знання англійської мови, з показниками від шостого рівня і вище.

Таким чином, підбиваючи підсумки, варто зазначити, що у європейських державах втілюється політика безперервної підготовки та підвищення кваліфікації кадрів, вона спрямована на пошук найкращої мотивації та найбільшої ефективності. Водночас очевидно, що механічно переносити досвід організації навчання та підвищення кваліфікації державних службовців у зарубіжних країнах на систему, що існує в Україні, неможливо. Він потребує осмислення й певної адаптації. Крім того, на особливу увагу заслуговує вивчення досвіду підвищення кваліфікації викладацького корпусу освітніх закладів зарубіжних країн, що забезпечують підготовку і підвищення кваліфікації.

Відповідно, якщо Україна прагне до активного та ефективного співробітництва з ЄС та продовжить просувати свої інтенції щодо членства в ЄС, підвищення іншомовної (особливо англійської) компетентності для державних службовців нашої держави є край важливим. Уже сьогодні необхідно законодавчо та інституційно просувати ідею професійного вивчення англійської мови в освітніх та професійних закладах державної служби України, не тільки стосовно співробітників державних структур з Євроінтеграції, а також фахівців інших сфер у центральному державному апараті управління та на місцях, сприяти мобільності державних службовців і встановленню особистих контактів з представниками державної служби країн-членів ЄС.

Бучинська Т.В., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-19-1м, ФПУП
Науковий керівник – Прокопенко Ж.В., к.е.н.
Державний університет «Житомирська політехніка»

НОРМОТВОРЧИСТЬ ЯК ЕЛЕМЕНТ УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Управлінська діяльність в органах державної влади характеризується спрямованістю на розробку, прийняття і практичну реалізацію управлінських рішень, які впливають на політичне, економічне, суспільне життя країни і її громадян. Така діяльність завжди пов'язана із вирішенням низки різноманітних питань, пошуку нових стратегій, форм та методів роботи.

Для забезпечення ефективності управлінської діяльності необхідно, щоб основні норми, які слугують базою для прийняття рішення, були представлені в належній правовій формі, чітко сформульовані та зафіксовані. Управлінські рішення й дії, які мають юридичний зміст фіксують за допомогою правових форм управлінської діяльності.

Сучасне нормотворення, напрями удосконалення нормотворчості є окремим напрямом трансформації публічного управління. Політико-юридичним засібом управління поведінкою людей у державно організованому суспільстві постає адміністративно-правове регулювання управлінської діяльності.

Як правило, у більшості випадків управлінські рішення є правовим актом, співвіднесеним з компетенцією органа, а також діючими матеріальними й процесуальними правовими нормами.

Органи державної влади, органи місцевого самоврядування у процесі здійснення ними виконавчо-розпорядчої діяльності з метою виконання покладених на них завдань та здійснення функцій відповідно до наданої компетенції з основної діяльності, адміністративно-господарських або кадрових питань видають акти організаційно-розпорядчого характеру чи нормативно-правового змісту на основі Конституції та інших актів законодавства України, міжнародних договорів України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, які спрямовані на їх реалізацію, спрямування регулювання суспільних відносин у сферах державного управління, віднесених до їх відання.

У свою чергу нормативно-правовий акт це офіційний документ, прийнятий уповноваженим на це суб'єктом нормотворення у визначеній законом формі та порядку, який встановлює норми права для неозначеного кола осіб і розрахований на неодноразове застосування (пункт 1.4 розділу I Порядку подання нормативно-правових актів на державну реєстрацію до Міністерства юстиції України та проведення їх державної реєстрації, затвердженого наказом Міністерства юстиції України від 12 квітня 2005 року № 34/5, зареєстрованого в Міністерстві юстиції України 12 квітня 2005 року за № 381/10661).

Під час прийняття актів застосовується техніка нормопроєктування – система засобів, методів і прийомів підготовки нормативно-правових актів. Відповідно до вимог нормопроєктувальної техніки нормативно-правовий акт:

- повинен розроблятися з урахуванням його галузевої належності, відповідати за обсягом регламентації визначеному в ньому предмету правового регулювання;
- не повинен містити повторів норм права, які містяться в інших нормативно-правових актах;
- не повинен дублювати однакові за змістом положення, які містяться в тексті цього нормативно-правового акта;
- повинен бути ясним, чітким, зрозумілим, стислим і послідовним;
- не повинен містити суперечливих норм права;
- не повинен включати положень, що належать до одного й того самого предмета правового регулювання;
- повинен бути внутрішньо узгодженим, мати логічно побудовану структуру.

При розробці нормативно-правового акта слід виходити з необхідності правового регулювання управлінської діяльності органу державної влади, органу місцевого самоврядування, однією з форм реалізації якої є видання розпорядчих документів, вид яких (наказ, постанова, розпорядження, рішення) визначається законами та положеннями.

Крім того під час здійснення нормотворчої діяльності обов'язковим є дотримання вимог статті 19 Конституції України, відповідно до якої правовий порядок в Україні ґрунтується на засадах, відповідно до яких ніхто не може бути примушений робити те, що не передбачено законодавством, а органи державної влади та органи місцевого самоврядування, їх посадові особи зобов'язані діяти лише на підставі, в межах повноважень та у спосіб, що передбачені Конституцією та законами України.

В розвиток вказаної норми законодавством України передбачено, що у вступній частині розпорядчого документа (його преамбулі) зазначається посилання на відповідну структурну одиницю компетенційного нормативно-правового акта, дає стислу інформацію про необхідність та мету прийняття цього акта і підлягає врахуванню при роз'ясненні та застосуванні нормативно-правового акта.

Васильчук Л.В., студ. II курсу, гр. ПУА-3, ФПУП
Науковий керівник – Загурська-Антонюк В.Ф., к.пол.н., доц.
Державний університет «Житомирська політехніка»

ТЕРОРИЗМ І МІЖНАРОДНА ПОЛІТИКА

У XXI столітті особливого значення набула тема тероризму як одного з найнебезпечніших і важкопрогнозованих викликів суспільства. За останній час тероризм стає все жорстокішим, кривавішим, цинічнішим, деструктивнішим та різноманітнішим. З кожним роком кількість держав, що зазнали терактів, зростає і навіть не зупиняється. Довго існувала думка, що тероризм є лише внутрішньою проблемою держави, але міжнародні кордони терористичних актів довели інше. На даний день тероризм розглядається як складна наукова проблематика, яка вимагає знаходження вирішення даного питання.

Актуальність теми тероризму зумовлена тим, що в світі поширений і набирає неабиякої популярності прояв свого невдоволення, за допомогою терору. Аналіз останніх подій у суспільстві свідчить про певну активізацію агресивно налаштованих прошарків населення. Агресія, як прояв людської поведінки, має різноманітні форми прояву.

Сучасний тероризм характеризується високим рівнем технічного забезпечення, підвищеною та детальною організацією, а також завчасною фінансовою підтримкою. Однією з особливостей саме сучасного тероризму є те, що він, так би мовити, розмиває кордони між внутрішнім та міжнародним тероризмом. Терористичні організації залучаються підтримкою та спілкуються з наркобізнесом та закритим ринком зброї. Зростає динаміка створення терористичних груп та впровадження їх планів у життя.

І для запобігання цієї проблеми, державам світу необхідно підвищити ефективність заходів у боротьбі з тероризмом. Безпосередньою реакцією держав на посилення терористичної загрози є розробка нових і удосконалення нині чинних нормативно-правових та організаційних механізмів. Це позначається на поживленні законотворчої діяльності у галузі національної безпеки. Загалом, проблема гарантування національної безпеки і відвернення терористичної загрози останнім часом набувають дедалі більшого значення для збереження гідних умов життєдіяльності людини.

Усі державознавці, політологи, філософи, історики, юристи світу досліджують і систематизують сучасний тероризм за різними ознаками, пропонуючи специфічні критерії класифікації та визначаючи характерні риси, що, природно, відображає багатовимірність і складність цього явища. Навіть Алекс Шмід уклав список із 109 визначень тероризму, щоб синтезувати на цій базі загальноприйнятне визначення.

Тероризм – це повторюваний метод насильницької поведінки, що породжує страх, його застосовують напівтаємні, індивідуальні, групові або державні дійові особи, з кримінальних, політичних причин або з причини неприйняття, причому – на противагу до атентату – безпосередні цілі насильства не є його основними цілями. Безпосередні людські жертви насильства вибираються в загальному випадково (випадкові цілі) або цільово з певного числа цілей (репрезентативні або символічні цілі) і служать передачею певного повідомлення. Комунікативні процеси між терористами (організаціями), жертвами (які знаходяться під загрозою) і справжніми цілями використовуються для маніпуляції справжніми цілями (публікою), яка стає таким чином ціллю терору, від якої або чогось вимагають або хочуть привернути її увагу в залежності від того, що має бути досягнуто – залякування, примус чи пропаганда.

Причиною таких негативних явищ визначають: кризові явища; нездатність суспільства врегулювати соціально-політичні процеси; швидка зміна людських і політичних ідеалів, цінностей; підключення через соціальні мережі до активного політичного життя людей з низькою духовністю, культурою та освітою.

12 грудня 2016 року було прийнято резолюцію № 2322 на засіданні Ради Безпеки Організації Об'єднаних Націй, яка закликає держави до розширення між державної взаємодії та взаємодопомоги у сфері боротьби з тероризмом, обміну інформацією щодо терористичних організацій та бойовиків-терористів, включаючи їх біометричні та біографічні дані.

У 2016 році створено єдину базу даних, до якої в режимі реального часу мають доступ понад 20 європейських спецслужб. Також ЄС розробляє проект щодо автоматизованого обміну даними між правоохоронними органами країн-членів ЄС щодо осіб, які мають судимість.

Отже, що рівень терористичної загрози у світі зростає, та національні уряди багатьох країн повинні активно вживати додаткових заходів у сфері боротьби з тероризмом. На міжнародному та регіональному рівнях відзначається тенденція до поглиблення співробітництва у сфері боротьби з тероризмом. Це стосується питань обміну інформацією, покращення взаємодії спецслужб та правоохоронних органів. На національному рівні держави вдосконалюють антитерористичне законодавство, розширюють повноваження силових структур, надаючи їм додаткові інструменти.

**Вербицька І.І., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-19-7м, ФПУП
Науковий керівник – Кучменко В.О., к.е.н.
Державний університет «Житомирська політехніка»**

ВІДПУСТКА: ЇХ ВИДИ, ПОРЯДОК НАДАННЯ

Надання працівникам щорічної оплачуваної відпустки є реалізацією їх права на відпочинок, яке закріплюється статтею 45 Конституції України. Умови, тривалість і порядок надання працівникам відпусток визначають Кодекс законів про працю України та Закон України «Про відпустки».

Щорічна відпустка є одним з важливих видів часу відпочинку працівників, протягом якого вони не виконують своїх обов'язків за трудовим договором. Період відпустки працівник може використовувати на свій розсуд. Святкові та неробочі дні (ст. 73 КЗпП) не враховуються при визначенні тривалості відпусток. Важливою умовою для дійсного використання працівниками щорічної відпустки є збереження за ними на період відпустки місця роботи (посади) і заробітної плати (допомоги).

Основна відпустка – це така відпустка, право на яку мають всі працівники. Це є відмінністю основної відпустки від усіх інших. Для одержання інших видів відпусток потрібні додаткові спеціальні підстави для їх одержання.

Щорічна основна відпустка надається працівникам тривалістю не менш як 24 календарних дні за відпрацьований робочий рік, який відлічується з дня прийняття працівника на роботу. Деяким категоріям працівників надається право на відпустки більшої тривалості. До них належать: промислово-виробничий персонал вугільної, сланцевої, металургійної, електроенергетичної промисловості, а також персонал, зайнятий на відкритих гірничих роботах, на роботах на поверхні шахт, розрізів, кар'єрів і рудників, на будівельно-монтажних роботах у шахтному будівництві, на транспортуванні та збагаченні корисних копалин.

Вище зазначеним категоріям працівників щорічна основна відпустка надається тривалістю 24 календарних дні, але за кожні два відпрацьованих роки тривалість їхньої відпустки збільшується на 2 календарних дні, але загальна тривалість має складати не більше 28 календарних днів.

Працівникам, які керують навчальними закладами та установами освіти, навчальними (педагогічними) частинами (підрозділами) інших установ і закладів, педагогічним, науково-педагогічним працівникам та науковим працівникам щорічна основна відпустка надається тривалістю до 56 календарних днів у порядку, затвердженому Кабінетом Міністрів України. Інвалідам I і II груп надається щорічна основна відпустка тривалістю 30 календарних днів, а інвалідам III групи – 26 календарних днів. Працівникам у віці до вісімнадцяти років надається щорічна основна відпустка тривалістю 31 календарний день.

Проте, загальна тривалість щорічної основної відпустки в будь-якому випадку не може бути менше ніж 24 календарні дні.

З приводу надання щорічних додаткових відпусток, то слід зазначити, що зазначені відпуски надаються працівникам: за роботу із шкідливими і важкими умовами праці та її тривалість; за особливий характер праці та її тривалість; в інших випадках, які передбачені законодавством.

Право на щорічні основну та додаткові відпустки повної тривалості у перший рік роботи працівнику надається після закінчення безперервної роботи на відповідному підприємстві протягом шести місяців. У разі, якщо працівникові необхідно взяти відпустку до закінчення шестимісячного терміну безперервної роботи на відповідному підприємстві, їх тривалість визначається для працівника пропорційно відпрацьованому часу.

Але є умова, за якою щорічні відпустки повної тривалості за бажанням працівника надаються до настання шестимісячного терміну безперервної роботи на даному підприємстві: жінкам – перед відпусткою у зв'язку з вагітністю та пологами або після неї, а також жінкам, які мають двох і більше дітей віком до 15 років або дитину-інваліда; інвалідам; особам віком до вісімнадцяти років; чоловікам, дружини яких перебувають у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами; особам, звільненим після проходження строкової військової або альтернативної (невійськової) служби, якщо після звільнення із служби вони були прийняті на роботу протягом трьох місяців, не враховуючи часу переїзду на постійне місце проживання; сумісникам – одночасно з відпусткою за основним місцем роботи; працівникам, які успішно навчаються в навчальних закладах та бажають приєднати відпустку до часу складання іспитів, заліків, написання дипломних, курсових, лабораторних та інших робіт, передбачених навчальною програмою; працівникам, які не використали за попереднім місцем роботи повністю або частково щорічну основну відпустку і не одержали за неї грошової компенсації; працівникам, які мають путівку (курсівку) для санаторно-курортного (амбулаторно-курортного) лікування; батькам-вихователям дитячих будинків сімейного типу; в інших випадках, передбачених законодавством, колективним або трудовим договором.

Після закінчення першого року роботи щорічна відпустка працівникові може надаватися у будь-який час відповідного робочого року.

**Вікарій І.А., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-19-8м, ФПУП
Науковий керівник – Мошенський С.З., д.е.н., проф.
Державний університет «Житомирська політехніка»**

ПЕНСІЙНА СИСТЕМА УКРАЇНИ: ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ

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.

Пенсійна система в кожній країні – це важлива складова соціального захисту населення. Від ефективності цієї системи залежить добробут населення та рівень стабільності суспільстві. Проте пенсійна система України не відповідає вимогам сьогодення. Їй властиві складні проблеми, які спричинені певною мірою недоліками діючої системи пенсійного забезпечення, недосконалістю механізму її фінансування.

До основних проблем системи пенсійного забезпечення в Україні, на сучасному етапі його розвитку можна віднести наступні:

- стрімке погіршення співвідношення між громадянами працездатного і непрацездатного віку. Це зумовлюється тим, що в результаті сплеску народжуваності впродовж 60х-70х років та його критичного спаду впродовж 80х-90х років, Україна, на даному етапі, відноситься до держав із старіючим населенням, а це автоматично призводить до фінансового тягаря на працюючих людей, які повинні сплачувати внески до Пенсійного фонду. За сучасними прогнозами до 2025 року на одного працюючого в нашій державі припадатиме один пенсіонер;

- розбалансованість бюджету Пенсійного фонду, що призводить до постійного дефіциту у ньому, на покриття якого спрямовуються кошти з Державного бюджету України, в якому також спостерігається постійна нестача коштів;

- низький рівень пенсій. У бюджеті нашої країни кожного року спостерігається поступове збільшення мінімальних пенсій, але воно складає лише декілька гривень, що зовсім нееквівалентне сучасному, досить стрімкому, підвищенню цін, а тому значна частина населення залишається незадоволеною своїми пенсіями;

- різке підвищення, в результаті пенсійної реформи 2011 року, пенсійного віку та трудового стажу. Підвищення пенсійного віку практикується багатьма розвиненими країнами і несе в собі зазвичай позитивний характер, але воно відбувається поетапно (рекомендованим є його підвищення на 6 місяців у рік). Та в нашому випадку воно є дуже стрімким і, на мою думку, не буде сприятливим, адже середня тривалість життя в нашій країні є досить низькою, а тому більшість населення не буде доживати до пенсії. Підвищення трудового стажу (у жінок до 30, а у чоловіків до 35 років) також, як на мене, стало проблемою, адже, не маючи потрібної для нього вислуги років, людина не має права на отримання пенсії, а лише на виплату соціальної допомоги, а її розмір є меншим за розмір мінімальної пенсії;

- великі відсотки сплати грошових внесків до Пенсійного фонду фізичними та юридичними особами, які є набагато вищими ніж в інших країнах Європи;

- погано розвинута система недержавного пенсійного забезпечення.

Як слушно зауважує Е. Лібанова «Ми мусимо проводити пенсійну реформу негайно, у нас немає більш нагального завдання, ніж наведення ладу в пенсійній системі». На її думку, в останні роки в реформуванні пенсійної системи не було зроблено жодних кроків, а це значно погіршило ситуацію з виплатами пенсіонерам. «Ми мусимо говорити про те, що пенсія має бути заробленою. Пенсії мають призначатися за однаковими правилами, зрозумілими для всіх.

Для вирішення стратегічних проблем пенсійного забезпечення потрібно здійснити наступний комплекс заходів:

- продовжувати роботу із вдосконалення пенсійного законодавства, особливо в частині впровадження нагромаджувального рівня пенсійного страхування;

- зменшити кількість пільг, створюючи окремі пенсійні програми для працівників шкідливих професій. Потрібно стимулювати роботодавців покращувати умови праці для запобігання втрати здоров'я та продовження тривалості активного періоду життя працівників, ніж давати змогу виходу на пенсію раніше встановленого віку;

- ввести для громадян уніфіковані та прозорі правила пенсійного забезпечення;

- зменшити рівень пенсійних ставок роботодавців. Натомість підвищити ставки сплати збору для самих працівників до допустимого рівня за досвідом деяких країн до 8-10%. Працівники є вмотивованими до отримання ними достойної пенсії, натомість роботодавці в умовах ринкової нестабільності та постійної зміни нормативних і соціально-економічних умов до цього не вмотивовані. Зменшення ставок дозволить збільшити детінізацію оплати праці в Україні;

- скасувати мінімальні гарантовані пенсії, що стимулюватиме громадян відмовлятися від нелегальних зарплат;

- розвинути накопичувальну та недержавну систему пенсійного забезпечення, де громадяни зможуть самостійно відкладати кошти на власну забезпечену старість. Гарантувати захист від банкрутства та зловживань цих фондів державою. Переваги для громадян: можливість одержувати пенсію з урахуванням трудового внеску з двох джерел: із солідарної системи та частково з персонального нагромаджувального рахунку (з нагромаджувального фонду); можливість мати відповідні додаткові пенсійні заощадження в системі недержавних пенсійних фондів;

- на етапах становлення системи недержавного пенсійного забезпечення вдосконалити систему адміністрування виплат та послабити податковий тиск на недержавні пенсійні фонди. Відкрити доступ до недержавних пенсійних фондів іноземних інвестицій;

- скасувати ставки оподаткування пенсійних внесків до недержавних пенсійних фондів громадян при вкладенні туди коштів громадянами;

- суттєво скоротити витрати Пенсійного Фонду за рахунок: скорочення кількості пільговик пенсіонерів; поступове скорочення практики одночасної виплати пенсії за віком та зарплати у повному обсязі; збільшення трудового стажу, необхідного для отримання пенсії за віком лише за умови зростання кількості робочих місць; вилучення з Пенсійного фонду виплат, які не мають безпосереднього відношення до його функцій;

- підвищення участі населення в державній пенсійній системі. Сьогодні проблемою підвищення участі населення в державній пенсійній системі є його зайнятість.

Тому обов'язковим є досягнення широкої підтримки громадськістю змін у солідарній пенсійній системі завдяки розробці спеціальної стратегії щодо освітніх програм (телебачення, радіо, друковані видання, організація «гарячих ліній», відповіді на запитання в прямому ефірі провідними урядовими особами та незалежними експертами тощо). Очевидною є політична підтримка з боку уряду та парламенту на основі досягнення консенсусу щодо законодавчого, організаційного та фінансово-економічного забезпечення солідарної пенсійної системи. Тут також доречний закордонний досвід: у багатьох країнах влада пояснювала етапи реформи, що планує зробити, як це позначиться на населенні і в якій перспективі.

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. Також має бути створена надійна інформаційна система, яка повинна забезпечувати узгодження грошових та інформаційних потоків (створення системи автоматизованого звітування про стан накопичувальних пенсійних рахунків, уніфікація баз даних по сплаті пенсійних внесків між роботодавцями, пенсійним фондом, застрахованими особами, компаніями з управління активами, банками-зберігачами тощо).

Вітковська Т.С., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-19-7м, ФПУП
Науковий керівник – Свірко С.В., д.е.н., проф.
Державний університет «Житомирська політехніка»

АНТИКОРУПЦІЙНА ПОЛІТИКА В УКРАЇНІ

Антикорупційна політика – це сукупність правових, економічних, освітніх, виховних, організаційних заходів, які спрямовані на створення системи запобігання та протидії корупції і усунення причин її виникнення.

Метою антикорупційної політики є зниження рівня корупції та забезпечення захисту прав і законних інтересів громадян та держави загалом, від її негативних наслідків.

Верховною Радою України 14 жовтня 2014 р. Було прийнято закони України «Засади державної антикорупційної політики в Україні (Антикорупційна стратегія) на 2014–2017 роки», «Про Національне антикорупційне бюро України», «Про запобігання корупції», «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо визначення кінцевих вигодонабувачів юридичних осіб та публічних діячів», 16 вересня 2014 р. було прийнято Закон України «Про очищення влади».

В Україні були створені 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. Кожен орган має свій спеціальний статус, мету, завдання, функції, тощо.

Напрямами удосконалення антикорупційної політики України мають бути не тільки законодавча база та створення антикорупційних органів, а й непереможна політична воля та бажання керівника держави очистити від корупційних проявів державну службу, впровадження антикорупційних програм юридичних осіб, проявлення рішучості, щодо боротьби з корупцією у всіх галузях та її проявах, залучення нових відповідальних та стійких кадрів, має бути розроблений механізм захисту податків від всебічних посягань, взаємодія органів, які відповідають за вжиття антикорупційних заходів та їх виконання, застосування міжнародного досвіду до місцевих умов, з'ясування причин невдалих антикорупційних заходів, чітка і жорстка система покарань.

Проблема корупції є однією із найбільших соціальних проблем серед тих, що непокоять суспільство та перешкоджають розвитку країни. На сьогодні в Україні зафіксовано надзвичайно високий рівень корупції. Тому питання посилення боротьби з корупцією остається найактуальнішим.

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, шляхом реалізації таких завдань: попередження корупційних правопорушень; створення правового механізму, який перешкоджає підкупу осіб, які мають публічний статус; забезпечення відповідальності за корупційні правопорушення в усіх випадках, прямо передбачених нормативними правовими актами; відшкодування шкоди, заподіяної корупційними правопорушеннями; моніторинг корупційних факторів та ефективності заходів антикорупційної політики; формування антикорупційної суспільної свідомості; сприяння реалізації прав громадян і організацій на доступ до інформації про факти корупції, а також на їх вільне висвітлення в засобах масової інформації; створення стимулів до заміщення державних посад, посад державної і муніципальної служб непідкупними особами.

З метою підвищення ефективності протидії корупції в Україні, доцільно удосконалити систему професійного відбору кадрів правоохоронних органів, що здійснюють боротьбу з корупцією, проводити постійну перепідготовку і підвищення їх кваліфікації та регулярну ротацію; 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.

Войціцька К.М., аспір., асист.
Пожарко Я.В., студентка, I курс, групи ПУА-4, ФПУП
Державний університет «Житомирська політехніка»

МІСЦЕВИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ РОЗВИТОК

Економічний розвиток є пріоритетом, двигуном і ресурсом процесу змін у становленні української держави, а економіка є основою розвитку як країни в цілому, так і місцевих спільнот.

В українському законодавстві поняття «місцевий розвиток» чи «місцевий економічний розвиток» практично не зустрічаються і юридично незакріплені. Місцевий економічний розвиток – це спільна діяльність влади, бізнесу та громади, метою якої є формування економічного потенціалу населеної місцевості для покращення економічного майбутнього і підвищення якості життя населення.

Місцевий економічний розвиток неможливий без спільної діяльності громад. Він пов'язаний з діями, програмами та проектами, здійснення яких дозволяє громаді підвищити конкурентоздатність та поліпшити економіку свого середовища.

Планування місцевого економічного розвитку в Україні, так як і в розвинутому світі, має стати прямою компетенцією територіальних громад, адже на сьогоднішній день в більшості міст України відсутня цілісна система місцевого економічного розвитку, яка дозволяла б найкращим чином мобілізувати наявні на території ресурси. Великим мистецтвом муніципального управління вважається вміння гармонізувати економічні і гуманітарні інтереси, з'єднувати цілі бізнесу і спільноти в єдине ціле в програмах місцевого економічного розвитку.

Україні слід орієнтуватися на досвід країн Америки та Європи (Канада, США, Німеччина, Чехія, Польща), адже він показує, що успішними стають ті громади, які вдало розвивають власну внутрішню спроможність – поліпшують ті внутрішні умови та створюють ті фактори конкурентних переваг, які допомагають залучати більш продуктивні інвестиції, розвивати бізнес, зберігають існуючі підприємства та підтримують створення нових робочих місць. І все це заради економічного розвитку та підвищення якості життя людей.

Економічного зростання можливо досягти з новим якісним менеджментом і ресурсами. Важливо, щоб лідерами громад були саме менеджери, які зацікавлені в залученні іноземних інвестицій, а це насамперед сплата податків, наповнення місцевих бюджетів і створення інфраструктурних проектів.

На сьогодні питання підвищення рівня фінансової спроможності громади вирішують шляхом розвитку економіки на своїх територіях, забезпечення стратегічного управління розвитком територій, популяризації територій, сприяння залученню інвестицій, підтримки місцевого бізнесу та розвитку галузей. Кожна з громад визначає пріоритетні галузі на своїх територіях. Сільські території надають перевагу розвитку галузей АПК, фермерству для вирощування тих культур, які є характерними для певної території. Так, громади на своїх територіях відроджують льонопереробну промисловість, займаються вирощування яблук, ягід, розведення малиників та виноградників. Також йдеться про створення теплових і сонячних електростанцій, відкриття сироварень тощо. Усе це є успішним початком місцевого розвитку економіки.

Місцевий економічний розвиток неможливий без фінансів, саме тому для зростання доходів власного бюджету об'єднані територіальні громади мають створювати програми щодо налагодження співробітництва з представниками малого й середнього бізнесу та профспілками задля ефективного використання трудових ресурсів, запобігання зростання безробіття й забезпечення соціального захисту населення громади. Керівництву громади слід також спрямовувати свої зусилля на збереження і створення на території громади робочих місць з якісними умовами праці та високою заробітною платою.

Ресурси громади варто вбачати не лише у вигляді корисних копалин, підприємств і аграрій, а й у туристичних продуктах. Наприклад, такі переваги як краса природи, екологічно чисте повітря та вода, вирощені органічні продукти сприятимуть розвитку сільського й зеленого туризму.

Отже, компонентами політики місцевого економічного розвитку є:

- заохочення приватного підприємництва;
- ефективне використання місцевих ресурсів;
- створення нових робочих місць;
- розширення бази оподаткування для збільшення дохідної частини місцевого бюджету.

Для місцевого економічного розвитку необхідно планувати, реалізовувати плани, конкурувати за інвестиції та кращі робочі місця, розроблювати та доносити виразне та стимулююче економічне бачення напрямку, використовувати місцевий ресурс громади для створення конкурентних переваг, створювати та підтримувати інституції, що сприяють використанню інтелектуального потенціалу, сприяти постійній модернізації та інноваціям, забезпечити бажання та спроможність ключових установ пристосовуватись до викликів глобальної економіки.

Волинець О.І., магістрант, І курс, гр. ЗДУМ-19-1м, ФПУП
Науковий керівник – Драган І.О., д.н.держ.упр., с.н.с.
Державний університет «Житомирська політехніка»

ВПРОВАДЖЕННЯ ІНСТИТУТУ БАНКРУТСТВА ФІЗИЧНИХ ОСІБ ЗГІДНО КОДЕКСУ УКРАЇНИ З ПРОЦЕДУР БАНКРУТСТВА

Питання реформування сфери неплатоспроможності є першочерговим завданням в межах зобов'язань України перед Європейським Союзом. Введення в дію 21.10.2020 Кодексу України з процедур банкрутства (далі – Кодекс) спрямовано на вдосконалення процедур банкрутства, забезпечення поліпшення умов ведення бізнесу в Україні, зменшення рівня корупції. Ефективність реалізації положень Кодексу стане ідентифікатором європейської спрямованості України, наявності політичної волі представників державної влади та можливості до самоорганізації арбітражних керуючих.

Однією з новел Кодексу, яка привернула увагу як юридичної спільноти, так і науковців є процедура банкрутства фізичної особи та фізичної особи-підприємця. Нині кількість інструментів, що дозволяють вирішити питання проблемної заборгованості фізичної особи, без порушення провадження у справі про банкрутство, є досить широким. До них, зокрема, можна віднести як досудові методи складання графіків погашення заборгованостей та відстрочення оплати боргу, так і примусове стягнення боргу виконавчою службою на підставі виконавчого документа, отриманого за результатами розгляду спору в суді. Кодекс фактично пропонує законодавчо визначену та закріплену процедуру, яка покликана вирішити питання банкрутства фізичних осіб.

Введення в дію Кодексу за своєю метою має вдосконалити процедуру банкрутства в цілому; зменшити строки провадження у справах про банкрутство; забезпечити істотне поліпшення умов ведення бізнесу в Україні за тими напрямками, що враховуються Світовим банком та Міжнародною фінансовою корпорацією під час складання рейтингу «DoingBusiness»; забезпечити досягнення стратегічної мети – входження України до провідної двадцятки країн світу за умовами ведення бізнесу; забезпечити рівні права та можливості для однакового захисту всіма кредиторами боржника своїх законних інтересів у процедурах банкрутства; зменшити можливості зловживань у процедурах банкрутства.

Кодекс також повинен вирішити питання процедур продажу майна з акцентом на продаж майна боржника за найвищою ціною та забезпечити надійну захищеність права власності покупця. Прийнятий Верховною Радою Кодекс вперше за всю історію незалежності України дає можливість стати незалежним від боргів громадянам-фізичним особам шляхом реструктуризації їх боргів, а в разі неможливості у майбутньому погасити борги – їх списання.

У сучасній Україні процедура банкрутства фізичної особи, яка має споживчі кредити, до прийняття Верховною Радою Кодексу, була відсутня. Варто зауважити, що спроби банкрутства фізичних осіб в Україні були. Мається на увазі хвиля банкрутства фізичних осіб в 2012–2013 роках, яка сколихнула спочатку Харківську область, а потім і всю Україну. З метою звільнення фізичної особи від боргів та майна від заборон, іпотек, які виникли на підставі споживчих кредитів, фізичні особи реєструвалися у якості фізичних осіб-підприємців та починали процедури банкрутства за загальною процедурою. На цьому перший етап спроб банкрутства фізичних осіб (споживчого банкрутства) в Україні закінчився. З метою розуміння того, як процедура банкрутства фізичної особи, яка має споживчі кредити, допоможе в боротьбі зі знеціненням кредитних портфелів банків та скасує соціальну напругу в суспільстві, слід розглянути споживче банкрутство інших країн.

Для належного функціонування система банкрутства фізичних осіб повинна мати на меті дотримання балансу інтересів між кредиторами і боржниками. В Україні відповідно до статті 115 Кодексу право на звернення до суду із заявою про визнання фізичної особи банкрутом має лише боржник. З моменту відкриття провадження у справі вводиться мораторій строком на 120 днів. Наслідки введення мораторію для фізичної особи такі ж самі, як і для юридичної особи: зупинення виконання грошових зобов'язань, зупинення виконання за виконавчими документами, зупинення нарахування штрафних санкцій та інше. Проаналізувавши основні новели в галузі банкрутства громадян-фізичних осіб, виявлено такі проблеми, які можуть завадити розкритися у повній мірі новелі українського законодавства.

Таким чином, враховуючи вищевикладене, можна зробити висновок про те, що на сьогоднішній день процедура визнання громадянина-підприємця банкрутом прописана в Кодексі недосконало. Необґрунтовані вимоги до порушення процедури і висока її вартість не дадуть розкритися всьому потенціалу новели. Певний вплив на усунення наявних недоліків може здійснити судова практика, яка допоможе чітко сформулювати питання, які ще має вирішити законодавець на шляху до формування досконалої процедури банкрутства фізичних осіб. Потреба в процедурі банкрутства фізичних осіб у час економічних криз є нагальною. Процедура банкрутства фізичних осіб, незважаючи на свої мінуси, дає фізичній особі єдиний можливий варіант списання боргів.

Вяхірева Д.С., студ. II курсу, гр. ПУА-3, ФПУП
Науковий керівник – Загурська-Антонюк В.Ф., к.пол.н., доц.
Державний університет «Житомирська політехніка»

ВПЛИВ СОЦІАЛЬНИХ МЕДІА НА ПОЛІТИКУ

За останні два десятиліття політичне середовище сильно змінилось. Інтернет відіграв велику роль у цій трансформації. Зокрема, соціальні медіа у політичних кампаніях.

Кандидати та ті, хто їх підтримує постійно публікують свої дописи у Facebook і Twitter. Майже у кожній політичній партії є свої офіційні сторінки в соціальних мережах, де вони розміщують певні новини та навіть агітують людей. А зараз розглянемо деякі з провідних засобів, за допомогою яких соціальні медіа впливають на політику сьогодні.

По-перше, новини публікуються цілодобово. Одним зі способів, яким соціальні медіа змогли трансформувати політику – це швидкість, з якою діляться новинами, результатами опитувань і чутками. У часи, коли не було інтернету, люди повинні були чекати наступного дня, щоб прочитати новий випуск газети чи подивитись новини по телевізору, проте зараз онлайн-новини – це явище «24/7».

Соціальні мережі зробили ще один крок вперед у політичній сфері. Тобто люди можуть навіть не читати серйозні політичні сайти чи сайти з новинами, але вони все одно дізнаються про останні трендові думки, якими діляться їх друзі через Facebook або Twitter.

По-друге, це вплив опитувань серед громадян. Політичні опитування є важливою частиною будь-якої кампанії. Як і у випадку з іншими видами політичних новин, Інтернет значно збільшив кількість опитувань, які ми бачимо щодня. Соціальні мережі прискорили це ще більше. Сайти соціальних мереж не тільки повідомляють про результати опитувань, але і дозволяють нам брати участь в опитуваннях на Facebook. Результати опитувань мають великий вплив на хід виборів, навіть якщо вони недосконалі. Опитування можуть бути певним пророцтвом. Наприклад, якщо люди думають, що один кандидат випереджає іншого в політичній гонці, то немає сенсу голосувати за аутсайдера. А отже, коли люди публікують останні результати опитувань у соціальних мережах протягом дня, існує великий тиск на кандидатів і їм дуже хочеться випередити своїх опонентів.

Націлювання або таргетинг використовується у всій рекламній індустрії, щоб переконатися, що оголошення та повідомлення надходять потрібній аудиторії. Це роблять і політики. Якщо передвиборча кампанія виборця націлена на якусь певну групу громадян, то тепер він може адаптувати свою агітацію під цільову аудиторію. Таким чином, кандидати та політики можуть використовувати аналітику реклами, як і рекламодавці на Facebook, щоб зробити певні висновки та доопрацювати свою концепцію.

Щодо чуток, фейкових новини та змов. Політичні кампанії тепер залежать від кожної історії та новини, правдивої чи ні, які поширюються в соціальних мережах. Стає все важче відокремлювати реальні новини від підроблених. Соціальні медіа роблять все можливе, щоб цю різницю не було помітно. Постійний потік мемів, посилай і чуток про політичних лідерів і кандидатів – це суміш правди, брехні, сатири та домислів. Зараз існує досить багато підроблених або сатиричних "новинних" сайтів, які часто публікують історії, які звучать доволі правдиво. Деякі підроблені сайти з новинами існують для монетизації реклами на сайті або тролів-читачів, які не проводять власних досліджень. Легко піддатися впливу дезінформації, розміщеної вашими друзями, навіть, якщо вони не мають наміру вводити в оману.

Однією з прихованих сил, що діють у соціальних мережах, є те, що люди оточують себе іншими людьми, які поділяють їх погляди та думки. Це означає, що переважна більшість твітів, постів у Facebook або іншого контенту, який ви читаете на цих сайтах, як правило, виражають ту ж точку зору, якої користувач уже притримується. Це природно для людей – оточувати себе людьми з таким же складом розуму та зі схожими думками. Ця закономірність працює як онлайн, так і в офлайн житті. Проте на сайтах соціальних мереж це може створити ілюзію, що «всі» думають однаково. З цієї причини соціальні мережі можуть ускладнити сприйняття альтернативних точок зору. У політиці це може допомогти зробити людей менш толерантними до інших. З іншого боку, якщо ви будете спілкуватись з широким колом людей з різними точками зору, ви можете подолати свою упередженість.

В умовах тотальної інформатизації суспільства традиційні засоби комунікації починають втрачати свою актуальність. Великої популярності серед Інтернет-користувачів набувають соціальні мережі як один із перспективних і зручних засобів масової комунікації. До беззаперечних їх переваг можна віднести розширення соціальних зв'язків, можливості пошуку інформації та впливу на аудиторію, формування громадської думки та побудови корпоративного або персонального бренду. Використання у діяльності державних структур та державних службовців соціальних мереж дасть змогу не тільки вирішити важливі комунікаційні завдання, а й змінити підходи до управління соціально-економічним розвитком регіону та розв'язання проблем місцевих громад. Соціальні медіа стають все більш популярними серед молоді, їх вплив на політику буде тільки збільшуватися з плином часу.

Гайдай І.Ю., магістрант, І курс, гр. ЗДУМ-19-1м, ФПУП
Науковий керівник – Мошенський С.З., д.е.н., проф.
Державний університет «Житомирська політехніка»

ВІТЧИЗНЯНИЙ ДОСВІД ДЕРЖАВНО-ПРИВАТНОГО ПАРТНЕРСТВА

Попри те, що в Україні з кожним новим роком проблематику державно-приватного партнерства все активніше обговорюють у різних колах, рівень розвитку такого партнерства не слід вважати високим. Навіть навпаки, доцільно сформулювати висновок про те, що державно-приватне партнерство в нашій державі перебуває лише на стадії становлення. Однією з ключових причин цього є низький рівень обізнаності щодо можливостей такої форми співробітництва, а також її переваг для сторін угоди. Отже, сьогодні перед компетентними державними органами постає важливе й актуальне завдання, що полягає в активному поширенні різноманітної інформації щодо державно-приватного партнерства, його інструментарію, стандартів, правового забезпечення, успішного вітчизняного та іноземного досвіду тощо. Не менш важливо володіти повною інформацією щодо реального стану державно-приватного партнерства в Україні як вхідною інформаційною базою для виявлення проблем і перспектив цієї сфери та вжиття відповідних заходів її активізування в умовах розвитку інвестиційно-інноваційної діяльності.

Окремі аспекти державно-приватного партнерства та його активізування в умовах розвитку інвестиційно-інноваційної діяльності розглядають у своїх працях чимало вітчизняних та іноземних науковців, зокрема Дж. Аббасі, О. Акіліна, Д. Амуңц, А. Апаров, А. Баженов, М. Бусо, В. Варнавський, О. Головінов, М. Горожанкіна, С. Грищенко, І. Деменков, І. Дубок, Н. Жукова, М. Карпа, А. Козлов, А. Криволапова, Т. Кришталь, О. Кузьмін, Н. Куракова, Т. Матаєв, І. Мерзлов, В. Павлюк, О. Полякова, В. Пучков, Т. Савостенко, Я. Савченко, А. Стенгер, А. Яценко. Цими та іншими авторами розглянуто сутність поняття державно-приватного партнерства, виокремлено його види, моделі та форми, охарактеризовано його як інструмент управління змінами в умовах сьогодення, розглянуто правові аспекти укладення угод між державним і приватним партнерами, розкрито проблему інтеграції інтересів сторін цього виду партнерства, висвітлено важелі впливу держави на розвиток державно-приватного партнерства тощо. Водночас проблема полягає у безсистемності й відсутності комплексності висвітлення вітчизняного досвіду державно-приватного партнерства, що не дає змоги сформувати напрям подальших дій з його активізування в умовах розвитку інвестиційно-інноваційної діяльності.

Слід звернути увагу на те, що в Україні 27 квітня 2010 р. створено Український центр сприяння розвитку публічно-приватного партнерства, метою діяльності якого є «сприяння розвитку публічноприватного партнерства для реалізації суспільно значущих інфраструктурних проєктів; активізація використання науково-технічного потенціалу та інноваційних технологій для розв'язання завдань модернізації систем життєзабезпечення; сприяння підвищенню інвестиційної привабливості української економіки та її регіонів». У межах своєї компетентності Центр:

- здійснює розвиток методологічного забезпечення формування й реалізації проєктів державно-приватного партнерства;
- надає різні види допомоги, підтримки та консультацій державним та приватним партнерам;
- представляє інтереси України у зовнішніх відносинах за тематикою державно-приватного партнерства;
- надає послуги з експертизи проєктів, що розглядаються як предмет державно-приватного партнерства;
- здійснює захист інтересів сторін в угоді про державно-приватне партнерство;
- організовує різні публічні заходи з проблем розвитку державно-приватного партнерства (конференції, семінари, тренінги, круглі столи, воркшопи тощо);
- здійснює підвищення кваліфікації різних суб'єктів за тематикою державно-приватного партнерства;
- здійснює вивчення та узагальнення вітчизняного досвіду практичного використання норм права щодо державно-приватного партнерства;
- проводить наукову експертизу нормативноправових актів, що стосуються державно-приватного партнерства;
- поширює серед зацікавлених сторін успішний досвід реалізації проєктів державно-приватного партнерства тощо.

Покликаний активізувати розвиток державноприватного партнерства в Україні і створений у 2016 р. при Міністерстві інфраструктури України за підтримки Фонду “Western NIS Enterprise Fund” (“WNISEF”) (США) Проєктний офіс з розвитку державно-приватного партнерства. Основна його мета полягає в запуску механізму цього виду партнерства в Україні. Для цього, згідно з ідеями ініціаторів створення цього Офісу, слід реалізувати два блоки необхідних робіт: – вдосконалити вітчизняне законодавство щодо правового забезпечення державно-приватного партнерства; – підготувати та реалізувати три пілотних проєкти державно-приватного партнерства, якими стали:

- 1) проєкт концесії «Морський торговельний порт «Чорноморськ»»;

- 2) проект концесії «Стивідорна компанія «Ольвія»»;
- 3) проект концесії «Херсонський морський торговельний порт».

В Україні ще у 2013 р. Розпорядженням Кабінету Міністрів України була затверджена Концепція розвитку державно-приватного партнерства в Україні на 2013–2018 рр. (Розпорядження від 14 серпня 2013 р. № 739-р), у якій розглянуто проблему партнерства загалом в Україні, виокремлено причини уповільнення розвитку державноприватного партнерства, наведено проблеми надання державної підтримки у цій сфері, представлено завдання Концепції та її мету, висвітлено особливості державної фінансової підтримки державно-приватного партнерства, а також встановлено очікувані результати реалізації Концепції.

У 2019–2020 рр. Уряд України планував дати старт роботі Агенції з питань державно-приватного партнерства, що й було зроблено 13 березня 2019 р. Метою її створення є підготовка проектів договорів, що передбачатимуть надання бізнесу у користування державного майна шляхом реалізації інфраструктурних проектів. 10 червня 2019 р. на сайті Мінекономрозвитку розміщено оголошення про відкриття перших вакансій в Агенції, а саме вакансій аналітика консолідованої інформації, провідного бухгалтера, начальника відділу супроводження та юриста. 20 травня 2019 р. першим віце-прем'єр-міністром України було підписано Меморандум про взаємодію між Мінекономрозвитку та Міжнародною фінансовою корпорацією Світового банку, положеннями якого передбачено, зокрема, можливість одержання консультативної допомоги від іноземних експертів щодо активізування державно-приватного партнерства в Україні та забезпечення початку роботи Агенції.

Ключову роль в інституційному забезпеченні державно-приватного партнерства в Україні й надалі відіграє Міністерство економічного розвитку і торгівлі України. На нього нормативним документом (Положення про Міністерство) покладено різні функції реалізації державної політики у цій сфері, зокрема:

- моніторинг ефективності центральної, регіональної та муніципальної влади у сфері державно-приватного партнерства;
- перевірку виконання укладених договорів державно-приватного партнерства;
- підготовку й надання громадськості інформації щодо результатів державно-приватного партнерства;
- моніторинг та оцінювання різних видів ризиків (зокрема, загального) державних партнерів у договорах державно-приватного партнерства;
- облік договорів державно-приватного партнерства;
- організування й проведення тренінгів щодо формування та виконання угод державно-приватного партнерства;
- моніторинг дотримання вимог чинного законодавства щодо державно-приватного партнерства як щодо наявних, так і щодо нових договорів.

Таким чином, у статті узагальнено вітчизняний досвід державно-приватного партнерства в умовах розвитку інвестиційно-інноваційної діяльності. Зроблено висновок про те, що ринок проектів державно-приватного партнерства в Україні перебуває нині лише на етапі становлення. Проблема полягає навіть не в кількості укладених угод між державним і приватним партнерами за формулою державно-приватного партнерства, а в результативності та ефективності їхнього виконання. Перспективи подальших досліджень у цьому напрямі повинні полягати у вивченні успішного іноземного досвіду активізування державно-приватного партнерства та виявленні можливості застосування кращих іноземних практик у цьому напрямі в умовах України.

Список використаної літератури:

1. Український центр сприяння розвитку публічно-приватного партнерства : офіційний сайт. URL: <http://www.ukrpppp.com/uk/history>.
2. Вінокуров Я. Агенцію з питань державно-приватного партнерства запустять у 2019-му. URL: <https://hromadske.ua/posts/nastupnogo-roku-v-ukrayinizapustyat-agenciyu-yaka-zajmatimetsya-pitanniyamikoncesiyi-minekonomiki>.
3. Акіліна О., Павлюк В. Державно-приватне партнерство як інструмент управління змінами у сучасному місті. Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Міжнародні економічні відносини та світове господарство. 2018. Вип. 20. Ч. 1. С. 10–13.
4. Горожанкіна М. Державно-приватне партнерство: сучасна модель інтеграції інтересів. Науковий вісник НЛТУ України. 2011. Вип. 21.19. С. 176–183.
5. Кришталь Т. Державно-приватне партнерство як основний механізм розвитку інфраструктури регіону. Сталий розвиток економіки. 2013. № 3. С. 137–141.
6. Савостенко Т. Застосування механізму державно-приватного партнерства під час реалізації регіональних інвестиційних програм. Державне управління та місцеве самоврядування. 2015. № 3. С. 179–189.

Гончаренко О.М., магістрант I курсу, ЗДУМ-19-7м, ФПУП
Науковий керівник – Дикий А.П., к.е.н., доц.
Державний університет «Житомирська політехніка»

ЕЛЕКТРОННЕ УРЯДУВАННЯ ТА ЗАХИСТ ІНФОРМАЦІЇ НА ДЕРЖАВНІЙ СЛУЖБІ

Урядом України визначені напрями розвитку країни, одним із яких є формування нової політики інформатизації спрямованої на виховання інформаційної культури, задоволення інтересів громадян, удосконалення законодавчої бази, організацію доступу до інформаційно-телекомунікаційних ресурсів, обмін інформацією.

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.

Наразі Україна посідає 32 сходинку серед 193 країн – членів ООН, з найвищим за всю історію незалежності показником індексу електронної участі (EPI) – 0.7458. Крім того, Україна піднялась на 25 сходинку у світовому рейтингу розвитку електронного уряду, посівши 62 позицію з рекордним для країни індексом EGDI – 0.6076. Найбільшого прогресу досягнуто в частині розвитку електронних консультацій – з 27% до 84% та електронної участі у прийнятті державних рішень – з 0 до 42,9%. Також більше ніж у двічі зріс Індекс он-лайн послуг – з 0.2677 до 0.5870.

Розвиток електронного урядування можна поділити за напрямками: електронні послуги, електронна ідентифікація, електронний документообіг, відкриті дані, інструменти залучення громадян, електронна взаємодія, 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 впровадженням інформаційно-комп'ютерних технологій у всі сфери життя 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 державних (урядових) рішень без використання паперових носіїв, з підписом документів за допомогою електронних цифрових підписів, прийняття змін та доповнень в електронному вигляді із

залученням 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.

В останні роки є позитивна тенденція в розвитку електронного урядування. Однак проблематика все ж залишається. Основні проблеми, які потребують вирішення: відсутність глобальних рішень однієї спрямованості на рівні держави, дублювання реєстрів та витрачання 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 власників інформації, застарілість існуючих інформаційно-телекомунікаційних систем, відсутність належної системи захисту інформації, застарілість стандартів по захисту, зберіганню інформації.

При використанні засобів електронно-обчислюваної техніки з метою обробки інформації поняття “захист інформації” можна визначити як використання спеціальних засобів, методів та заходів з метою попередження псування та знищення інформації.

Комітет Ради Європи з проблем злочинності у 1990 році підготував рекомендації з метою визначення правопорушень, пов'язаних з комп'ютерами, і включив їх до “мінімального” (обов'язкового) та “необов'язкового” списків, рекомендованих всім європейським країнам до внесення в законодавство.

До “Мінімального” списку правопорушень включаються:

- пошкодження комп'ютерних програм або даних. До цього блоку увійшли злочини, пов'язані із знищенням, руйнуванням, пошкодженням або приховуванням комп'ютерних даних і програм без права на це. Найпоширенішим інструментом псування або знищення даних є комп'ютерні віруси;

- комп'ютерне шахрайство. Введення, заміна, виправлення, знищення комп'ютерних даних чи програм, інші втручання до процесу обробки інформації, що впливають на кінцевий результат, призводять до фінансового і майнового збитку або до отримання незаконного прибутку;

- комп'ютерна підробка. Втручання до процесів обробки інформації аналогічно до комп'ютерного шахрайства, але з метою фальсифікації даних або програмного забезпечення;

- комп'ютерний саботаж. Пошкодження інформації або програм з метою перешкоди функціонуванню комп'ютерів або телекомунікаційних систем. Одним з інструментів такого саботажу є комп'ютерні віруси;

- несанкціонований доступ. Протиправний доступ до комп'ютерних систем або до мереж з порушенням рівня секретності.

Технології несанкціонованого доступу до інформації в інформаційних системах можна розділити на дві великі групи, що забезпечують:

- прямий або фізичний доступ до елементів інформаційних систем з можливими їх змінами або без них;

- непрямий доступ, який здійснюється без використання фізичного доступу до елементів інформаційних систем.

Найчастіше канали витоку виникають у місцях з нерегламентованим порядком доступу до інформації, тобто виникає реальна можливість одержувати конфіденційну інформацію сторонніми особами з ділового листування, службових телефонних розмов, неврахованих копій документів.

Система, що проектується, повинна сприяти захисту інформації державної структури і забезпечувати надійність та безпеку інформації в системі. Якісна інформаційна система повинна виконувати наступні функції щодо безпеки даних: 1) поділ доступу до функцій і даних системи шляхом авторизації користувачів за паролем; 2) шифрування даних; 3) наявність контролю за входом до системи; 4) контроль за періодичністю створення резервних (архівних) копій інформації.

Основними завданнями співробітників, які забезпечують інформаційну безпеку, є: розробка та впровадження політики інформаційної безпеки державного підприємства, структури; проведення організаційних заходів для підтримки політики безпеки; застосування необхідних механізмів захисту (технічних засобів); модернізація системи інформаційної безпеки тощо.

Безпека інформації в інформаційних системах забезпечується за допомогою основних пунктів безпеки, до яких належать: ідентифікація та аутентифікація (перевірка справжності); керування доступом; протоколювання; криптографія; екранування.

Ідентифікація і аутентифікація полягає в тому, що кожен користувач, перш ніж одержати право на здійснення будь-яких дій в системі, повинен ідентифікувати себе. Звичайний спосіб ідентифікації введення імені користувача при вході в систему. У свою чергу система повинна перевірити автентичність особи користувача, тобто що він є саме тим, за кого себе видає. Стандартний засіб перевірки аутентифікації – пароль, хоча можуть використовуватися також різного роду особисті картки, біометричні пристрої, такі як, наприклад, сканування обolonки ока або відбитків пальців, або ж їх комбінація.

Ідентифікацію та аутентифікацію можна вважати основою програмно-технічних засобів безпеки. Вони є першою лінією захисту всієї системи інформаційної безпеки організації.

Ідентифікація дозволяє користувачу або обчислювальному процесу, який діє за його командою, ідентифікувати себе шляхом повідомлення свого імені. За допомогою процесу аутентифікації друга сторона переконується, що користувач, який намагається увійти в операційну систему, дійсно той, за кого себе видає.

Засоби керування доступом дозволяють специфікувати та контролювати дії, які користувачі можуть виконувати над інформацією та іншими комп'ютерними ресурсами

Протоколювання допомагає стежити за користувачами та відтворювати здійснені події. Реконструкція подій дозволяє проаналізувати випадки порушень, зрозуміти, чому вони стали можливі, оцінити розміри збитку і вжити заходів щодо уникнення подібних порушень в майбутньому

Одним з найбільш вагомих засобів забезпечення конфіденційності та контролю цілісності інформації є метод криптографії. Він займає центральне місце серед програмно-технічних засобів безпеки, є основою реалізації багатьох складних ситуацій і в той же час останньою межею захисту. Основним елементом криптографії є шифрування, тобто перетворення даних в нечитабельну форму за допомогою ключів шифрування-розшифровки.

Екранування дає можливість контролювати також інформаційні потоки, які направлені у зовнішню сферу, що сприяє підтриманню режиму конфіденційності.

Окрім функцій розмежування доступу екрани здійснюють також протоколювання інформаційних обмінів з можливістю їх подальшого аудиту. Як приклад, можна навести міжмережеві екрани або брандмауери, які встановлюють для захисту локальної мережі підприємства, яка має вихід до Інтернету.

Гончарук Я.В., магістрант І курсу, ЗДУМ-19-7м, ФПУП
Науковий керівник – Дикий А.П., к.е.н., доц.
Державний університет «Житомирська політехніка»

ВСТУП НА ДЕРЖАВНУ СЛУЖБУ, ПОРЯДОК ТА ВИМОГИ

Система державних органів відіграє суттєву роль в сучасній Україні, яка за своїми функціями та покладеними на неї завданнями забезпечує стабільність в державній та політичній сфері. Головною рушійною силою державного механізму виступає людський ресурс, від якого залежить його діяльність та ефективність. Вагому роль державного службовця в управлінні державою було визначено досить давно. Саме професійна підготовка, моральні якості, ініціативність та компетентність державного службовця є визначальними умовами ефективності державного управління. Необхідним елементом та актуальною проблемою є вдосконалення системи відбору кандидатів та прийняття на державну службу молодого покоління для залучення до роботи в державних органах.

Важливо відзначити те, що на сьогоднішній день низка науковців працюють над вивченням зарубіжного та вітчизняного досвіду щодо функціонування інституту державної служби, кадрової політики в органах державного управління, серед яких слід визначити таких як В.Б. Авер'янов, Н.Р. Нижник, В.П. Тронь, Т.В. Мотренко, В.Л. Селіванов, В.В. Цветков, Ю. Полянський та ін., в чийх дослідженнях міститься науковий матеріал із найрізноманітніших питань державного управління, державної служби, кадрової політики тощо. Серед них, зокрема, питання, пов'язані з сучасними особливостями моделювання системи пошуку та відбору кадрів.

Звертаючись до чинного законодавства, та саме норми статті 1 Закону України від 10 грудня 2015 року № 889-VIII «Про державну службу» (далі – Закон № 889), 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 [1]. Згідно Закону, статус державного службовця громадянин України набуває зі вступом на державну службу шляхом призначення на посаду державної служби за результатами конкурсного відбору та з дня публічного складення Присяги.

Процедура проведення конкурсного відбору регулюється Порядком проведення конкурсу на зайняття посад державної служби, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 25 березня 2016 року № 246 (в редакції постанови Кабінету Міністрів України від 12.02.2020 року № 98) (далі-Порядок № 246), метою якого є добір осіб, здатних професійно виконувати свої обов'язки. Пунктом 2 Постанови визначено, що проведення конкурсу здійснюється відповідно до визначених в установленому законом порядку вимог до професійної компетентності кандидата на зайняття вакантної посади державної служби за результатами оцінювання його особистих досягнень, знань, умінь і навичок, моральних і ділових якостей для належного виконання посадових обов'язків[2]. Зазначений Порядок прийнято на виконання приписів статей 20-30 Закону № 889, метою якого є встановлення вичерпного переліку підстав та процедур вступу на державну службу в Україні для громадян, які вперше реалізують своє право на державну службу, та які відповідають в повній мірі загальним та спеціальним вимогам, що були висунуто для зайняття відповідної посади, а також для громадян, що реалізують це право повторно.

Статтею 20 Закону № 889 визначено загальні та спеціальні вимоги щодо осіб, які претендують на вступ на державну службу. В ній закріплені ті компетенції та вимоги, за відсутності яких особа буде не зможі якісно та фахово забезпечувати реалізацію функцій держави, проте одночасно висвітлює доступність вступу на державну службу громадян, які не мають досвіду роботи, або ж досвіду державної служби зокрема, що на мій погляд є досить вагомим аспектом для привернення нового покоління фахівців до роботи на виконання функцій держави.

З моменту набуття чинності Законом № 889, Порядок проведення конкурсного відбору № 246 зазнав чималих змін, що стосується саме процедури його проведення та матеріально-технічного забезпечення в його проведенні. Та попри усі інновації, які були впроваджені за останні роки, залишається актуальним питання про запозичення, узагальнення та використання світового досвіду у сфері державного управління та добору кадрів для залучення до розбудови службової кар'єри в державному секторі, та підняття престижу державної служби зокрема.

Список використаної літератури:

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. Порядок проведення проведення конкурсу на зайняття посад державної служби, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 25.03.2016 року № 246 / [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/246-2016-п#n293>

Грабчук О.В., викл.
Кучерявий О.В., магістрант І курсу, ЗДУМ-19-7м, ФПУП
Державний університет «Житомирська політехніка»

УДОСКОНАЛЕННЯ СУДОВОГО ЗАХИСТУ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИХ ПРАВ ЛЮДИНИ І ГРОМАДЯНИНА

Протягом всього існування людства актуальним залишається питання прав людини, значення діяльності суду щодо захисту прав людини і громадянина. Сама ідея прав людини з'явилась в давньогрецьких полісах, римському праві тощо. Де вільні громадяни мали певні права, свободи, обов'язки. Тільки у XVIII столітті вперше права людини одержали юридичне закріплення у документах. Особисто мені імponує Декларація незалежності прийнята 04.07.1776 року, де зокрема Декларація містить таку норму: *«Ми вважаємо очевидними істини: що всі люди створені рівними, що Творець наділяє їх певними невід'ємними правами, до яких належить життя, свобода і прагнення до щастя...»*. Дотримання, забезпечення, реалізація прав людини і громадянина є важливим напрямком і показником діяльності будь-якої держави. Забезпечення, реалізація та дотримання прав людини і громадянина та їх захист затверджено в національних і в міжнародних нормативно-правових актах, законах.

Першим, важливим, особливим і основним документом щодо захисту прав людини є Загальна декларація прав людини, прийнята 10.12.1948 року Генеральною Асамблеєю ООН. Вказана декларація є фундаментом для всіх наступних нормативно-правових актів та законів світового законодавства.

Основним законом держави Україна є Конституція України від 28.06.1996 року. Основні положення Конституції України визначають засади державного устрою. Зокрема, стаття 1 передбачає, що Україна є суверенною і незалежною, демократичною, соціальною, правовою державою. Демократична форма правління в Україні полягає у тому, що державна влада здійснюється на засадах поділу на законодавчу, виконавчу та судову. Так, Розділ II Конституції України, стосується правам, свободам і обов'язкам людини та громадянина. Встановлено, що права, свободи людини і громадянина захищаються судом. Статтею 55 встановлено, що кожному гарантується право на оскарження в суді рішень, дій чи бездіяльності органів державної влади, органів місцевого самоврядування, посадових і службових осіб. Також, встановлено, що саме судова влада покликана захищати та не допускати неправомірних дій з боку держави відносно її громадян, іноземців чи осіб без громадянства.

Відповідно до чинного законодавства України на суд покладено обов'язок забезпечити захист всіх прав людини і громадянина. Суд, також повинен забезпечити право будь-якої людини звернутися до суду за захистом своїх порушених прав. Тому, основним завданням суду в Україні є забезпечення права людини і громадянина на звернення за захистом своїх прав і свобод – без перешкод і обмежень! Та все ж таки, судова влада України перебуває на правильному шляху до удосконалення судового захисту соціально-економічних прав людини і громадянина. В даний час в Україні відбувається процес реформування судової влади. Але, все ж, громадянська та суспільна довіра до судів України сьогодні поки що на занадто низькому рівні.

Ситуація, що відбувається сьогодні в Україні вимагає від держави високого рівня професійності суддів і як результат спроможність постановлення судами якісним рішень щодо порушених прав людини і громадянина. Отже, для підвищення якості здійснення правосуддя в Україні для людини і громадянина на мою думку потрібно:

1. Державне забезпечення надання консультації юристів в усіх закладах, установах та організаціях.
2. Безоплатна правова-юридична допомога для всіх пільгових громадян та пенсіонерів.
3. Чіткий-вичерпний список документів, які необхідні для звернення до суду та розгляду справи в суді.
4. Відкрите розміщення і опублікування зразків основних процесуальних документів (заяв, позовних заяв, скарг, клопотань тощо).
5. Спрощений розгляд справ та ведення судового провадження.
6. Затвердження швидкого розгляду малозначних спорів та спорів щодо дрібних правопорушень.
7. Запровадження та функціонування Електронного Суду в Україні.
8. Поширення юрисдикції місцевих судів, судів першої інстанції.
9. Збільшення кількості суддів у місцевих судах та судах першої інстанції.
10. Впровадження будь-яких можливостей досудового врегулювання спорів та конфліктів (медіація).
11. Затвердження приватних, недержавних судових органів – приватних судів або судів, утворених органами місцевого самоврядування.
12. Покращення умов перебування громадян, сторін у приміщеннях судів, залах судового засідання, проведення дистанційних, виїзних судових засідань, судових засідань в режимі відеоконференції.
13. Відновлення та запровадження інституту судових виконавців.
14. Впровадження психологічної служби у структуру суду.

Буду сподіватись, що вже дуже скоро довіра громадян до судової влади України зросте та суди будуть якісно, реально, по-справжньому захищати права, свободи людини і громадянина. Щоб із впевненістю та гордістю можна було сказати – Високий Суд України.

Громико І.С., магістрант І курс, ЗДУМ-19-7м, ФПУП
Науковий керівник – Дикий А.П., к.е.н., доц.
Державний університет «Житомирська політехніка»

КОНФЛІКТИ В РОБОЧОЧУ СЕРЕДОВИЩІ

Конфлікти є невід’ємною частиною людських стосунків. Незалежно від галузі, форми власності та кількості співробітників на підприємстві, в установі чи організації, непорозуміння та конфліктні ситуації у робочому середовищі все одно, час від часу трапляються, і є хоча й не постійним, але закономірним явищем. Причин цьому може бути багато, але однозначно, головним завданням хорошого керівника є вчасна діагностика конфліктних ситуацій, вміння не тільки швидко зорієнтуватись та вирішити проблему, щоб у подальшому вона не виникала, але й спроможність зробити відповідні висновки та спробувати взяти користь з цього для себе й колективу.

В науці не існує чіткого визначення, що являє собою конфлікт. Так само, визначення конфлікту не можна віднести до одної певної галузі знань чи науки. Це універсальне поняття, яке стосується всіх сфер людських стосунків і є його невід’ємною частиною.

Саме слово “конфлікт” походить від латинського *conflictus* — зіткнення. Майже в такому вигляді воно входить і в інші мови (*conflict* — англійська, *conflikt* — німецька, *conflit* — французька, конфлікт — українська та ін.).

За універсальним визначенням, конфлікт — це зіткнення протилежних думок, поглядів, інтересів, прагнень, дій, планів у свідомості й поведінці окремої людини, різних індивідів або груп людей.

Конфліктами на макрорівні є конфлікти суспільства, конфліктами на макрорівні є конфлікти у сім’ї, групі людей чи колективі. Важливо розуміти, що конфлікти на мікрорівні підживлюють конфлікти на макрорівні.

Причини виникнення конфліктів є найрізноманітніші. Вони можуть спричинятися відмінностями стилю життя, ідеологією, релігією, часовими обмеженнями тощо. Найчастіше причиною виникнення конфліктів є те, що кожна людина є унікальною, має відмінні від інших погляди, переконання та вподобання, а її власні інтереси та бажання можуть суперечити інтересам та бажанням інших осіб.

Науковці узагальнили і запропонували наступну класифікацію причин виникнення конфліктів.

Причини об’єктивного характеру включають в себе об’єктивні фактори та організаційно-управлінські фактори. До об’єктивних факторів відносять: обмеженість ресурсів, розходження з метою, взаємозалежність завдань, відсутність об’єктивних критеріїв оцінювання роботи, нестача життєво важливих благ, незадовільні комунікації, зачіпання інтересів працівників системою статусів та ролей. В свою чергу, організаційно-управлінськими факторами є: погана забезпеченість матеріалами, устаткуванням, нерациональна організація праці, помилки управління, слабка розробленість нормативно-правових процедур, усунення суперечностей, низька заробітна плата, слабка згуртованість колективу, несумісність працівників.

До причин виникнення конфліктів, що носять суб’єктивний характер відносять соціально психологічні фактори (психологічну несумісність працівників, обмеження статусу, інтересів особистості, маніпулювання, невідповідність слів, оцінок, вчинків очікуванням) та особистісні фактори (прорахунки в діях керівника, неправильні дії підлеглих, наявність в колективі «важких»).

Вивчення шляхів застосування медіації як способу вирішення конфлікту, дослідження практичного досвіду інших держав, безперечно, дасть змогу ефективно подолати конфлікти з найменшими втратами для конфліктуючих сторін.

Підсумовуючи вищевикладене, можна зазначити, що знання вищевказаної типології конфліктів, володіння інструментарієм для їх вирішення, а також вчасне їх діагностування та попередження, дає можливість керівникові підвищити ефективність роботи працівників у колективі, швидше та якісніше досягнути поставленої мети, здобути авторитет у власному колективі, соціумі.

Звичайно, додатково до диплома щодо отримання професійно освіти, керівник не обов’язково повинен мати сертифікати з медіації чи диплом психолога. Але базові знання та уявлення щодо того, що й сам конфлікт, та й процес виходу з конфлікту — це певний поетапний процес, до якого потрібно підходити з розумінням того, що неправильно обрана стратегія — це завжди ризик повернення до стадії конфлікту, допоможуть попередити та ліквідувати такі ситуації.

До того ж, не слід сприймати конфлікти як суто негативне явище. Це завжди змога подивитися на ситуацію під іншим кутом, знайти нові шляхи для досягнення поставленої мети, здобути новий, навіть неочікуваний позитивний досвід.

Гурковська А.В., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-19-1м, ФПУП
Науковий керівник – Дика О.С., к.е.н.
Державний університет «Житомирська політехніка»

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ БАНКРУТСТВА В УКРАЇНІ: ЗМІНИ ТА НОВЕЛИ

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.

Компанії, яка не сплачує рахунки, рано чи пізно загрожує банкрутство. Тоді її чекає довгий судовий процес, який у кращому випадку закінчується санацією, у гіршому — ліквідацією.

Згідно з дослідженням Світового банку "Ведення бізнесу 2020" ("Doing Business 2020"), Україна за показником "Врегулювання неплатоспроможності" залишається на вкрай низькому 146 місці, хоча у "загальному заліку" займає 64 місце. Україна піднялася на 7 позицій, з 71 на 64 серед 190 країн світу.

21 жовтня нарешті почав діяти новий Кодекс з процедур банкрутства (далі – КПБ). Із цієї ж дати припинив дію Закон України «Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом» від 14.05.92 р. № 2343-ХІІ, далі – Закон № 2343).

Новий Кодекс – досить об'ємний документ, але на наш погляд, порівняно із Законом № 2343 норми в КПБ розташовані більш системно і послідовно.

Позитивний момент, пов'язаний із прийняттям КПБ: скорочення судових процедур і строків.

Тепер судових процедур передбачено тільки три (ст. 6 КПБ): розпорядження майном боржника; санація боржника; ліквідація банкрута.

У Законі № 2343 процедур були чотири, але процедура мирової угоди (ст. 7) тепер скасована.

Для кожної з трьох процедур КПБ установлює максимальні строки, і ці строки не підлягають продовженню, а провадження у справі про банкрутство тепер не може бути припинене (ч. 17 ст. 39 КПБ).

Так, раніше згідно Законом №2343 на процедуру розпорядження майном відводилося до 115 днів. При цьому мотивоване клопотання розпорядника майна, кредиторів або боржника могло продовжити розгляд справи на два місяці, а касаційні або апеляційні скарги лише збільшували ці терміни. Новий Кодекс дає можливість кредиторам та арбітражному керуючому вжити необхідні заходи щодо розпорядження майном протягом 170 днів.

Якщо ці терміни порушуються, то суд може діяти на свій розсуд, наприклад, визнати боржника банкрутом і відкрити процедуру його ліквідації.

Ініціація процедури банкрутства у зв'язку з уведенням КПБ значно спрощується. Якщо згідно із Законом № 2343 для подання кредитором заяви до суду про відкриття провадження у справі про банкрутство необхідно було виконати ряд умов (до суду можна було звернутися, якщо сума безперечних вимог кредитора (кредиторів) до боржника сукупно становить не менше 300 мінімальних заробітних плат і ці вимоги не задоволені протягом трьох місяців – ст. 10 Закону № 2343).

А ось КПБ такої вимоги не висуває. У ст. 8 КПБ зазначено, без будь-яких умов, що право на звернення до суду із заявою про відкриття провадження в справі про банкрутство має боржник, кредитор. При цьому, подаючи заяву про відкриття провадження потрібно крім сплати судового збору авансувати винагороду арбітражному керівникові в сумі 3 мінімальних заробітних плат за три місяці виконання повноважень (ч. 2 ст. 34 КПБ).

На тлі підвищення рівня відповідальності керівництва та акціонерів новий кодекс дещо послабив позиції арбітражного керуючого. Якщо раніше відсторонити його міг тільки суд, то тепер таку можливість отримав комітет кредиторів. Таке нововведення можна вважати мінусом: ступінь незалежності керуючого помітно зменшується, і більш переконливі кредитори зможуть повернути справу у вигідне для себе русло. Утім, нововведення дисциплінують арбітражних керуючих. Для кожної процедури тепер встановлені граничні терміни і їх порушення може стати підставою для відсторонення керуючих.

Відомості щодо порушення справи про банкрутство, згідно Закону № 2343 оприлюднювалися на офіційному веб-сайті Вищого господарського суду України. З набуттям чинності КПБ такі відомості і оприлюднюються на офіційному веб-порталі судової влади України (ст. 1 КПБ).

Відстежувати інформацію про порушені справи про банкрутство важливо для кредиторів, які не є ініціаторами порушення судочинства у справі про банкрутство, але хочуть до нього приєднатися. Адже, як і раніше, КПБ передбачає 30-денний строк для такого приєднання (ст. 45 КПБ).

Отже, Кодекс має переваги порівняно із застарілим законом, однак не всі його норми до кінця врегульовані або однозначні.

Так, нами розглянуто всього декілька новацій, що вводяться КПБ до процедур, пов'язаних із банкрутством боржника. Насправді їх значно більше, але не зовсім зрозуміло, як ці нововведення працюватимуть на практиці.

Данилюк О.В., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-19-2м, ФПУП
Науковий керівник – Дика О.С., к.е.н., доц.
Державний університет «Житомирська політехніка»

ЗАПОБІГАННЯ КОНФЛІКТАМ-КЛЮЧОВИЙ ЕЛЕМЕНТ УСПІШНОГО РОЗВИТКУ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ

В сучасних умовах стрімкого економічного перевтілення значну роль відіграють органи державної влади, на які покладено всі сподівання у вирішенні існуючих проблем. Тому, особливо відповідальне місце в цьому аспекті приділено державним службовцям, які на законодавчому рівні наділені правами та обов'язками представляти інтереси держави від її імені.

Державний службовець – ключова особа в лані здійснення державно-управлінської політики, яка повинна приймати виважені управлінські рішення без врахування власної зацікавленості, керуючись лише законними підставами на користь суспільства.

Проте, останні події свідчать про те, що в умовах постійних змін виникає значна кількість правопорушень, пов'язаних з конфліктними ситуаціями. Частіше всього конфлікти проявляються у формі зловживання службовими повноваженнями враховуючи лише власні потреби чи інтереси. На підсвідомому рівні посадова особа ставить інтереси свої та своїх близьких вище, ніж функції держави, яким вона наділена.

Відповідно до встановлених вимог державний службовець повинен бути наділений принципами демократичної, соціальної, правової держави. Всі вимоги визначені в ст.1 Конституції України та наголошують на важливій антикорупційній складовій, що є основою для розвитку успішної держави. Дотримання цих складових мінімізує виникнення конфліктів та сприяє розвитку державного службовця як успішної особистості.

Для того, щоб передбачити конфліктні ситуації необхідно усунути основні причини їх виникнення:

- не сприйняття законодавчо-встановлених принципів державної служби, зокрема законності, професіоналізму, рівності громадян перед законом;
- недобросовісність виконання службових повноважень, порушення конституційного обов'язку забезпечення прав та свобод людини задля власного збагачення;
- порушення законодавчо встановлених обмежень і заборон, зокрема участі в управлінні комерційними організаціями, використання службового статусу для участі в передвибірній агітації, участь у страйках;
- неправомірне користування особою службовими і особистими правами, що пов'язане з отриманням незаконних переваг чи пільг.

Передбачення та усунення таких причин дозволить попередити конфлікт на стадії не нанесення матеріальної чи іншої шкоди органам державної влади. Одночасно відбувається формування авторитету державного службовця, який працює відповідно до встановлених вимог, на користь держави та суспільства з дотриманням основних законів та інших нормативно-правових актів. Крім того, розвиток державного службовця сприяє розвитку всієї організації та підіймає авторитетність не лише на внутрішньому але й на зовнішньому рівні.

Розвиток ефективно функціонуючої державної служби в першу чергу залежить від процесів спільної діяльності співробітників, де наявні злагоджені міжособистісні стосунки, які є фактором соціально-психологічного клімату. Вивчення та попередження основних причин виникнення конфліктів стає невід'ємною складовою на шляху успішної побудови державної служби. Викорінення конфліктів є першопричиною стабільності та особистої незацікавленості в прийнятті рішень, сприяє удосконаленню професійних умінь та навичок, робить закон-підґрунтям стабільної країни.

Список використаної літератури:

1. Бугайчук К. Л., Беспалова О. І. Запобігання конфлікту інтересів в діяльності осіб уповноважених на виконання функцій держави та місцевого самоврядування: наук.-метод. рек. / К. Л. Бугайчук, О. І. Беспалова. – Харків: Харк. нац. унт. внутр. справ, 2016. – 41 с.
2. Василевська Т. Е. Особистісні виміри етики державного службовця: монографія / Т. Е. Василевська. – К.: НАДУ, 2008. – 336 с.
3. Кирій С. Л. Організаційний конфлікт у публічному управлінні як індикатор необхідності змін / С.Л. Кирій [Електронний ресурс] // Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/DeBu_2014_2_4
4. Череватюк В. Б. Конфлікти в державному управлінні, їх сутність та причини виникнення: Правова реформа в сучасних умовах: досягнення і перспективи. Матеріали VI Міжнародної науково-практичної конференції / В. Б. Череватюк, О. М. Свідіна. – Тернопіль: Вектор, 2015. – С. 115–117

Дембіцька І.Л., магістрант, I курс, гр.ЗДУМ-19-Зм, ФПУП
Науковий керівник – Дикий А.П., к.е.н., доц.
Державний університет «Житомирська політехніка»

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ПРОБЛЕМ ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ ДЕРЖСЛУЖБОВЦІВ

Процеси оновлення системи державного управління, зокрема модернізації державної служби України, що відбуваються на сучасному етапі державотворення, ставлять нові вимоги до професійних та особистісних якостей державних службовців, рівня їх професіоналізму та компетентності.

В даний час в українському суспільстві відбуваються кардинальні зміни в економічній, політичній, соціальній та духовній сфері. Під їх впливом змінюється система освіти державних службовців. У свою чергу, зміни в цій системі навчання призводять до змін їх знань, умінь і навичок державних службовців.

Сьогодні українському суспільству необхідні лідери, здатні нейтралізувати негативні процеси, напруженість в соціумі, лідери, орієнтовані на гуманістичні цінності, на досягнення високих цілей у всіх сферах суспільного життя. Крім того лідери по суті є трансляторами цілей, ціннісних орієнтацій і установок для членів будь-якої соціальної групи. Виходячи з цього, щоб підготувати фахівця, що володіє лідерськими якостями, необхідно формувати останнім вже в старшому дошкільному віці, оскільки в цей період діти відкриті всьому новому, допитливі позитивно ставляться до дорослого, який виступає зразком для наслідування, сповнені бажання організувати свою діяльність.

Проблема лідерства завжди привертала до себе пильний інтерес, як в закордонній, так і у вітчизняній науковій літературі, і протягом багатьох років є центром уваги численних досліджень.

Вчені по-різному розглядають лідерство: з точки зору його особистісних детермінант, ситуаційних компонентів, в плані виділення типів лідерства, з точки зору визначення його соціальної ролі (Богардус Е., Берд Е., Стогдилл Р., Фідлер Ф. та ін.)

У вітчизняній педагогіці і психології лідерство досліджували такі вчені, як І. П. Волков, Е.А.Ганцева, В.Д.Гончаров, І.С. Кон, Б.Д.Поригін і ін.

Лідер – особа, здатна впливати на інших з метою інтеграції спільної діяльності, спрямованої на задоволення інтересів даного співтовариства.

Для власної успішності в соціумі необхідні знання та вміння, за допомогою яких він може не тільки заявляти свою життєву позицію, а й активно реалізувати її в рамках певної діяльності. Щоб стати лідером, треба знайти власну точку відліку, свій шлях. Для того щоб бути лідером, цю нішу треба зробити комфортною для себе і гідною собі. Формування лідерів в суспільстві не стихійний процес, його потрібно організувати, і це необхідно зробити в процесі навчання і виховання. Важливо, щоб сьогоднішні державні службовці, які почнуть керувати державою на різних рівнях, володіли демократичною культурою особистості, формами ефективної організації та управління, вирішення конфліктів, умінням спілкуватися і іншими якостями необхідними для успішного розвитку суспільства і держави.

У суспільному житті, лідера, як центральну, найбільш авторитетну фігуру в конкретній групі осіб, можна виділити практично в кожному виді діяльності, і в будь-який історичний період.

У процесі формування сучасного типу лідера, його психологічної готовності до управлінської діяльності гостро постає питання про критерії вимог до керівника нового типу, лідера, орієнтованого на реалізацію складних завдань суспільно-політичних перетворень Української держави на шляху до зміцнення її незалежності й ефективного соціально-економічного розвитку. Компетентнісний підхід до процесу формування лідерських якостей у посадових осіб та представників місцевого самоврядування повинен реалізуватись з врахуванням того, що компетентність сучасного керівника — лідера — це інтегральне поняття, що складається з:

- особистісної компетентності;
- громадянської компетентності;
- стратегічно-методологічної управлінської компетентності;
- управлінської компетентності в соціальних питаннях.

Останнім часом питанню лідерства у системі державного управління приділяється багато уваги:

- система підготовки та перепідготовки управлінських кадрів включає виявлення потенційних лідерів, їх залучення до державного управління та проведення тренінгових занять з формування лідерських якостей;

- з 2008 р. проводиться щорічний Всеукраїнський конкурс «Кращий державний службовець»;
- з 2012 р. діє Програма розвитку лідерства, яка спрямована на підготовку та професійний розвиток вищих керівних кадрів державного управління, здатних забезпечити на основі лідерства ефективність реалізації адміністративної та економічної реформ.

Ефективність навчання навичкам лідерства багато в чому залежить від правильного вибору способів і методів навчання. Вибір правильного підходу до навчання сприяє підвищенню його ефективності. Аналізуючи особливості підходів до організації навчання, необхідно враховувати, що:

- сутність когнітивного (або пізнавального) підходу до навчання навичкам лідерства, орієнтованого на розвиток знань, полягає у формуванні системи знань про те чи інше явище, процес, які в необхідний момент будуть використані як модель дії;
- поведінковий підхід до навчання навичкам лідерства в своїй основі є експериментаторським, він забезпечує розвиток навичок, що стануть йому в нагоді у майбутньому;
- емпіричний процес навчання навичкам лідерства (навчання через досвід) об'єднує сильні сторони когнітивного та поведінкового підходів, у результаті цього з'єднання виходить циклічний процес навчання, що базується на конкретному досвіді його учасників і орієнтований на практичний результат;
- тренінгові форми навчання: інформування, дискусії, вправи, мозкові штурми розвивають саме ті здібності, що впливають на розвиток лідерського потенціалу:
 - вміння досягати результату (здатність формулювати й утримувати ціль);
 - уважність і симпатія;
 - поведінкова гнучкість;
 - впливовість;
 - здатність до управління своїми емоціями.

І все ж варто враховувати, що сучасна професійна лідерська підготовка керівника на державній службі можлива лише за умови його індивідуальної спрямованості.

З метою формування лідерських якостей посадових осіб та представників місцевого самоврядування необхідно:

- процес навчання навичкам лідерства посадових осіб та представників місцевого самоврядування базувати на компетентному підході;
- поруч з традиційними методами використовувати тренінгові форми навчання.

Проаналізувавши наукові джерела розглянули лідера, яка володіє лідерськими якостями. Так лідер це людина, що володіє якоюсь владою в соціальній групі, ведучий за собою людей, що приймає відповідальність не тільки за себе, але і за окремі невдачі ведених їм людей. Крім того, він контролює колектив, спрямовує його. Лідер має підтримку мас, висловлює загальні ідеї (і пропонує їх), на нього можна покластися в будь-якій ситуації. Це людина, з яким хочеться спілкуватися, знаходить єдино правильне рішення проблеми, не ущемляючи нічий інтересів. Це серйозний, завжди знаходиться в центрі подій, шановний, авторитетний, популярна людина, або людина якого бояться. Лідер – це цікавий, захопливий і захоплює за собою людей людина, що вміє організовувати і вести їх за собою.

Очевидно, що нині мова має йти про формування посадової особи як позитивного лідера, який, володіючи системою гуманних внутрішніх цінностей та не дозволяючи іншим маніпулювати ними, вибудовує на їх основі ефективну й дієву систему взаємозацікавлених міжособистісних відносин у керівній діяльності, спрямованій на щоденне служіння громаді та її жителям, країні та державі.

У контексті вищезазначеного доцільно вказати, що лідерство в місцевому самоврядуванні необхідно офіційно визнати основою успішності процесів децентралізації та реалізації Українською державою започаткованих нею стратегічних реформ, спрямованих на забезпечення гідних умов життя пересічним українцям.

Список використаної літератури:

1. Акимов Е.Ю. Проблема имиджа государственных служащих в современном обществе. URL: [://vestnik.yspu.org/releases/2011_1pp/52.pdf](http://vestnik.yspu.org/releases/2011_1pp/52.pdf)
2. Данилина М.В., Подлиннова А., Силаев А. Портрет государственного служащего: социальные и психологические аспекты // Гуманитарные научные исследования. 2015. № 1. URL: <http://human.snauka.ru/2015/01/8195>
3. Вікова і педагогічна психологія. / Под ред. М.В. Гамезо. – М.: Изд. Просвітництво, 1984.- 414с.
4. Волков Б.С. Психологія підлітка – М.: Изд. Педагогічне товариство Росії, 2001.
5. Вебер М. Харизматичний панування // Соціологічні дослідження (СОЦІС). – 1988.- №5.- С. 139-147.
6. Гоулман Д. Емоційне лідерство: Мистецтво управління людьми на основі емоційного інтелекту.- М.: Альпіна, 2005.- 301 с.
7. Карделл Ф. Психотерапія і лідерство. – СПб.: Мова, 2000.
8. Крічевський Р.Л. Психологія керівництва і лідерства. – М.: МГУ, 1985. – 214с.
9. Політичне лідерство (Глосарій основних термінів)/ За заг. ред. Гошовської В. А. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.parle.org.ua/wp-content/uploads/2014/11/додаток-15.pdf>
10. Akerlof G., Kranton R. Identity and the economics of organizations // Journal of Economic Perspectives. 2005. 19 (1): 9–32.
11. Perry J. Measuring Public Service Motivation: An Assessment // Journal of Public Administration Research and Theory. 1996. 6 (1)

Дедух І.М., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ 19-5м, ФПУП
Науковий керівник – Дика О.С., к.е.н.
Державний університет «Житомирська політехніка»

АНАЛІЗ ЗДІЙСНЕННЯ РЕФОРМИ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ В УКРАЇНІ ТА ЄВРОПЕЙСКИХ КРАЇНАХ

Останні 20 років засвідчують стрімке поширення децентралізації як політичного та інституційного феномену у більшості країн світу. Десь процес децентралізації поглиблює, раціоналізує та систематизує уже звичні практики, десь впроваджує цілком нові принципи та механізми у організацію публічної влади. Проте незаперечним є факт універсальності цієї тенденції та певної спільності незалежно від країни та політичної системи.

Зважаючи на численні конституційні зміни чи доповнення, котрі були здійснені для запровадження децентралізації в різних країнах, цей процес є вітально важливим, а роль та позиція місцевого самоврядування та значне зростання їх повноважень та ресурсів піднята на якісно інший щабель у демократичних державах, не зважаючи на певні труднощі та перепони на шляху впровадження відповідних змін та реорганізації системи державного управління.

Нові умови, котрі забезпечуються завдяки впровадженню реформ з децентралізації, сприяють творенню нового лідерства, відповідальності та активного залучення громадян на місцевому рівні задля більш ефективного та якісного управління власними громадами та задоволення місцевих потреб.

Місцеве самоврядування означає право і спроможність органів місцевого самоврядування в межах закону здійснювати регулювання і управління суттєвою часткою суспільних справ, які належать до їхньої компетенції, в інтересах місцевого населення. (Стаття 3 Європейської Хартії Місцевого Самоврядування)

Децентралізація – це реорганізація державної влади та передача значних повноважень та ресурсних можливостей від державних органів органам місцевого самоврядування. При чому повноваження мають передаватись на найнижчий – тобто найближчий до людей рівень, за умови, що це не шкодить якості наданих послуг і такі повноваження можна реалізовувати найбільш успішно.

Іншими словами децентралізація передбачає вибудову ефективної взаємодії різних рівнів обраної та призначеної влади, в центрі якої стоїть інтерес громадянина. При запровадженні конкретних моделей та механізмів зазвичай керуються принципом субсидіарності.

Принцип субсидіарності – організаційний та правовий принцип, відповідно до якого завдання повинні вирішуватись на найнижчому або віддаленому від центра рівні, де їх вирішення є можливим та ефективним.

Компаративний аналіз це порівняльний, порівняльно-історичний аналіз, який застосовується при вивченні споріднених предметів і явищ.

На сучасному етапі Україна неухильно спрямовує свої зусилля на реалізацію євроінтеграційного курсу, виконання міжнародно-правових зобов'язань, в тому числі з питань розвитку питань місцевої і регіональної демократії.

Подальша демократизація суспільства, децентралізація влади на засадах субсидіарності були і залишаються пріоритетами України.

Важливу роль у цих процесах відіграє реформування місцевого самоврядування та територіальної організації влади відповідно до основних положень Європейської хартії місцевого самоврядування, яка стала невід'ємною складовою національного законодавства у цій сфері. Основні пункти:

1. Передумови формування реформи місцевого самоврядування в Україні
2. Зарубіжний досвід проведення децентралізаційних реформ
3. Порівняльний аналіз реформи самоврядування в Україні та Польщі

Можна підсумувати, що місцеве самоврядування є однією з фундаментальних засад сучасної демократичної системи управління, втіленням влади народу у специфічній формі і на відповідному рівні воно передбачає можливість самостійного вирішення питань місцевого значення в інтересах населення територіальної одиниці на підставі закону. У той же час місцеве самоврядування – це форма публічної влади, що реалізується специфічними суб'єктами – територіальними громадами і сформованими ними органами, має особливий об'єкт – питання місцевого значення та здійснюється на основі окремого типу власності – комунальної (муніципальної) власності. Названі істотні риси характеризують особливу природу місцевого самоврядування і зумовлюють його специфічне місце у системі публічної влади держави.

Дзюбенко О.М., к.е.н.
Кузьмич А.О., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-19-2м, ФПУП
Державний університет «Житомирська політехніка»

ПОНЯТТЯ, РОЛЬ ТА ПРИНЦИПИ ЕФЕКТИВНОЇ КОМУНІКАЦІЇ МІЖ ВЛАДОЮ І ГРОМАДСЬКІСТЮ

Налагодження комунікації як двостороннього зв'язку між владою і суспільством за посередництвом різних комунікаційних каналів та інструментів є необхідним чинником для досягнення успішних результатів урядових реформ, котрі не зможуть бути завершеними за умови, якщо суспільство їх не розуміє, а отже – не приймає.

Поняття "комунікація" складне і багатогранне явище і є невід'ємною властивістю функціонування будь-якої системи, що забезпечує специфічний обмін інформацією між її елементами в природному, біологічному та соціальному просторах, виражає процес спілкування, передачі інформації в соціальному середовищі. У науковій літературі виділяють комунікацію в широкому і вузькому сенсі цього слова. У широкому сенсі комунікація є однією з основ людської життєдіяльності та формою мовленнєвої діяльності, що не обов'язково передбачає наявність змістовно-сміслового плану. Ми будемо послуговуватися означенням у вузькому розумінні, де поняття "комунікація" характеризує обмін інформацією між двома або більшою кількістю суб'єктів із використанням різноманітних медіа-засобів і комунікаційних систем, однією з яких є держава. Головною метою комунікації є створення довірливих відносин між зацікавленими сторонами, формування правильних очікувань з боку громадськості та налагодження партнерських стосунків між суб'єктами комунікації.

Публічне управління наразі невід'ємне від комунікації як форми взаємодії суб'єктів і об'єктів управління, оскільки основою демократії є врахування потреб і позиції об'єкта управління, а сама комунікація виступає базовим чинником сталості й розвитку структур і систем.

З метою досягнення ефективної взаємодії між владою і суспільством формуються норми, котрі лягають в основу принципів комунікації, які, свою чергу, поділяються на дві категорії – організаційні та змістовні.

Серед організаційних принципів виділяють [2]:

- принцип прозорості (полягає в тому, що орган влади має постійно, вчасно і регулярно роз'яснювати цілі, завдання, принципи реалізації державної політики, висвітлювати свою діяльність, створювати зрозумілу систему внутрішніх зв'язків та компетенцій, відповідати на запити громадськості, бути відповідальним перед громадянами);
- принцип відкритості (сприяє відповідальності органу влади за створення таких комунікаційних процесів, які дозволять громадянам зрозуміти механізми прийняття рішень та вплив їх на розвиток суспільства);
- принцип підзвітності (передбачає звітування перед громадськістю про результати роботи органу влади);
- принцип партнерства (полягає в налагодженні партнерських стосунків між владою та всіма зацікавленими суб'єктами, що під час прийняття рішень допоможе зрозуміти потреби всіх зацікавлених сторін чи цільових аудиторій);
- принцип толерантності (передбачає сприйняття й толерантне ставлення влади до тих, хто має інші думки та погляди, дотримується інших точок зору);
- принцип динамічності (дозволяє органам влади враховувати зміни, що відбуваються в суспільстві, та вчасно реагувати на них);
- принцип прогресивності (сприяє віддзеркаленню сучасного рівня інформаційно-комунікаційних технологій з метою використання їх у процесі комунікації між владою і суспільством).

Список використаної літератури:

1. Державне управління: підручник: у 2 т. Т. 1 / Нац. акад. держ. упр. при Президентові України; ред. кол.: Ю. В. Ковбасюк (голова), К. О. Ващенко (заст. голови), Ю. П. Сурмін (заст. голови) та ін. – Київ: [б. в.]; Дніпропетровськ: ДРІДУ НАДУ, 2012. С. 463.
2. Дзяна Г. О., Дзяний Р. Б. Налагодження комунікації між владою і суспільством у період проведення реформ // Теорія та практика державного управління: зб. наук. пр. Вип 2 (57), 14-21.
3. Коник Д. Стратегічні комунікації: посіб. для держ. службовців. Київ: Міжнар. банк реконструкції та розвитку, 2016. 256 с.
4. Лашкіна М. Нові підходи до комунікації в публічному просторі державного управління // Публічне управління: теорія та практика. Вип. 1. 2013. С. 10–18.
5. Литвинова Л. В., Збираник Ю. В. Теоретичні аспекти розвитку комунікації в органах публічної влади в Україні // Державне управління: теорія та практика. 2015. С. 4–11.

Дика О.С., к.е.н.
Бурлак І.М., магістрант, І курс, гр. ЗДУМ-19-6м, ФПУП
Державний університет «Житомирська політехніка»

ПОНЯТІЙНИЙ АПАРАТ ДЕРЖАВНОЇ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ В СФЕРІ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ

В сучасних умовах розвитку та реформування державної служби кадрова політика відіграє важливу роль в державному управлінні. Ефективно налаштована система підбору персоналу на посади державних службовців забезпечить можливість доцільно підібрати висококваліфікований персонал для роботи на державній службі.

Перехід до європейських стандартів соціальних відносин у суспільстві, розбудова правової демократичної держави потребують наявності ефективної, гнучкої, пристосованої до нової ситуації сфери державного управління, яка повинна користуватися повагою та підтримкою громадян, без чого всі прогресивні реформи можуть залишитися паперовими деклараціями [1].

Розробка науково обґрунтованої державної кадрової політики є нагальною потребою українського суспільства, найважливішою передумовою зміцнення держави. Держава об'єктом свого впливу має всі кадри суспільства, всі людські ресурси [1].

Питання державної кадрової політики досліджували українські та зарубіжні вчені такі як: А. Адлер, Т. Адорно, М. Вебер, Р. Даль, Г. Лассуел, К. Маркс, Г. Маркузе, Р. Міхельс, Г. Моска, В. Парето, Б. Скінер, З. Фрейд, Е. Фромм, К. Юнг, К. Ващенко, О. Дьоміна, Ю. Ковбасюка, Г. Лелікова, В. Малиновського, В. Олуйка, Ю. Сурміна. Зважаючи на значний внесок вищезазначених вчених та не применшуючи їх наукового здобутку вважаємо за доцільне здійснити аналіз поняття державна кадрова політика.

Таблиця 1

Аналіз сутності поняття “державна кадрова політика”

№ з/п	Джерело	Сутність поняття
1	2	3
1.	Дьомін О., Леліков Г., Сороко В. [3]	Державна кадрова політика – державна стратегія, що виражає волю народу, політичний курс роботи з кадрами на загальнодержавному рівні, стратегію формування, розвитку та раціонального використання кадрів, усіх людських ресурсів держави. Тільки на загальнодержавному рівні кадрова політика як частина державної політики в цілому є інтегральним відображенням групових, місцевих, корпоративних та інших інтересів, стає власне політичною стратегією
2.	Енциклопедичний словник з державного управління [4, с. 305].	Кадрова політика – один із найважливіших напрямів державного управління, орієнтований на потребу публічної адміністрації в кадрах, що полягає в стратегічній діяльності із цілевизначення, ідеологічного та програмного забезпечення формування, розвитку та використання кадрових ресурсів як визначального чинника ефективності системи органів публічної влади
3.	Ковбасюк Ю. [2, с. 3].	Державна кадрова політика – це цілеспрямована стратегічна діяльність держави, пов'язана з плануванням та прогнозуванням формування, професійного розвитку й раціонального використання кадрів, усіх трудових ресурсів України, визначенням цілей і пріоритетів кадрової діяльності
4.	Малиновський В. [6, с. 54].	Державна кадрова політика як стратегічна діяльність держави у сфері державної служби, головною метою якої є вдосконалення кадрового потенціалу, створення дієздатного державного апарату, спроможного ефективно реалізовувати завдання й функції держави шляхом професійного та сумлінного виконання державними службовцями покладених на них повноважень
5.	Мельник І. [7]	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 покладених на них службових повноважень
6.	Олуйко В. [8]	Державна кадрова система – це система організаційних, правових та інших заходів уповноважених державою суб'єктів щодо формування кадрового забезпечення органів держави, державних підприємств, установ і організацій, що забезпечують виконання функцій держави

Закінчення табл. 1

1	2	3
---	---	---

7.	Охотський Є. [9, с. 494].	Головним змістом державної кадрової політики вбачає адекватні заходи з розвитку кадрового потенціалу, оволодіння сучасними формами й методами підбору, використання та оцінювання кадрів, заходи щодо мотивації праці, формування резерву й організації професійного навчання кадрів
8.	Приходько В. [10]	Державна кадрова політика визначає місце й роль кадрів у суспільстві, мету, завдання, найважливіші напрями та принципи роботи державних структур з кадрами, головні критерії їх оцінювання, шляхи вдосконалення підготовки та підвищення кваліфікації, раціональне використання кадрового потенціалу
9.	Стратегія державної кадрової політики на 2012–2020 рр. [11].	Державна кадрова політика – це стратегія держави з формування та раціонального використання кадрового потенціалу суспільства

Провівши дане дослідження, слід відмітити, що кадрова політика у сфері державного управління – це система теоретичних знань, ідей, поглядів, принципів, відносин і організаційно-практичних заходів органів державного управління, спрямованих на встановлення цілей, завдань, характеру цієї політики, визначення форм і методів кадрової роботи з метою формування, розвитку та раціонального використання кадрового потенціалу органів державного управління, що здійснюється на засадах верховенства права, моральності та демократизму, має системний, реалістичний, послідовний і випереджальний характер [5, с. 11-12].

Таким чином, роблячи висновки, необхідно зазначити, що в сучасних умовах державна кадрова політика повинна стати прискорювачем соціально-демократичних претворень, центром всього управлінського процесу. Цілі і принципи кадрової політики можуть стати мобілізуючою і організаційною силою в координації і взаємодії всіх державних, економічних, і державних структур у вирішенні кадрових питань, у формуванні, розвитку та раціональному використанні всього кадрового потенціалу.

Послідовне і цілеспрямоване формування державної кадрової політики, особливо в регіонах, відбивається на реалізації концепції державної регіональної політики і на поліпшенні якісного складу кадрів державної служби, їх професійно-інтелектуальному рівні і результати роботи в здійсненні ринкових реформ.

Список використаної літератури:

1. Гусак І. Державна кадрова політика: забезпечення відповідальності та запобігання корупції [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://lvivacademy.com/vidavnistvo_1/visnik11/fail/Gusak.pdf
2. Державна кадрова політика в Україні: стан, проблеми та перспективи розвитку : наук. доп. / авт. кол.: Ю.В. Ковбасюк, К.О. Ващенко, Ю.П. Сурмін та ін. – К. : НАДУ, 2012. – 72 с.
3. Дьомін О. Державна кадрова політика: система роботи з кадрами державної служби [Електронний ресурс] / О. Дьомін, Г. Леліков, В. Сороко // Вісник державної служби України. – 2001. – № 2. – Режим доступу: http://www.guds.gov.ua/control/uk/publish/article?art_id=37667&cat_id=37402.
4. Енциклопедичний словник з державного управління / уклад.: Ю.П. Сурмін, В.Д. Бакуменко, А.М. Михненко та ін.; за ред. Ю.В. Ковбасюка, В.П. Трощинського, Ю.П. Сурміна. – К.: НАДУ, 2010. – 820 с.
5. Кадрова політика і державна служба: навч. посіб. / С.М. Серьогін, Н.Т. Гончарук, Н.А. Липовецька [та ін.]; за заг. ред. проф. С.М. Серьогіна. – Д.: ДРІДУ НАДУ, 2011. – 352 с.
6. Малиновський В. Державне управління : навч. посіб. / В. Малиновський. – Луцьк : Вежа, 2000. – 558 с.
7. Мельник І.М. Особливості державної кадрової політики у сфері вдосконалення механізмів добору персоналу державної служби [Електронний ресурс] / І.М. Мельник. – Режим доступу: www.academy.gov.ua.
8. Олуйко В.М. Кадри регіонів України: становлення та розвиток : монографія / В.М. Олуйко ; за ред. Н.Р. Нижник, Г.І. Лелікова. – К. : Наук. світ, 2001. – 237 с.
9. Охотський Е. Книга работника кадровой службы : учеб. справоч. пособ. / Е. Охотский. – М. : Экономика, 1998. – С. 494.
10. Приходько В.А. Місцева влада у світлі сучасної державної кадрової політики [Електронний ресурс] / В.А. Приходько // Теорія та практика державного управління : зб. наук. пр. – Х. : ХарPI НАДУ “Магістр”, 2009. – Вип. 1 (24). – Режим доступу: <http://www.kbuara.kharkov.ua/ebook/tpdu/2009-1/doc/4/04.pdf>.
11. Стратегія державної кадрової політики України: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.rv.gov.ua/sitenew/data/upload/photo/strategia.pdf>.

Дикий А.П., к.е.н., доц.
Серветник Т.О., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-19-7м, ФПУП
Державний університет «Житомирська політехніка»

ПОНЯТТЯ ПРОФЕСІОНАЛІЗАЦІЇ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ

Необхідність формування кадрового складу державного апарату професійно підготовленими висококваліфікованими фахівцями, які відповідають цілям, завданням і функціям держави, залишається найбільш гострою в умовах сучасної світової економічної кризи [3]. Сьогодні основною кваліфікаційною рисою державних службовців є професіоналізм. Відомо, що підвищення кваліфікації, підготовка та перепідготовка кадрів позитивно сприяє розвитку професіоналізації державної служби. Засвоєння державним службовцем потрібних знань, умінь, навичок і здібностей щодо кваліфікаційних вимог для конкретної посади державного службовця, покращить якість управлінських послуг відповідно до сучасних тенденцій розвитку.

З однієї сторони професіоналізм – це рівень досконалості особистості в своїй діяльності, а головна ознака професії – ступінь внутрішньої підготовленості особистості до вибраного роду занять, що проявляється при формуванні компетенцій, необхідних для даної професії. При виборі тієї чи іншої професії людина набуває певний соціальний статус, а в ході формування професійної ідентичності він долучається до її професійної культури, переймає цінності і традиції, дотримується певного кодексу поведінки. З іншого боку необхідним є виділення професійних компетентностей, які відображають знання, навички, вміння, досвід, світогляд та ряд інших особистісних і професійних характеристик, якими повинен володіти державний службовець. На даний момент даний підхід до професіоналізації державних службовців все більше привертає увагу науковців і є найбільш перспективним в цій галузі, так як надає широкі можливості для виявлення як основних, так і супутніх, але не менш значимих, професійних характеристик держслужбовців в ході їх професійної діяльності та кар'єрного росту.

Науковці О. Оболенський та В. Сороко визначають професіоналізацію державної служби як сукупність взаємопов'язаних та взаємообумовлених соціальних інститутів, яка забезпечує формування, виявлення та розвиток особистості, надання їй допомоги у професійному самовизначенні та професійній самоідентифікації, у застосуванні та формуванні професійного досвіду. Під професійним самовизначенням розуміється вибір особою сфери діяльності, професії; під професійною самоідентифікацією – самооцінка відповідності своїх здібностей, потенційних можливостей, рис характеру вимогам певної сфери діяльності, професії, посади [2, с. 21]. Як зазначає К.О. Кікіньова, професіоналізація в широкому соціальному змісті розуміється як створення і розвиток суспільних інститутів, а також правил і норм, пов'язаних з формуванням професійної структури суспільства. У вузькому змісті процес професіоналізації означає формування професійних груп, що мають специфічні інтереси й цінності, а також професійних позицій і ролей. Професіоналізація означає придатність і готовність індивіда до виконання тієї або іншої професійної ролі, тобто її можна розглядати як цілісний безперервний процес становлення особистості як спеціаліста та професіонала [1]. Поняття “професіоналізм державних службовців” є якісно-ціннісним комплексом поєднання глибоких різносторонніх знань, умінь, професійних управлінських навичок, практичного досвіду, загальнолюдської культури, що відображає ступінь самоорганізації особи, рівень її професійної діяльності, забезпечує ефективність державної служби та сприяє зростанню її авторитету [4].

Таким чином, професіоналізація кадрового забезпечення державної служби являє собою системне соціальне явище та діяльнісний процес якісних та кількісних змін у професіональній сфері державних службовців. Поєднуючи такі складові як розвиток професії, становлення державного службовця як фахівця-професіонала та становлення державних службовців як специфічної соціально-професійної групи, професіоналізація є інструментом державної кадрової політики [1]. Дієвим інструментом підвищення ефективності державної служби повинно бути впровадження та подальше вдосконалення критеріїв якості професіоналізації кадрового забезпечення. Тобто одним із пріоритетних завдань кадрової політики державної служби має стати максимально можливе підвищення знань і професійного досвіду державних службовців.

Список використаної літератури:

1. Кікіньова К.О. Професіоналізація як процес підвищення ефективності державної служби в контексті європейських стандартів / [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.kbuapa.kharkov.ua/e-book/db/2008-2/doc/3/09.pdf>
2. Оболенський О., Сороко В. Професіоналізація державної служби та служби в органах місцевого самоврядування / О. Оболенський, В. Сороко // Вісник державної служби України. – 2005. – № 1. – С. 20-27.
3. Філіпова Т.В. Професійний менталітет державних службовців в Україні: технологія формування: автореф. дис. ... канд. держ. управління 25.00.03 / Т.В. Філіпова. – Дніпропетровськ, 2006. – 23 с.
4. Ярмистий М. Актуальні питання професійної компетентності службовців місцевих державних адміністрацій / М. Ярмистий // Вісн. держ. служби України. – 2003. – № 4. – С. 28-32.

**Добровольський В.Є., магістрант. І курсу, гр. ЗДУМ-19-5м, ФПУП
Науковий керівник – Дикий А.П., к.е.н., доц.
Державний університет «Житомирська політехніка»**

МОЛОДІЖНА ПОЛІТИКА НА РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ

На сучасному етапі розвитку Україна потребує більше молодих спеціалістів. Саме молоді спеціалісти, завдяки своїй мобільності, комунікабельності, високому потенціалу, знанням і вмінням, є головною силою для побудови успішної економіки. Сучасна ситуація на ринку праці України є дуже складною для молоді. Через послаблення державного контролю за працевлаштуванням молоді, скорочення робочих місць, з'явилися нові проблеми щодо її працевлаштування, молодіжне безробіття стає все реальнішим для нашої країни.

Метою даного дослідження є визначення основних причин молодіжного безробіття на ринку праці України, а також запропоновано основні заходи, щодо його подолання.

Дана тема та її проблеми є досить актуальними на сьогоднішній день. Якщо взяти до уваги те, що на даний момент в країні криза, за рахунок цього відбувається скорочення робочих місць, тому шанси влаштуватись на роботу для молоді стають все меншими. Рівень безробіття в Україні перевищує рівень природного безробіття (4-5 %), рівень безробіття серед молоді, за офіційними даними, перевищує 17% [1]. За даними Державної служби зайнятості, більш як 40% безробітних – молодь віком до 35 років [2].

Ці та багато інших причин призводять к загостренню проблеми з працевлаштуванням молоді. Ця ситуація може призвести до ряду проблем в країні, тому потребує негайного вирішення. Можна погодитися з думкою С. Бандур, що, «не можна обійти питання молодіжного безробіття. Значна частина молоді через відсутність підходящої роботи просто деградує, а нерідко стає на шлях тінювих і кримінальних заробітків. Унаслідок своїх соціально- психологічних особливостей ці особи рідко повертаються до законослухняної поведінки у сфері зайнятості. Звідси існує реальна загроза втратити ціле покоління людей, яке з плином часу буде не спроможне реалізувати набуті знання» [3, с.5]. Багато молоді через відсутність роботи, працюють не за фахом, що також негативно впливає на країну. Вони не отримують задоволення від своєї роботи, займаються тим, що їм не подобається, цим самим росте рівень незадоволеності населення якістю трудового життя. Також через те, що молодь не може влаштуватись на роботу в Україні, вони вимушені виїжджати за кордон в пошуках роботи. Це сприяє втраті висококваліфікованої робочої сили та є негативною тенденцією для нашої країни через те, що більшість спеціалістів, які б могли розвивати вітчизняну економіку, працювати на українських підприємствах, через нестачу робочих місць, їдуть працювати за кордон і реалізують свої можливості там, вносячи вклад в розвиток іншої країни.

Для того, щоб поліпшити ситуацію на ринку праці для молоді, в першу чергу держава повинна розпочати політику в двох напрямках: сприянні працевлаштуванню та підтримці молоді в зайнятості. Тобто держава має залучитись до вирішення цієї проблеми і вести постійний контроль. Так, у січні 2013 року набрав чинності закон "Про зайнятість населення". Згідно з ним студентам, які здобули професії "кваліфікований робітник", "молодший спеціаліст", "бакалавр", "спеціаліст" і продовжують навчатися на наступному кваліфікаційному рівні, надано право проходити стажування за спеціальністю. Найбільшим плюсом для молоді є запис про проходження стажування до трудової книжки [4].

Отже, у сучасних складних умовах необхідно підтримувати ініціативу молоді щодо професійної підготовки та працевлаштування, заохочення її до активного пошуку роботи й отримання спеціальності або професії, що користується попитом на ринку праці. Необхідно негайно вирішувати проблему недостатньої зайнятості молоді: держава має подбати про створення стабільності й захищеності для молоді; потрібно створити умови, що сприяють залученню й закріпленню молодих фахівців на виробництві; створити нові робочі місця; надати можливість студентам отримувати досвід роботи; належний рівень освіти; можливість реалізувати свої знання та вміння; розробити програми по вибору професій і включення молоді в трудову діяльність.

Список використаної літератури:

1. Наталія Королевська: Молодіжне безробіття – загальносвітова проблема, що потребує пошуку спільного рішення. – [Електронний ресурс] / Режим доступу: <http://mlsp.gov.ua/>;
2. Державна служба зайнятості – [Електронний ресурс] / Режим доступу: <http://www.dcz.gov.ua/>;
3. Бандур С. І. Модернізація економіки як чинник трансформації структури зайнятості населення / С. І. Бандур //Ринок праці та зайнятість населення – 2011.- 2 (27). – С.3-6.;
4. Молодіжне безробіття: втрачене покоління? -[Електронний ресурс] / Режим доступу: <http://www.epravda.com.ua/>.

ОЦІНКА ВПЛИВУ ДЕРЖАВИ НА ДЕМОГРАФІЧНИЙ РОЗВИТОК

Динаміка населення впливає на просторовий розвиток територій. Розвиток території відбувається за умови забезпечення матеріальної та духовної когерентності території і громади. Матеріальна когерентність потребує соціальних, економічних та політичних структур, а духовна – передбачає наявність почуття місця, емоційної та поведінкової прихильності до місця, до певної території. Цьому сприяють демографічна поведінка та демографічні відносини. Демографічна поведінка сприяє формуванню та відтворенню інституційної структури певного місця (території), а демографічні відносини сприяють економічному, соціальному та політичному розвитку [1]. За таких умов актуалізуються наукові дослідження, які враховують взаємозв'язок державної політики і демографічних змін, що відбуваються у всьому світі, демографією та політологією. Натомість цей аспект суспільного розвитку з предметної сфери наукових досліджень значною мірою зсунувся у публіцистичну площину і став предметом уваги політичних активістів, журналістів, що іноді призводить до перебільшених або некоректних тлумачень. Основу для таких перебільшень складають деякі найбільш політично чутливі та суперечливі питання: низька народжуваність, зменшення чисельності населення та демографічне старіння; міжнародна міграція тощо. Також багато урядів та неурядових суб'єктів активно використовують різновиди «стратегічної демографії», використовуючи народжуваність, смертність або міграцію як інструменти внутрішньої або зовнішньої політики. Тому науковці повинні використовувати свої знання та аналітичні прийоми для кращого розуміння таких проблем в суспільстві для запобігання надмірних маніпуляцій на цій темі [2]. За останні десятиліття ця тема обговорювалась на високому рівні у більшості країн та світових регіонів. Суперечки щодо формування і реалізації демографічної політики спонукають активно діяти уряди, політичні еліти, міжнародні організації [3].

Оцінка впливу держави на демографічний розвиток може бути здійснена із використанням загальних та спеціальних методів дослідження, зокрема: системного і факторного аналізу та синтезу – для структуризації заходів державного регулювання демографічного розвитку та формулювання висновків до статті; емпіричні та статистичні методи (опитування, сфокусованого інтерв'ю та анкетування) – для виявлення суспільної думки щодо оцінки та перевірки значущості заходів державного регулювання, які сприяють збільшенню народжуваності в країні; графічний і табличний метод – для демонстрування щодо усвідомлення респондентами демографічної ситуації в країні (рівень експертності) та ролі держави як лідера у цій сфері щодо її покращення; метод індукції – для екстраполяції отриманих результатів опитування респондентів щодо оцінювання ролі держави як лідера у сфері демографічного розвитку в Україні із визначенням пріоритетних напрямів її посилення.

Грунтуючись на вивченні практичного досвіду, оцінку дієвості та коригування механізмів державного регулювання демографічного розвитку в регіоні здійснено на основі соціологічного опитування з урахуванням відповідних методологічних положень [4; 5]. Це дало змогу оцінити роль держави як лідера у сфері демографічного розвитку України за відповідними регуляторними заходами. Проведена оцінка показали низькі результати. Майже дві третини респондентів вважають державне регулювання недостатньо дієвим (30,0%) або практично не відчутним для їх власної родини (26,3%). Про те, що регуляторні заходи реалізуються, але відчутні лише для окремих типів родин вважають 16,0% і повністю заперечують наявність будь-якої допомоги сім'ї 15,5% опитаних. Проведене дослідження дало змогу узагальнити позицію респондентів щодо оцінювання ролі держави як лідера у сфері демографічного розвитку в Україні із визначенням пріоритетних напрямів її посилення, а саме: вирішення житлових проблем, підвищення рівня заробітної плати, запровадження щомісячної допомоги по догляду за дитиною відповідно до прожиткового мінімуму.

Список використаної літератури:

1. Brown, D.L. (2019), *Social Demography, Space and Place*, Handbooks of Sociology and Social Research, Springer, New York, United States, pp. 483-497.
2. Teitelbaum M.S. (2015), "Political demography: powerful trends under-attended by demographic science", *Population studies-a journal of demography*, vol. 69, pp. 87-95.
3. Teitelbaum M.S. (2019), *Political Demography*, Handbooks of Sociology and Social Research, Springer, New York, United States, pp. 775-789.
4. Єріна А.М. Статистичне моделювання та прогнозування / А.М. Єріна. – К.: КНЕУ, 2001. – 170 с.;
5. Людський розвиток в Україні. Модернізація соціальної політики: регіональний аспект: [монографія] / за ред. Е.М. Лібанової ; Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України. – К., 2015. – 356 с.

Дронь О.О., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-19-6м, ФПУП
Науковий керівник – Клименко І.В., к.е.н
Державний університет «Житомирська політехніка»

ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ НА СУЧАСНОМУ ЕТАПІ РОЗВИТКУ СУСПІЛЬСТВА

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. Лідерство розвивають як у приватному, так і публічному секторах, і, зокрема, на державних службах.

Лідерство є серцевиною належного демократичного врядування, сучасною концепцією управління. Лідерство визнається як потужний фактор вдосконалення управлінської спроможності та результативності діяльності органів державної влади. Лідерство є відповіддю на сучасний ритм життя, постійні динамічні зміни у всіх сферах, зокрема, зростання конкуренції та глобалізацію, міжнародну економічну інтеграцію, зростання ринку в країнах, що розвиваються, більшу дерегуляцію та приватизацію; технологічні зміни (швидшу та кращу комунікацію, більше інформаційних мереж об'єднують більшу кількість людей у світі). Такі зміни спричинили як більше ризиків так і більше можливостей.

Формування лідерських якостей у контексті реформування державної служби, реалізації адміністративної реформи, визначення нового курсу розвитку Української держави є стратегічного умовою належного врядування в Україні. Вирішальна роль у цьому процесі належить 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 компетенціями щодо набуття лідерських навичок та підвищення своєї кваліфікації відповідно до вимог часу.

Уряд України продовжує модернізувати свій 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. Один з ключових аспектів цієї модернізації стосується розвитку 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 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 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.

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 вищого корпусу державної служби для оперативного реагування на вимоги та виклики, що виникають у зв'язку з процесами суспільної трансформації, економічного розвитку, європейської інтеграції. Розробка та впровадження програми розвитку та формування лідерства пов'язані з визнанням провідної ролі керівників вищої ланки в системі державного управління, їхнього впливу на реалізацію реформ, зокрема професіоналізації державної служби. Державні службовці вищого корпусу мають бути взірцем для інших та вести працівників за собою. Впровадження таких програм відповідає потребам вдосконалення системи та процедур управління людськими ресурсами на державній службі, в тому числі, вищими керівними кадрами. Вони покликані надавати допомогу керівникам, розвивати 3 їхні компетенції та забезпечувати можливості для обміну досвідом та підвищення кваліфікації відповідно до вимог часу.

Розвиток та формування лідерських якостей має стати одним з ключових елементів щорічного оцінювання діяльності керівників на державній службі в Україні. Відповідно до цього вони мають демонструвати необхідні лідерські компетенції 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.

Дунець І.Т., магістрант, І курс, гр.ЗДУМ-19-Зм, ФПУП
Науковий керівник – Дикий А.П., к.е.н., доц.
Державний університет «Житомирська політехніка»

УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ЩОДО ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ЛІСОВОГО ГОСПОДАРСТВА В УКРАЇНІ

Протягом останніх десятиліть стрімко змінюються вимоги до управління лісовим господарством як у загальносвітовому масштабі, так і на національному та регіональному рівнях.

Лісова політика, яка на світовому рівні визнана як основа екологічної, повинна сприяти вирішенню проблем охорони навколишнього природного середовища шляхом забезпечення оптимальної лісистості, формування стійкості лісових екосистем, зростання екологічної безпеки та спиратися на міжнародні принципи і критерії сталого розвитку лісового господарства.

Стан державного управління лісовим господарством на сучасному етапі не відповідає вимогам сталого розвитку і новим економічним відносинам у державі, характеризується відсутністю спільно виробленої міжгалузевої позиції щодо управління лісовим господарством в Україні. Недосконалими також є механізми узгодження управлінських рішень у сфері лісового господарства з органами публічної влади та населенням.

Проблематика публічної політики щодо підвищення продуктивності лісового господарства України ще розроблена недостатньо, що і зумовило вибір теми дослідження, яка викликана розумінням надзвичайно важливої ролі лісів для екологічної, економічної та соціальної стабільності держави, необхідності системного удосконалення ведення лісового та мисливського господарства в Україні для забезпечення довгострокових інтересів держави на основі поєднання принципів державного регулювання з механізмами ринкових відносин з огляду на цілі децентралізації влади, необхідності розвитку державно-приватного партнерства, мінімізації корупційних ризиків та вчинення правопорушень, утвердження відкритих, прозорих механізмів прийняття управлінських та кадрових рішень.

За мету дослідження поставлено теоретичне з'ясування стану та обґрунтування шляхів удосконалення публічного управління щодо підвищення продуктивності лісового господарства як галузі матеріального виробництва, що вивчає, веде облік і відтворення, охорону і захист лісів, а також регулювання їх використання в цілях задоволення потреб.

Для досягнення мети було визначено декілька завдань. По-перше дослідити сутність державного регулювання та управління у сфері лісових відносин через розкриття повноважень основних суб'єктів цієї управлінської діяльності. По-друге аналіз базових нормативно-правових актів з ведення лісового господарства в контексті сфер їх застосування. По-третє розкриття ролі ефективного лісовпорядкування, державного лісового кадастру і лісової сертифікації в діяльності з підвищення продуктивності лісового господарства. По-четверте обґрунтування потреб модернізації інструментів забезпечення державного управління у сфері охорони, використання та відтворення лісів. По-п'яте розкриття значення додержання лісового законодавства та більш дієвого забезпечення громадського контролю за охороною, захистом, використанням та відтворенням лісів у справі підвищення продуктивності лісового господарства. По-шосте з'ясувати можливість застосування в Україні кращого зарубіжного досвіду з питань ведення лісового господарства.

Методи дослідження обрані з урахуванням поставленої мети і завдань дослідження, його об'єкта та предмета. Діалектичний метод аналізу явищ у їх зміні, розвитку та взаємозв'язку склав підґрунтя для комплексного і системного використання інших наукових методів. Зокрема, під час дослідження використовувалися загальнонаукові методи: аналізу і синтезу, аналогії і моделювання, абстрагування і конкретизації. Також були використані історичний, логічний, статистичний та порівняльно-правовий метод, поряд із застосуванням методу системного аналізу.

Теоретичне значення дослідження даної теми, на мій погляд, полягає у тому, що вона вносить певний вклад в наукове осмислення досліджуваної проблеми.

Практичне значення дослідження полягає у тому, що окремі його положення можуть бути використані, наприклад, при розробці комплексної державної програми щодо підтримки продуктивності лісового господарства України.

У результаті проведеної роботи з'ясовано сутність та важливість державного регулювання та управління у сфері лісових відносин через розкриття повноважень основних суб'єктів цієї управлінської діяльності. Проаналізовано базові нормативно-правові акти з ведення лісового господарства в контексті сфер їх застосування, що дає змогу зробити висновки про необхідність його оновлення через внесення актуальних змін.

Єфімова О.В., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-19-5м, ФПУП
Науковий керівник – Свірко С.В., д.е.н., проф.
Державний університет «Житомирська політехніка»

УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ДЕРЖАВНОГО СЛУЖБОВЦЯ

Дослідження соціального захисту державних службовців вказує на його складну структуру, багатоманітність проявів і напрямів реалізації. Соціальна захищеність поширюється на всіх людей, однак форми, методи, рівень їхнього захисту різні. Соціальний захист – це багатоступенева і багаторівнева система, яка виконує дві основні функції: 1) компенсація наслідків бідності через надання адресної допомоги; 2) забезпечення умов для участі громадян у соціальному страхуванні під час їхнього активного періоду життя.

Структурно соціальний захист має такі складові частини:

- а) державний соціальний захист – загальна система соціального захисту (загальнообов'язкове державне страхування та державна соціальна допомога);
- б) спеціальний соціальний захист;
- в) додатковий соціальний захист і недержавне соціальне забезпечення (недержавне пенсійне забезпечення та недержавні соціальні послуги).

Всі наведені функції соціального захисту стосуються і державних службовців. Але, так як вони є окремою групою працездатного населення України, їхній правовий статус і соціальний захист має специфічні особливості.

В юридичній літературі базовий принцип соціально-правового забезпечення державних службовців полягає в тому, щоб залежно від посади публічної служби, її значення у діяльності державного органу і органу місцевого самоврядування, масштабів відповідальності публічного службовця надати йому достатнє грошове і соціально-побутове забезпечення.

Принцип достатності полягає в тому, щоб надати службовцю таке матеріальне забезпечення, яке відповідало б загальноприйнятим стандартам життя у державі, а не тільки задовольнити мінімальну потребу в їжі, одязі, житлі.

Соціальний захист державних службовців має відповідати сутності соціальної держави та змісту її соціальної політики, а бажана соціальна захищеність державних службовців повинна полягати у належному забезпеченні їх соціальних прав, досягнення якого спрямоване на підвищення конкурентоспроможності державних службовців на ринку праці та формування соціального і трудового потенціалу державної служби.

Соціальний захист державних службовців відбувається як щодо всіх державних службовців загалом, так і стосовно кожного державного службовця зокрема. Крім того свої відмінності є у різних за статусом органах, підприємствах і установах держави.

Правові засади створення і забезпечення соціально-правового статусу публічного службовця забезпечують:

- Конституція України;
- закони України: "Про державну службу" (ст. 33 "Оплата праці", ст. 34 "Заохочення за сумлінну працю", ст. 35 "Щорічні та додаткові відпустки державних службовців", ст. 36 "Соціально-побутове забезпечення державних службовців", ст. 37 "Пенсійне забезпечення і грошова допомога державним службовцям"), "Про відпустки", "Про державний захист працівників суду і правоохоронних органів", "Про оплату праці", "Про пенсійне забезпечення", "Про Кабінет Міністрів України";
- укази Президента України: "Про Концепцію адаптації інституту державної служби в Україні до стандартів Європейського Союзу", "Про Концепцію розвитку законодавства про державну службу в Україні", "Про заходи щодо реформування державної служби в Україні та забезпечення захисту конституційних прав державних службовців";
- постанови Кабінету Міністрів України: "Про впорядкування оплати праці апарату виконавчої влади, місцевого самоврядування та їх виконавчих органів, органів прокуратури, судів та інших органів", "Про умови оплати праці посадових осіб та працівників митної служби";
- Накази: Голодержслужби України "Про проведення щорічного профілактичного медичного огляду державних службовців"; Адміністрації Державної прикордонної служби України "Про упорядкування оплати праці працівників Адміністрації та регіональних управлінь Державної прикордонної служби України", тощо.

Як зазначалось вище, трудова діяльність державних службовців із виконання завдань і реалізації функцій держави відбувається в різних за характером та природою державних органах. Ця диференціація

забезпечує основу для поділу державної служби на види. Залежно від органу та характеру здійснюваної особою державної

Належна реалізація розроблених теоретичних положень та практичних шляхів реалізації соціального захисту державних службовців дасть змогу забезпечити формування дійсно дієвого механізму забезпечення та захисту прав цієї особливої категорії працюючих громадян України.

Желєзний В.С., магістрант, I курс, гр.ЗДУМ-19-3м, ФПУП
Науковий керівник – Дика О.С., к.е.н.
Державний університет «Житомирська політехніка»

ПРОВЕДЕННЯ ГОТІВКОВИХ РОЗРАХУНКІВ ЯК СТИМУЛЮВАННЯ ПОПОВНЕННЯ ДЕРЖАВНОГО БЮДЖЕТУ, ТА ВИВЕДЕННЯ З ТІНІ НЕ ОБЛІКОВАНОГО ТОВАРУ

Однією з основних загроз економіки як для України, так і країн Європейського Союзу є діяльність, пов'язана з незаконним обігом товару. Однією з ефективних форм контролю з боку контролюючих органів є документальна планова, позапланова та фактична перевірка, метою проведення яких в загальному контексті можна визначити підтвердження того, що заявлені платником податків у податковій звітності показники достовірно відображають усі аспекти та результати його господарської діяльності, а сама діяльність відповідає вимогам чинного законодавства, зокрема, з питань, що належать до компетенції органів Державної податкової служби України.

Про цьому слід наголосити на загальних засадах Податкового кодексу України це, зокрема:

- загальність оподаткування – кожна особа зобов'язана сплачувати встановленим цим Кодексом, іншими законами з питань оподаткування та сплати податків та зборів, платником яких вона є згідно з положення Кодексу;
- рівність усіх платників перед законом, недопущення будь-яких проявів податкової дискримінації – забезпечення однакового підходу до всіх платників незалежно від соціальної, расової, національної, релігійної приналежності, форми власності юридичної особи, громадянство фізичної особи, місця походження капіталу;
- невідворотність настання визначеної законом відповідальності у разі порушення податкового законодавства.

Такий підхід до всіх платників податків і має формувати загальну податкову культуру

платників до сплати податків. При цьому недобросовісні платники мають розуміти міру відповідальності у разі незабезпечення вимог податкового законодавства та застосування схем ухилення від оподаткування.

Для суб'єктів господарювання, які мають справу з готівкою, застосування реєстраторів розрахункових операцій (далі – РРО) – завжди актуальна тема. Змінами, внесеними до законодавства, що регулює порядок здійснення розрахункових операцій у сфері торгівлі, громадського харчування та послуг, запроваджено нові види РРО, це, пристрій або програмно-технічний комплекс, в якому реалізовані фіскальні функції і який призначений для реєстрації розрахункових операцій при продажу товарів (наданні послуг), операцій з торгівлі валютними цінностями в готівковій формі та/або реєстрації кількості проданих товарів (наданих послуг), операцій з видачі готівкових коштів держателям електронних платіжних засобів та з приймання готівки для подальшого переказу. До реєстраторів розрахункових операцій відносяться: електронний контрольно-касовий апарат, електронний контрольно-касовий реєстратор, вбудований електронний контрольно-касовий реєстратор, комп'ютерно-касова система, електронний таксометр, автомат з продажу товарів (послуг) тощо.

Суб'єкти господарювання, які здійснюють розрахункові операції в готівковій та/або в безготівковій формі (із застосуванням електронних платіжних засобів, платіжних чеків, жетонів тощо) при продажу товарів (наданні послуг) у сфері торгівлі, громадського харчування та послуг, а також операції з приймання готівки для подальшого її переказу зобов'язанні, в тому числі, надавати особі, яка отримує або повертає товар, отримує послугу або відмовляється від неї, включаючи ті, замовлення або оплата яких здійснюється з використанням мережі Інтернет, при отриманні товарів (послуг) в обов'язковому порядку розрахунковий документ встановленої форми та змісту на повну суму проведеної операції, створений в паперовій та/або електронній формі (у тому числі, але не виключно, з відтворенням на дисплеї реєстратора розрахункових операцій чи дисплеї пристрою, на якому встановлений програмний реєстратор розрахункових операцій QR-коду, який дозволяє особі здійснювати його зчитування та ідентифікацію із розрахунковим документом за структурою даних, що в ньому міститься, та/або надсиланням електронного розрахункового документа на наданий такою особою абонентський номер або адресу електронної пошти), створювати та передавати по дротовим або бездротовим канал зв'язку інформацію про проведенні розрахункові операції, тощо.

Основною метою цього заходу є створення комфортніших умов для суб'єктів господарювання в частині забезпечення подання звітності про використання РРО в електронному вигляді, зменшення витрат на утримання касової техніки за рахунок економії витрат на друкування паперової контрольної стрічки. Крім того подання контрольної звітності від РРО до ДПС України сприятиме значному скороченню перевірок платників податків.

Список використаної літератури:

1. Податковий кодекс України від 02.12.2010 р. № 2755-VI,
2. Закон України «Про застосування реєстратор розрахункових операцій у сфері торгівлі, громадського харчування та послуг» від 6 липня 1995 року №265/95-ВР.

ДЕРЖАВНІ МЕХАНІЗМИ УПРАВЛІННЯ ПОЛІТИЧНО-ІНФОРМАЦІЙНОЮ БЕЗПЕКОЮ В УКРАЇНІ

Із середини ХХ століття в результаті глибоких геополітичних трансформаційних процесів та стрімкого розвитку науки і техніки інформаційно-комп'ютерні технології докорінним чином змінили гуманітарно-політичні умови існування сучасних систем, засоби їх діяльності та способи безпеки. Новітні комунікативні процеси, завдяки їх пріоритету в усіх видах діяльності, спричинили кардинальні зміни в ціннісно-комунікативних орієнтаціях людей сучасної цивілізації: «Інформація, знання в постіндустріальному суспільстві, форми і темпи їх творення та передачі стають основними чинниками випуску нової продукції, підтримання її конкурентоспроможності та виводу країни на орбіту інноваційного розвитку не лише в економічній, технологічній, а й в соціальній, етнокультурній, духовній та інших соціогуманітарних сферах». Зрозуміло, що характерною стратегічною ознакою сучасної глобалізованої епохи є прискорені темпи генерування нових форм гуманітарно-політичної безпеки та набуття інформацією всеохоплюючого ціннісного характеру.

Розпочавшись у фінансово-економічній сфері, кризові явища і процеси достатньо швидко проявилися у політичній, соціальній, духовній, культурній, а в Україні на межі 2013 – 2014 років, в особливо критичній формі, – у гуманітарно-політичній сфері. Тому впевнено можна говорити про системну кризу, в якій опинилася наша країна. Таким чином особливу роль, часто неоднорідну, у даних процесах відіграє інформаційно-комунікаційна сфера. Це стало можливим завдяки інформаційній революції – зростанню обсягів інформаційного навантаження, цілісності каналів передачі інформації та ускладненню політично-управлінських процесів.

Політична комунікація існувала і раніше, але саме в інформаційну епоху вона набула нового змісту, що пов'язується з розвитком технологій керування та маніпулювання інформаційним впливом, який здійснюється засобами мови, через безпосередні контакти, а також засоби масової інформації та комунікації. Останні складають основу формування сучасних медіакратій, які можуть підсилювати або нівелювати демократичні цінності та процедури. Зокрема, К. Дойч визначав комунікацію підґрунтям нації та держави, виводячи їхню залежність від щільності комунікації.

Зв'язок політичної комунікації з комунікацією масовою проявляється в тому, що засоби масової інформації та комунікації є способами і каналами реалізації гуманітарно-політичних основ життя суспільства. Розкриваючи сутність та динаміку комунікативно-інформаційного процесу в контексті гуманітарно-політичної безпеки, необхідно розрізняти в ньому дві взаємозалежні складові. Одну сторону світових трансформаційних явищ представляє собою всезагальна складова, яка є єдиними геополітичними процесами, що обумовлені гуманітарно-політичними та комунікативно-технологічними перетвореннями в сучасній цивілізації. Друга складова визначається специфічною духовно-культурною основою національної методології життєтворення певного народу та формує його власну парадигму національно-смыслового поля та гуманітарно-політичної культури. Взаємодія зазначених сторін пов'язана з адаптацією суспільно-комунікативних структур цивілізації до духовно-культурної специфіки існування певного етносу або конкретної спільноти. А підґрунтям для їх поєднання є процес динамічного розвитку інформаційно-комунікативних технологій.

Завдяки майже миттєвій обробці інформації на електронно-обчислюваних машинах з'являється, так званий, «підсвідомий час» або «симуляція реальності» – мисленнєво-уявний інтервал, який не дає жодного шансу людині зафіксувати його відчуттями і певним чином актуалізувати або нейтралізувати. Проте людина отримує віртуальну можливість переробити екзистенціальну обмеженість реальності, ніби-то вийти за кордони часу та смерті, стати немов-би всезнаючою, спробувати досягнути «вічної» безпеки свого життя. Тому, можна провести аналогію між ІТ і технологіями віртуальної реальності, що передбачає створення сучасних моделей та напрямків діяльності соціально-політичних інститутів, якими можна довільно маніпулювати. Система віртуальної реальності в умовах цифрової епохи породжує такий образ майбутнього, де такі технології, можливо, змінять свідомість та будуть перенаправляти людські цінності, а разом з ними пріоритетність суспільного буття всієї цивілізації.

Таким чином, глобальне входження цивілізації в інформаційний етап її розвитку у соціальному вимірі проявляється у вдосконаленні структури націй і держав. У цьому процесі все більшу роль будуть відігравати інформаційні параметри розвитку. У зв'язку з цим, зростаючої уваги набуває випереджальна динаміка вдосконалення системи соціальних комунікацій, основного інструменту долучення громадян до сучасних інформаційних процесів.

**Зарецька Т.Г., магістрант, I курс, ЗДУМ-19-8м, ФПУП
Науковий керівник – Сергієнко Л.В., к.н.держ.упр.
Державний університет «Житомирська політехніка»**

СТВОРЕННЯ РЕЗУЛЬТАТИВНОЇ СИСТЕМИ ЗВ'ЯЗКІВ З ГРОМАДСЬКІСТЮ В ОРГАНАХ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ

У зв'язку з розвитком демократичного суспільства та реформи децентралізації змінюється характер відносин між органами влади та громадянами. Реформа децентралізації покликана сприяти розширенню повноважень органів місцевого самоврядування завдяки підвищенню фінансових ресурсів територіальних громад, що є важливим чинником розвитку місцевого самоврядування. Будь-яка діяльність органів місцевого самоврядування пов'язана з населенням, адже влада є ефективною саме тоді, коли громадськість її підтримує. Інформування населення про діяльність органів місцевого самоврядування, дуже важливий елемент системи місцевого управління. Коли населення знає про діяльність керівних органів, розуміє їх цілі, завдання та методи, воно чітко визначає свої позиції, адекватно реагує, активно відгукується на їхні заклики. А недостатня інформованість породжує невпевненість, підозрілість, пасивність, протидію і навіть паніку. Інформація про різні послуги, програми повинні надходити до громадян, вони мають мати уявлення про діяльність влади, впливати на неї, а влада в свою чергу повинна нести відповідальність перед суспільством, і забезпечувати постійний зв'язок з ним. Кожен громадянин може критикувати діяльність влади і при цьому бути впевненим що його думку почують.

Демократичні країни століттями накопичували досвід суспільної активності, що сприяє підвищенню ефективності державного управління і прозорості дій влади. В даних країнах влада визначає важливість суспільної думки та рахуються з нею під час прийняття відповідальних рішень. Демократичні країни постійно контактують з громадськістю, їх ефективна діяльність не можлива без взаємодії з суспільством. В порівнянні з іншими заможними країнами Україна нажалі тільки починає ефективне реформування системи надання адміністративних послуг. Існуюча система місцевої влади неспроможна забезпечити ефективний діалог зі структурами громадського суспільства, що викликає відчуження населення від влади та політики реформ, запроваджуваних нею. Очевидно, Україна потребує такої системи зв'язків з громадськістю, яка є професійною, ефективною, покликаною слугувати інтересам громадян. Велика кількість проблем криється на загальнодержавному рівні, тобто не може бути самостійно вирішена на рівні окремих адміністративно-територіальних одиниць. Відсутність спілкування з населенням породжує безліч випадків непорозумінь. Також, в Україні існує проблема відсутності професійних кадрів через низьку оплату праці, часткова відсутність відпрацьованої схеми щоденної роботи, розмитість нормативно-правової бази їх діяльності та функціонування.

Саме тому головними завданнями діяльності створених в органах територіальної громади (ОТГ) підрозділів зі зв'язків з громадськістю є налагодження ефективних шляхів комунікації з населенням. Такі підрозділи повинні постійно підтримувати діалог з населенням, інформувати їх про свою діяльність, радитись і дослуховуватись до порад громади. Це забезпечить прозорість, зрозумілість та відкритість діяльності даних органів, а хороша думка громадян призведе до більшої довіри до цих органів. При реалізації будь-якої концепції розвитку місцевого самоврядування діяльність місцевої влади буде ефективною тільки тоді, коли головним принципом її повсякденної взаємодії з населенням стане співпраця як надійний фундамент відкритості та гласності в діяльності органів місцевого самоврядування для всього суспільства. Важливу роль для влади відіграє готовність населення підтримати їхні ініціативи, погодитися на деякі витрати заради майбутньої вигоди, піти на компроміс у вирішенні тієї чи іншої проблеми, надати допомогу та підтримку, разом відстоювати та відбудовувати інтереси громади. Все це пов'язано з тим, наскільки добре місцеві жителі знають своїх представників в органах місцевого самоврядування, наскільки довіряють їм і органам в цілому.

Таким чином, реформування системи зв'язків з громадськістю та надання адміністративних послуг потребує комплексного підходу до вирішення основних проблем, а саме: удосконалення правового регулювання та спрощення процедури отримання популярних адміністративних послуг; розширення мережі ЦНАП, створення віддалених робочих місць та мобільних офісів з метою забезпечення доступності адміністративних послуг для населення на всій території України; добір та навчання персоналу у сфері обслуговування громадян; забезпечення надання адміністративних послуг в електронній формі через створення відповідної правової бази та програмного забезпечення.

Отже, відділи зв'язків з громадськістю в органах місцевого самоврядування повинні спрямовувати свою діяльність на створення комфортних умов співпраці між чиновниками та громадськістю, дотримуватись правил роботи та організувати постійний зв'язок з населенням.

Іванюта В.В., к.н.держ.упр.
Шуляренко О.П., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ – 19 – 3м, ФПУП
Державний університет «Житомирська політехніка»

ЗДІЙСНЕННЯ ДЕРЖАВНОГО КОНТРОЛЮ ЗА ВИКОРИСТАННЯМ ТА ОХОРОНОЮ ЗЕМЕЛЬ

Земля – головна умова існування людського суспільства і найважливіше джерело національного багатства, найперша передумова і природна основа суспільного виробництва, універсальний фактор будь-якої діяльності людини. Вона зі своїми ґрунтами, надрами, лісами, водними екосистемами стає основною продуктивною силою.

Держава визнає землю основним національним багатством, що перебуває під особливою її охороною, залишає за собою значний обсяг прав стосовно публічно-правового регулювання земельних відносин. Це положення зафіксоване ст. ст. 14; 41 Конституції України.

Земля має велике значення як для самого факту існування держави, так і для оцінки соціального та економічного стану населення, яке на ній проживає, і для майбутніх поколінь.

Цільове призначення земель є ефективним засобом впливу держави на використання та охорону земель, за допомогою якого держава регулює процес розподілу земель країни на категорії та відповідно характер використання земельного фонду для задоволення різних суспільних потреб.

Державний контроль за раціональним використанням земель в умовах ринкової економіки набуває важливого значення. Законодавство про земельну реформу надає власникам, землекористувачам, орендаторам широкі права щодо самостійного господарювання на землі. Однак така діяльність не повинна завдавати збитків навколишньому природному середовищу і порушувати права й законні інтереси інших осіб, а також держави.

До основних завдань контролю за використанням і охороною земель відноситься забезпечення додержання усіма органами державної влади, органами місцевого самоврядування, підприємствами, установами, організаціями і громадянами земельного законодавства України з метою раціонального використання, охорони та відтворення земельних ресурсів.

Основними завданнями щодо охорони земель, які покладені на територіальні органи земельних ресурсів, є забезпечення збереження та відтворення земельних ресурсів, екологічної цінності природних і набутих якостей земель.

Державний комітет України по земельних ресурсах є центральним органом виконавчої влади, який здійснює контроль за використанням та охороною земель, а також узагальнює практику застосування законодавства з питань, що належать до його компетенції, розробляє пропозиції щодо вдосконалення цього законодавства і в установленому порядку вносить їх на розгляд Президентів України і Кабінету Міністрів України.

Держгеокадастр забезпечує раціональне використання та охорону земель, створення сприятливого екологічного середовища та поліпшення природних ландшафтів.

Земельний кодекс – основний нормативно-правовий акт у сфері регламентації сучасних земельних відносин. Його завдання полягає у регулюванні цих відносин з метою забезпечення права на землю громадян, юридичних осіб територіальних громад та держави, раціонального використання та охорони земель. Кодекс розвиває основні концептуальні положення регулювання земельних відносин, закріплених Конституцією України.

З метою раціонального використання та охорони земель створюються відповідні загальнодержавні програми. Вони розробляються відповідно до програм економічного, науково-технічного і соціального розвитку України.

Питання з управління земельними ресурсами завжди були актуальними, оскільки земля є основою будь-якого виробництва, базою розвитку продуктивних сил і місцем поселення людей.

У сучасних умовах, коли людина все активніше втручається в природні процеси, видобуток корисних копалин, будівництво населених пунктів, підприємств, через що зменшується земельний фонд і порушується навколишнє середовище, раціональне використання та охорона земель є однією з найголовніших та найактуальніших проблем.

Досвід управління земельними ресурсами в Україні є, але теоретичний фундамент розвитку системи управління земельними ресурсами, яка б забезпечила вирішення задач ефективного землекористування, недостатній.

Тому вже сьогодні перед людством взагалі та Україною зокрема постає першочергове завдання — знайти шляхи порятунку землі як середовища нашого існування. Добробут людства повністю залежить від умінь управляти земельними ресурсами.

Іщенко Т.О., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-19-4м, ФПУП
Науковий керівник – Мельничук Д.П., д.е.н., доц.
Державний університет «Житомирська політехніка»

ПРАВОВІ ЗАСАДИ ЗАПОБІГАННЯ ТА ПРОТИДІЇ КОРУПЦІЇ В УКРАЇНІ

Корупція, спотворюючи суспільні відносини, порушує нормальний порядок речей у суспільстві, починаючи із порушення службового обов'язку і тягне за собою порушення інших суспільних відносин. Вона є одним із основних чинників роздвоєння суспільства, умовно кажучи, на офіційне і неофіційне.

Внаслідок корупції в рамках суспільства паралельно співіснують дві соціальні підсистеми: одна з них базується на правових та моральних засадах, інша – на використанні протиправних засобів. Що стосується корупції, то такими засобами є підкуп, зловживання службовим становищем, неправомірне надання (отримання) пільг і переваг, використання влади для незаконного заволодіння чужим майном тощо. Суб'єкти відповідальності за корупційні правопорушення функціонують у неофіційній системі, в якій панує своя система цінностей, свої цілі і засоби їх досягнення, де відносини між людьми складаються не за діючими законами держави, а як було модним ще донедавна – «за поняттями». Через протиправність своєї діяльності вони не можуть показати суспільству свої корумповані відносини, оскільки у такому разі має відбутися відповідна реакція правоохоронних органів на їх протиправні дії. Водночас суб'єкти відповідальності за корупційні правопорушення не можуть діяти без офіційної підсистеми. Для них вона є обов'язковою передумовою встановлення корумпованих відносин. Тобто, щоб зловживати владою їй потрібно мати, потрібно посідати відповідну посаду в органах державної влади, місцевого самоврядування, бути наділеним певними повноваженнями, мати можливість їх офіційно використовувати. Отже офіційна підсистема є прикриттям неофіційної підсистеми. Суб'єкти відповідальності за корупційні правопорушення для досягнення своїх протиправних цілей використовують надані законом повноваження, офіційний статус використовується ними для ухилення від передбаченої законом відповідальності. У такому разі корупцію можна визнати тінню легітимної влади, частину влади, уражену корупцією – тіньовою владою.

Повністю позбутися системи неофіційних, у тому числі корумпованих відносин не вдалося ще жодному суспільству. Протидія корупції має за мету локалізувати протиправні відносини, згорнути вплив неофіційної підсистеми на функціонування суспільства. Оцінюючи ситуацію в Україні, маю зазначити, що співвідношення офіційної і неофіційної підсистем свідчить про надзвичайно небезпечну ситуацію, що склалася.

Прийняте Верховною Радою України 14 жовтня 2014 року антикорупційне законодавство значною мірою мало б сприяти ефективній протидії корупції в Україні. Безумовно, і адміністративне, і кримінальне законодавство потребує певного удосконалення з огляду на вимоги часу і значні масштаби корупції. Особливо хотів би звернути увагу на необхідності прийняття нормативного документа, який би регулював прояви лобізму, що, на жаль, не знайшло свого відображення у цьому законодавстві. Немає такого закону і досі. Наголошу, що корупція в державі має чимало негативних наслідків в усіх сферах діяльності країни. Зокрема, очевидні політичні негативні наслідки. Вони виявляються в тому, що вона (корупція) безпосередньо впливає на формування владних інститутів, організацію діяльності та функціонування органів державної влади. Значною мірою визначає політичну і соціальну сутність влади. Впливає на визначення політики держави і прийняття конкретних політичних та інших рішень. Змінює сутність політичної влади, знижує рівень її легітимності як всередині держави, так і на міжнародній арені. Підриває політичну систему, дестабілізує її. Породжує відчуження влади і народу, знижує залежність держави від її громадян.

Кілька слів про економічні наслідки корупції. Вони проявляються в тому, що вона (корупція) підриває економічну систему держави. Дискредитує економічні реформи. Порушує основні засади господарської діяльності. Перешкоджає надходженню внутрішніх і зовнішніх інвестицій. Є причиною фінансових криз. Порушує конкурентні засади економіки, сприяє розвитку недобросовісної конкуренції. Сприяє монополізації економіки. Перешкоджає розвитку ринкових відносин, передусім малого та середнього підприємництва. Сприяє криміналізації та тінізації доходів, легалізації доходів, одержаних незаконним шляхом. Приводить до необґрунтованого підвищення собівартості продукції. Викривляє принципи проведення приватизації. Скорочує надходження до бюджету. Ускладнює економічні відносини з іншими державами, міжнародними організаціями.

Важливим антикорупційним механізмом є зменшення обсягів «тіньової» економічної діяльності. У загальному обсязі економіки України за даними експертів тіньовий сектор складає від 40 до 50 відсотків. Функціонувати такий обсяг економіки може тільки завдяки корупційному прикриттю. Це дуже близько до показників африканських країн. В країнах Західної Європи цей показник не перевищує 10–15 відсотків.

У Декларації про державний суверенітет України наголошується прагнення «створити демократичне суспільство». Демократія передбачає панування основних принципів: легітимність ґрунтується на

примиренні індивідуального та колективного; люди послуговуються рівними правами; закон – понад усе; держава відділена від суспільства і є його репрезентативним інструментом.

На жаль, поки що жоден із вказаних демократичних принципів не діє в Україні повною мірою, а скоріше є в зародковому стані.

Іщук Д.О., к.юр.н.
Булій К.А., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-19-4м, ФПУП
Державний університет «Житомирська політехніка»

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В УКРАЇНІ

На сьогоднішній день гострим питанням постає пенсійне забезпечення населення та його правове регулювання. Так як пенсійне забезпечення є однією з основних складових системи соціального захисту населення, то загострення соціальних проблем, незадовільний стан економіки, погіршення співвідношення між працездатним населенням та пенсіонерами, складна демографічна ситуація вимагають реформування пенсійної системи України.

Проблема реформування пенсійного забезпечення України відображена у працях багатьох науковців, серед яких: Чугунов І.Я., Насібова О.В., Кириленко О.П., Малиняк Б.С., Лібанова Е.М., Кукурудз О.М., Савченко Н.Г. та інші. Однак, незважаючи на значну кількість досліджень, багато питань, залишаються недостатньо вивченими, що потребує подальших досліджень, пошуку та розробки нових теоретичних основ, а також здійснення практичних заходів для удосконалення пенсійної системи України.

В сучасній пенсійній системі існує ряд факторів, які впливають на те, що в нашому суспільстві недостатньо вирішуються питання регулювання пенсійного забезпечення, а також пенсійного захисту населення, що призводить до низки соціальних та економічних проблем.

Сьогоднішній стан пенсійної системи можна вважати кризовим: пенсія не убезпечує від бідності; значна тінізація доходів населення; система є соціально несправедливою; Пенсійний фонд України отримує значні дотації з бюджету.

Успішність реформування пенсійної системи залежить від багатьох чинників, які прямо чи опосередковано впливають на розвиток цієї сфери соціального життя. Тому для вдалого початку процесу реформування необхідно створити певні економічні та соціальні передумови, а саме: зростання виробництва, зміцнення фінансового стану підприємств і відповідне нарощування фінансових можливостей пенсійної системи; розширення продуктивної зайнятості населення, мінімізація прихованого безробіття, тіньової зайнятості, захист трудових і соціальних інтересів громадян країни на іноземних ринках праці; погашення заборгованості із заробітної плати, підвищення її розміру й збільшення питомої ваги у валовому внутрішньому продукті; розширення бази сплати пенсійних внесків за рахунок охоплення пенсійним страхуванням усіх категорій юридичних і фізичних осіб; припинення практики списання та реструктуризації заборгованості перед пенсійним фондом; скасування пільг у сплаті пенсійних внесків і заборона запровадження нових пільг у виплаті пенсій без визначення джерел їх фінансування; переведення фінансування виплат пенсій сільським пенсіонерам і пільговим категоріям із пенсійного фонду на державний бюджет України, корпоративні та професійні пенсійні фонди.

Відповідно до Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» система пенсійного забезпечення в Україні складається з 3-х рівнів.

Перший рівень — це діюча солідарна система, за рахунок якої виплачуються базові пенсії (фактично йдеться про Пенсійний фонд, що працює за принципом моментальних виплат). Пенсії будуть виплачуватися пенсіонерам за рахунок внесків, що сплачуються сьогоднішніми працюючими. Пенсійний фонд здійснює персоналізований облік сплати внесків, накопичує внески на індивідуальних рахунках, а також призначатиме й буде виплачувати пенсії. Розмір відррахувань окремого працівника не впливатиме на розмір його майбутньої пенсії. В цьому і полягає основне протиріччя солідарної системи — працівники не зацікавлені в збільшенні та систематичності своїх внесків до державного Пенсійного фонду.

Другий рівень — накопичувальна система загальнообов'язкового державного пенсійного страхування, що базується на засадах накопичення коштів застрахованих осіб у Накопичувальному фонді та здійснення фінансування витрат на оплату договорів страхування довічних пенсій і одноразових виплат на умовах та в порядку, передбачених законом.

Третій рівень — це система недержавного пенсійного забезпечення, що базується на засадах добровільної участі громадян, роботодавців та їх об'єднань у формуванні пенсійних накопичень із метою отримання громадянами пенсійних виплат на умовах та в порядку, передбачених законодавством про недержавне пенсійне забезпечення.

Таким страхуванням можуть займатися недержавні пенсійні фонди, банки, страхові компанії та інші фінансові інститути.

Таким чином, можна сказати, що в Україні створюються законодавчі умови для становлення системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування, основною метою якого є забезпечення достойного рівня життя громадян, які протягом свого трудового життя сплачували страхові внески, не приховуючи своїх трудових доходів.

Карпчук Т.В., магістрант I курсу, ЗДУМ-19-8м, ФПУП
Науковий керівник – Мельничук Д.П., д.е.н., доц.
Державний університет «Житомирська політехніка»

МОТИВАЦІЯ ТА СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ В СУЧАСНИХ УМОВАХ.

Трудова діяльність державних службовців – це складна сфера праці. Вона відзначається високим інтелектуальним, нервово-емоційним напруженням, високою відповідальністю, неритмічним навантаженням, непередбаченістю ситуацій і появи доручень, які необхідно виконати в стислі терміни. Така напружена праця вимагає відповідної оплати. Одним із суттєвих факторів підвищення ефективності праці державних службовців є створення ефективної системи оплати праці державних службовців.

Для успішної реалізації своїх знань, умінь, навичок у професійній діяльності державного службовця, повинна бути достатня мотивація.

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. Стимулювання – вплив на особистість, а не на зовнішні обставини за допомогою благ – стимулів, що збуджують працівника до певної поведінки.

До основних видів мотивації належать:

позитивна — матеріальне заохочення у вигляді персональних надбавок і премій, нематеріальне — підвищення авторитету працівника та довіри до нього в колективі, доручення особливо важливої роботи тощо; негативна — матеріальні стягнення (штрафні санкції), зниження соціального статусу в колективі, психологічна ізоляція працівника, створення атмосфери нетерпимості, переведення на нижчу посаду.

Основою матеріальної мотивації є оплата праці.

У Законі України № 889-VIII від 10.12.2015 «Про державну службу» зазначено: «Держава забезпечує достатній рівень оплати праці державних службовців для професійного виконання посадових обов'язків, заохочує їх до результативної, ефективної, добросесної та ініціативної роботи». Основою матеріальної мотивації є оплата праці. Згідно з статтею 50, державним службовцям забезпечуються достатні матеріальні умови, і їх матеріальне забезпечення складається з: посадового окладу; надбавки за вислугу років; надбавки за ранг державного службовця; 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; {Пункт 4 частини другої статті 50 виключено на підставі Закону № 117-IX від 19.09.2019}; 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; {Пункт 5 частини другої статті 50 виключено на підставі Закону № 117-IX від 19.09.2019}; премії (у разі встановлення).

Мінімальний розмір посадового окладу групи 9 у державних органах, юрисдикція яких поширюється на територію одного або кількох районів, міст обласного значення, не може бути менше двох розмірів мінімальної заробітної плати, встановленої законом. {... не може бути менше двох розмірів прожиткового мінімуму для працездатних осіб, встановленого законом Стаття 51 в редакції Закону № 117-IX від 19.09.2019}

Нинішня заробітна плата державних службовців, особливо спеціалістів, досі залишається низькою, і мало залежить від результатів праці.

Закон України «Про державну службу» хоча і формує законодавчу базу сучасної державної служби, про те з погляду мотиваційного забезпечення недостатньо буде реалізовувати потреби державних службовців. Проблемними питаннями у законодавчій сфері залишаються недосконала система мотивації державних службовців, соціальна незахищеність державних службовців, невідповідність їх статусу, матеріальному забезпеченню та соціального захисту рівня покладеної на них відповідальності. Отже, законодавство України «Про державну службу» потребує подальшого вдосконалення.

Клименко І.В., к.е.н.
Білокоренко С.П., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-19-6м, ФПУП
Державний університет «Житомирська політехніка»

УДОСКОНАЛЕННЯ ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІВ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ В УКРАЇНІ НА СУЧАСНОМУ ЕТАПІ

На сьогоднішній день органи місцевого самоврядування розвиваються та запроваджують сучасні технології, взаємодіють з підприємствами, що провадять господарську діяльність для забезпечення потреб відповідних територіальних громад. Метою реформи децентралізації є бездоганна робота органів місцевого самоврядування у відповідності усім вимогам законодавства України на найвищому рівні. Впровадження сучасних технологій дасть можливість полегшити умови праці та надання якісних послуг населенню відповідних територіальних громад.

Місцеве самоврядування в Україні – це 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. [1]

Децентралізація це інструмент ефективного розміщення ресурсів у громадському секторі. Система вирішення розміщення ресурсів, що приймаються на регіональному і муніципальному рівні, має на меті суспільний вибір, дозволяючи враховувати місцеві особливості суспільних потреб та пріоритетів.

Адміністративна децентралізація впливає на перерозподіл владних повноважень, фінансових ресурсів і відповідальності щодо здійснення картографічного планування, фінансування і управління визначеними державними функціями від центрального уряду і його органів до відповідних галузевих одиницях місцевих органів влади, підпорядкованим на всіх рівнях державного управління, напівавтономним державним органам влади, або регіональним органам влади, або асоціаціям (акціонерним товариствам), а також регіональним чи функціональним органам влади в межах визначеної території.

Подальша демократизація суспільства, децентралізація владних повноважень на засадах субсидіарності є на сьогодні пріоритетами серед реформ в Україні. Оскільки нові тенденції у державному будівництві нашої країни, становлення інститутів громадянського суспільства, оптимізація системи публічного управління обумовлюють нові умови реалізації децентралізації за умови збереження ідей правової держави. Модернізація публічної влади повинна відбуватися у напрямі створення клієнтоорієнтованої системи публічного управління, яка буде невід'ємним елементом механізму соціально-політичного захисту населення, фактором підвищення його соціальної і політичної активності.

Крім того, реформою децентралізації передбачено отримання територіальними громадами права розпоряджатися земельними ресурсами в межах власних територій, об'єднання свого майна та ресурсів в рамках співпраці територіальних громад для виконання суспільних програм та більш ефективного надання публічних послуг населенню суміжних територіальних громад. Поліпшення соціально побутових умов населення.

В багатьох країнах одним із основою децентралізації є покращення перспектив для місцевого розвитку, які в повній мірі стосуються й органів місцевого самоврядування України. Перевага сильних спроможних та самодостатніх органів місцевого самоврядування у більш ефективному управлінні власністю, сприяє покращенню місцевих проектів розвитку, коли більшість громадян можуть брати участь у прийнятті рішень і відчують, що проекти покращують конкретні умови їх проживання.

Започаткована реформа децентралізації для органів місцевого самоврядування є довгоочікуваною відповіддю на запит громадськості, яка потребує вироблення нової управлінської ієрархії, покликаній для оновлення адміністративної культури, формування рішучих та дієвих методів, готовності управлінського персоналу до прийняття рішень в умовах зростаючої свободи дій та підвищення особистої відповідальності з орієнтацією на служіння громади. Безумовно, реформа органів місцевого самоврядування не матиме успіху без удосконалення адміністративно-територіального устрою країни.

Список використаної літератури:

5. Закон України “Про місцеве самоврядування в Україні” від 21.05.1997 № 280/97-ВР / [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/main/280/97-%D0%B2%D1%80>

6. Лелеченко А.П., Васильєва О.І., Куйбіда В.С., Ткачук А.Ф. Місцеве самоврядування в умовах децентралізації повноважень: навч. посіб. / [А.П. Лелеченко, О.І. Васильєва, В.С. Куйбіда, А.Ф. Ткачук] – К. : – 2017. – 110 с.

Кобилинський В.М., магістрант, I курс, гр.. ЗДУМ -19-3м, ФПУП
Науковий керівник – Кучменко В.О., к.е.н.
Державний університет «Житомирська політехніка»

ПРОБЛЕМИ ФОРМУВАННЯ ПОДАТКОВОЇ КУЛЬТУРИ В УКРАЇНІ З УРАХУВАННЯМ ДОСВІДУ ІНОЗЕМНИХ КРАЇН

Однією з найважливіших умов для повноцінного функціонування податкової системи є формування податкової грамотності та податкової культури населення. Однак, 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 переважній більшості розвинутих країн світу податкова культура формувалася протягом декількох 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.

Особливо це важливо в сучасних умовах, а саме 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. Стабільний розвиток держави складають податки, які забезпечують ефективне функціонування держави та суспільства.

Особливої ваги у вирішенні проблем формування податкової культури населення набувають європейські демократичні цінності. Система оподаткування в Україні на даний час не лише нових трансформаційних зрушень, але і 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.

Вирішуючи завдання по визначенню сутності та структури податкової культури з'ясовано: під терміном «податкова культура» можна розуміти своєчасну та в повному обсязі сплату податків і зборів, обов'язкових платежів до бюджету у встановлені законодавством терміни. Під час проведеного дослідження з'ясовано, що в даний час для України характерна проблема ухилення від оподаткування та сплати податків. 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 та 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..

Сутність податкової культури розкривається через три основні функції: ціннісна, пізнавально-перетворювальна та регулятивна. Одним з головних елементів 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 викорінювання названої проблеми.

З вищенаведеного 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.

Ковальчук В.В., к.е.н.
Харченко В.П., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-19-6м, ФПУП
Державний університет «Житомирська політехніка»

ОСОБЛИВОСТІ ФІНАНСОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ОБЛАСНОГО БЮДЖЕТУ ЖИТОМИРСЬКОЇ ОБЛАСТІ НА УСІХ СТАДІЯХ БЮДЖЕТНОГО ПРОЦЕСУ

Обласний бюджет – це план утворення і використання фінансових ресурсів, необхідних для забезпечення спільних інтересів територіальних громад, виконання місцевих програм, здійснення бюджетного вирівнювання (ст. 1 Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні»).

За формою обласний бюджет є розписом доходів і видатків області терміном на 1 рік, затверджений у законодавчому порядку.

Дохідна частина обласного бюджету Житомирської області розробляється на основі норм чинного бюджетного та податкового законодавства з урахуванням положень Закону України «Про Державний бюджет України», а також виходячи з прогнозу основних макропоказників соціально-економічного розвитку держави та області.

Розрахунок дохідної частини обласного бюджету на 2020 рік у розрізі окремих видів здійснено виходячи з показників соціально-економічного розвитку області, тенденцій та динаміки надходжень платежів до бюджету, а також наявної бази оподаткування. До доходів загального фонду обласного бюджету належать доходи, визначені статтею 66 Бюджетного кодексу України, та трансферти, визначені статтею 97 Бюджетного кодексу України, усього 14 видів джерел надходжень.

Найбільш бюджетоутворюючим джерелом надходжень обласного бюджету Житомирської області є податок на доходи фізичних осіб: близько 21 тис. юридичних осіб сплачують податок із доходів платників податку у вигляді заробітної плати та близько 100 юридичних осіб сплачують податок з грошового забезпечення військовослужбовців та осіб рядового і начальницького складу, також податок на доходи фізичних осіб сплачує 28 тис. підприємств. Відповідно до статей 29, 64 та 66 Бюджетного кодексу України податок на доходи фізичних осіб зараховується до обласного бюджету у розмірі 15 відсотків.

Планування видатків обласного бюджету є складним процесом, який повинен бути сформованим з урахуванням впливу економічних чинників, необхідно дотримуватись принципу збалансованості, ефективного і раціонального використання бюджетних коштів.

Обсяг видатків загального фонду обласного бюджету Житомирської області на 2020 рік зменшився на 67,6 відсотка від затвердженого (з урахуванням змін) на 2019 рік. Зменшення відбулось у зв'язку зі змінами механізму фінансування соціальних виплат (пільг, субсидій, допомог населенню) та переведенням фінансування вказаних видатків безпосередньо з державного бюджету. Особливістю бюджету також є те, що у зв'язку із реформою галузі охорони здоров'я медична субвенція з державного бюджету місцевим бюджетам передбачена лише на I квартал 2020 року.

У 2020 році видатки загального фонду обласного бюджету розподілено по 12 головних розпорядниках бюджетних коштів. Найбільші обсяги видатків по управлінню освіти і науки облдержадміністрації та управлінню охорони здоров'я облдержадміністрації. За рахунок загального фонду обласного бюджету утримується 138 установ та закладів області.

Також у 2020 році з обласного бюджету спрямовуються кошти у вигляді міжбюджетних трансфертів та інших субвенцій місцевим бюджетам, з яких 3 бюджети міст, 23 районних бюджети та 53 бюджети об'єднаних територіальних громад.

Відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 18.03.2015 року № 196 «Деякі питання державного фонду регіонального розвитку» на співфінансування інвестиційних проектів, що мають реалізуватися за рахунок коштів державного фонду регіонального розвитку, спрямовано видатки на 3 об'єкти:

- «Реконструкція приміщень обласної клінічної лікарні ім. О.Ф.Гербачевського під відділення анестезіології та інтенсивної терапії для післяопераційних хворих, відділення неврології з нейрореанімацією по вул. Червоного Хреста, 3 у м. Житомирі»;
- «Реставраційно-ремонтні роботи по будівлі Магістрату КЗ «Житомирський обласний краєзнавчий музей» за адресою: вул. Кафедральна, 3 в м. Житомирі»;
- «Реконструкція будівлі Житомирського обласного онкологічного диспансеру за адресою: вул. Фещенка-Чопівського 24/4 в Житомирі з прибудовою».

За рахунок загального та спеціального фондів обласного бюджету передбачено видатки на виконання 26 обласних галузевих програм, затверджених обласною радою.

Безпосередньо відповідає за складання бюджету та здійснює контроль за дотриманням бюджетного законодавства на кожній стадії бюджетного процесу щодо обласного бюджету Департамент фінансів Житомирської обласної державної адміністрації.

Ковшун Г.С., магістрант І курс, гр. ЗДУМ-19-3м, ФПУП
Науковий керівник – Мельничук Д.П., д.е.н., доц.
Державний університет «Житомирська політехніка»

КОНКУРС ЯК РЕАЛІЗАЦІЯ ПРАВА НА ДЕРЖАВНУ СЛУЖБУ

Право на державну службу в Україні гарантується основним законом держави – Конституцією України. Стаття 38 забезпечує рівний доступ громадян України до державної служби, а стаття 24 говорить, що не може бути привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками.

Визначення державної служби та державного держслужбовця, порядок вступу на держслужбу, оцінка діяльності держслужбовців, розмір та складові заробітної плати державної служби, права та обов'язки держслужбовців визначені Закон України «Про державну службу» від 10 грудня 2015 року.

Для того, щоб ефективно та якісно виконувати завдання і функції держави, втілювати закони у життя з метою охорони прав, свобод і законних інтересів людини і громадянина, захисту честі держави, необхідні, передусім, кваліфіковані кадри.

Спеціальною процедурою відбору державних службовців на вакантні посади є конкурс, поетапна процедура проведення якого передбачена чинним законодавством, а саме Порядком проведення конкурсу на зайняття посад державної служби, що затверджений Постановою Кабінету Міністрів України від 25 березня 2016 року.

Передусім, проведення конкурсу ґрунтується на таких принципах: забезпечення рівного доступу; політичної неупередженості; законності; довіри суспільства; недискримінації; прозорості; доброчесності; надійності та відповідності методів тестування; узгодженості застосування методів тестування; ефективного і справедливого процесу відбору.

Метою проведення конкурсу є визначення на змагальній основі професійної компетентності, результатів оцінювання особистих досягнень, знань, умінь і навичок, моральних і ділових якостей для належного виконання посадових обов'язків кандидата на вакантну посаду державної служби.

Для належної і прозорой організації процесу конкурсного відбору на посади державної служби створено Єдиний портал вакансій державної служби НАДС <https://career.gov.ua/>, на якому особи, що бажають працювати в державних органах, можуть знайти всю необхідну інформацію про відкриті вакансії державної служби України.

Зі вступом в законну силу змін до Порядку проведення конкурсу на зайняття посад державної служби з 26 вересня 2019 року, тепер особи, які бажають взяти участь в конкурсі на зайняття вакантної посади державної служби категорії Б та В, у межах визначеного строку подають документи конкурсній комісії через Єдиний портал вакансій державної служби НАДС. Це допомагає більшому колу кандидатів реалізувати своє право на доступ до державної служби.

Віднедавна, процедура конкурсного відбору кандидатів на посаду державної служби категорії А обов'язково здійснюється під відеофіксацію, а самі матеріали не пізніше ніж протягом наступного робочого дня публікуються на офіційному веб-сайті Національного агентства державної служби.

Однак, слід зауважити, що на посади державної служби, якщо вони пов'язані з питаннями державної таємниці, мобілізаційної підготовки, оборони та національної безпеки, може проводитися закритий конкурс.

Окремо, слід виділити, адаптацію доступу до конкурсу людей з особливими потребами. Цей процес, вкотре підтверджує, що саме професійність та особисті якості забезпечать перемогу найкращому кандидату.

Згідно чинного законодавства нині склад конкурсної комісії дає можливість забезпечувати саме професійний відбір кандидатів, що відповідає нагальним потребам державної служби. Встановлений підхід до формування складу конкурсної комісії відповідає вимогам часу, забезпечуючи реалізацію Закону України «Про запобігання корупції» від 14 жовтня 2014 року.

Чинне законодавство також гарантує право кожному кандидату право на оскарження результатів конкурсу.

Підсумовуючи вищевикладене, можна зробити висновок, що організація та проведення конкурсу це багатоступінний, складний та трудомісткий процес як для суб'єкта призначення на вакантну посаду, так і для самого кандидата, але він має на меті високу ціль – організацію державної служби, яка була б орієнтована на потреби громадян та максимально ефективно служіння народу України.

Конопатська А.В., магістрант, І курс ЗДУМ-19-4м, ФПУП
Науковий керівник – Сергієнко Л.В., к.н.держ.упр.
Державний університет «Житомирська політехніка»

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

Якість керівництва і рівень добробуту суспільства залежать від якості управлінських кадрів. Тому кадрова політика є наріжним каменем державного управління, її результативність визначає ефективність державного управління, формує "обличчя влади", визначає ступінь довіри до неї. Чітка і послідовна кадрова політика, що ґрунтується на державницькій патріотичній ідеології і спрямована на реалізацію національних інтересів та забезпечення добробуту суспільства, принципово відрізняється від маніпулювання кадрами в інтересах перерозподілу сфер впливу й адміністративних ресурсів.

Розробка концептуальних засад і на їх базі сучасної державної кадрової політики є об'єктивною потребою та важливою умовою сучасності, утвердження демократичних принципів управління соціальними процесами та ринкових умов господарювання.

Головною метою державної кадрової політики є прогнозування та програмування кадрового забезпечення, визначення стратегічного бачення формування, професійного розвитку та раціонального використання кадрів, всіх трудових ресурсів України.

Вирішення проблем по розвитку кадрової політики держави повинно базуватися, 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. Михненком, П. І. Надолішиним, М.М. Білинською, І.В. Розпутенком та іншими.

Під час дослідження даної теми було визначено, що основними цілями кадрової політики є:

- розроблення механізмів залучення до роботи у сферах державного управління висококваліфікованих фахівців, успішних підприємців, працівників фінансово-економічної сфери, здібних випускників вищих навчальних закладів;
 - 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, з метою уникнення можливих проявів корупції, запобігання виникненню конфлікту інтересів, удосконалення процедури дисциплінарного провадження;
 - впровадження сучасних технологій управління персоналом для успішного вирішення виробничих і управлінських завдань у державному секторі економіки;
 - відновлення профорієнтаційної роботи серед молоді;
 - державна підтримка цільових науково-практичних досліджень у сфері розвитку людського потенціалу;
- Модернізація державного управління в Україні потребує розв'язання двох основних блоків проблем:
- 1) необхідність оптимізації структури управління;
 - 2) підвищення рівня професійної підготовки і навчання кадрів державної влади та органів місцевого самоврядування

Перший блок проблем покликана розв'язати обґрунтована, виважена концепція реформування управлінських структур, розроблена на ґрунті новітніх досягнень управлінської науки і втілена в акти політико-правового значення. Блок проблем, пов'язаний із професійним формуванням і навчанням державних управлінців, перебуває у площині освітнянського впливу на державну кадрову політику. Вища школа має виробити системний підхід до підготовки професійних кадрів для органів державної влади та місцевого самоврядування.

Роблячи висновки, необхідно зазначити, що в сучасних умовах державна кадрова політика повинна стати прискорювачем соціально-демократичних перетворень, центром усього управлінського процесу. Цілі та принципи кадрової політики можуть стати мобілізуючою й організуючою силою в координації і взаємодії всіх державних, економічних і громадських структур у вирішенні кадрових питань, у формуванні, розвитку та раціональному використанні всього кадрового потенціалу, в тому числі управлінського і підприємницького. Отже, послідовне і цілеспрямоване формування державної кадрової політики, особливо в регіонах, позначається на реалізації завдань адміністративної реформи, на покращанні якісного складу кадрів державної служби, їх професійно-інтелектуальному рівні і результатах роботи в здійсненні ринкових реформ.

Корнійчук А.М., магістрант, І курс, гр.ЗДУМ-19-3м, ФПУП
Науковий керівник – Клименко І.В., к.е.н.
Державний університет «Житомирська політехніка»

ФОРМУВАННЯ ПОЗИТИВНОГО ІМІДЖУ ДЕРЖАВНОГО СЛУЖБОВЦЯ

Згідно з Законом України «Про державну службу» 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».

Однією з основоположних характеристик позитивного ставлення громадян до державних службовців є професіоналізм. На думку науковця О. Зінченко, професіоналізм державного службовця полягає у ґрунтовній професійній підготовці, найліпшому виконанні дорученої справи, безперервному вдосконаленні, підвищенні кваліфікації, самоаналізі і самоконтролі, мистецтві спілкування, володінні фінансовими, інноваційними, інвестиційними питаннями, вмінні керувати персоналом і бути частиною персоналу, спрямованості роботи на ефективне виконання визначених завдань, у тому числі перспективних, стратегічних цілей, забезпеченні результативності діяльності, де головним гаслом має бути: стань «результатоголіком», а не «трудоголіком».

Найчастіше фахівці з державного управління наголошують на таких професійних та особистих рисах, які мають бути притаманними для державних службовців та складати основу їх особистого іміджу як гуманізм, гуманітарна освіченість, компетентність, ерудованість, динамізм, активність, працелюбність, послідовність, швидка реакція на ситуацію, моральна надійність, дотримання етикету, дисциплінованість, вміння впливати на людей справою, словом і зовнішньою естетичною привабливістю.

Спеціалісти з PR особливо підкреслюють, що найвагоміший вплив на зовнішнє сприйняття державного органу громадськістю справляють самі працівники організації. Відомий професор маркетингу Г. Даулінг зазначає: "Коли співробітники не відчувають поваги до своєї організації, це може отруїти робочу атмосферу та деморалізувати персонал, який надає послуги. У разі, якщо вони поважають свою організацію, то багато хто з них готовий надати їй усіляке сприяння. Ставлення співробітників може безпосередньо впливати на те, як сторонні люди сприймають організацію".

Через багатозначність трактування іміджу став об'єктом наукових зацікавлень науковців із різних сфер. Зокрема, імідж у контексті політичному розглядали А. Деркач, Є. Перелігіна, Г. Почепцов та інші фахівці. М. Логунова, А. Панасюк, Л. Приходченко. В. Шепель та ін. вивчали імідж як явище психологічного характеру. Також у науковій літературі існують праці з ґрунтуванням іміджу як філософської категорії або предмету вивчення економіки чи соціології. Проте варто зазначити, що більшість вчених опирається на інтегративну природу іміджу.

Ряд вітчизняних науковців зосередив свою увагу на феномені іміджу саме державних службовців. Зокрема, теоретичним висвітленням цього аспекту займалися С. Верех, О. Зінченко, С. Колосок, Я. Могильний, Л. Чистікова та багато інших.

Невід'ємним атрибутом будь-якої іміджевої системи є структура. На думку С. Колоска, структура іміджу органу державного управління включає вісім компонентів (складових): діловий імідж організації – це уявлення про організацію як суб'єкта ділової активності; імідж працівників -включає уявлення про стиль життя, суспільний статус і деякі особистісні (психологічні) характеристики; внутрішній імідж організації – це уявлення співробітників про свою організацію; імідж керівника або основних керівників організації – включає уявлення про можливості, ціннісні орієнтації, психологічні характеристики і зовнішність керівників; імідж персоналу – це збірне, узагальнене уявлення про персонал, що розкриває найбільш характерні для нього риси; візуальний імідж організації – це уявлення про організацію, субстратом якого є зорові відчуття, що фіксують інформацію про інтер'єр офісу, приймальню керівника, кабінет, символіку організації; соціальний імідж організації – це уявлення широкою громадськістю про соціальні цілі й роль організації в економічному, соціальному і культурному житті громадськості; імідж послуги – це уявлення людей стосовно особливих характеристик, якими є ці послуги.

Сьогодні основне завдання органів державного управління – створення професійної державної служби, в якій державний службовець повинен бути професіоналом своєї справи, відповідально ставитися до своїх обов'язків, сумлінно виконувати свою роботу, чітко дотримуватися законності, морально-етичних норм поведінки, як по відношенню до своїх колег, так і до суспільства. Саме ці якості впливають на формування позитивного іміджу державного службовця.

Таким чином, технологія створення іміджу державного службовця – справа складна, яка потребує великої праці особистості над собою.

Корнійчук Л.А., магістрант, гр. ЗДУМ 19-8м, ФПУП
Науковий керівник – Сергієнко Л.В., к.н.держ.упр.
Державний університет «Житомирська політехніка»

МЕХАНІЗМИ СТИМУЛЮВАННЯ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

Кожного разу задаєш питанням, що можливо зробити щоб підвищити рівень мотивації трудової діяльності працівників. Які мотиваційні чинники, знаходяться в складній взаємодії з іншими чинниками — ситуативними, індивідуальними. Якщо керівник прагне отримати максимальну віддачу від своїх підлеглих у досягненні певної мети чи при виконанні певного завдання, він повинен зрозуміти, які цілі має кожен з них на робочому місці, щоб забезпечити їм мотиваційні стимули.

З підвищенням ролі особистісного чинника в роботі державних органів набирають ваги психологічні методи мотивації. В основі цих методів лежить твердження, що основним модифікуючим чинником є не тільки матеріальні стимули, але й нематеріальні мотиви, такі як самоповага, визнання досягнень, моральне задоволення роботою і гордість за свою організацію. Такі методи мотивації базуються на вивченні психологічних, ціннісних, моральних потреб людини, а саме усвідомленого відчуття потреби у чому-небудь.

В основі цілеспрямованого управління, з урахуванням індивідуальних потреб кожного державного службовця на кожному конкретному етапі і створенням мотиваційних умов для їх задоволення, лежить стратегія потреби, яка полягає у поєднанні двох елементів: 1) визначенні індивідуальних потреб; 2) створенні відповідного робочого середовища для їх задоволення. Ця мотиваційна стратегія може послугувати одним із ефективних засобів управління людськими ресурсами на державній службі.

Оцінка керівником процесу виконання персоналом поставленого завдання також чинить на людей мотивуючий вплив. Інтерес керівника до того, що робить працівник, похвала, зауваження, допомога й інші форми управлінського впливу стимулюють підлеглого до кращого виконання своїх обов'язків. Тому формою підтримання зворотного зв'язку з персоналом є інформування його про те, що чекає від нього керівництво установи.

Кожен працівник гостро відчуває потребу, щоб його робота була позитивно чи негативно оцінена. Це дозволяє йому корегувати свою діяльність. 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.

Мотивація персоналу — одна з найбільш актуальних тем в діяльності служб персоналу. Кожний роботодавець хотів би знати, де в його працівника «кнопка», натиснувши на яку можна отримати високоефективного, ініціативного та лояльного професіонала. Оскільки інструкції з використання та місця знаходження такої «кнопки» в компанії немає, то вона створює свої інструменти з мотивації у вигляді положень, стандартів, регламентів, часто підміняючи поняття мотивації й стимулювання або об'єднуючи їх в єдине ціле.

За найбільш поширеною теорією матеріальної мотивації А. Маслоу, щоб створити високу мотивацію, треба створити умови для задоволення потреб. Потрібно перетворити роботу із заняття з виробництва «продукції» на заняття з реалізації потреб працівника.

Мотиви проявляються у вигляді реакції людини на фактори її внутрішнього стану або впливу зовнішнього середовища, зовнішніх обставин, ситуацій, умов. Мотиви справляють вплив на поведінку людини, направляють її діяльність в необхідну для організації сторону, регулюють інтенсивність праці, трудовитрати, спонукають проявляти сумлінність, наполегливість, старанність в досягненні цілей.

Мотиви діяльності можуть бути внутрішніми і зовнішніми. Зовнішні обумовлені бажанням людини володіти не належними їй об'єктами. Внутрішні мотиви пов'язані з одержанням задоволення від існуючого об'єкта, який працівник бажає зберегти, або незручностей, які приносять володіння ним, а відповідно бажанням позбавитись його. Наприклад, цікава робота приносить людині задоволення, вона готова працювати більше часу; в іншому випадку працівник на все готовий, аби позбавитись займаної посади.

Мотиви у залежності від стимулюючої сфери можуть бути поділені на матеріальні і моральні. Мотиви, які формуються під дією багатьох зовнішніх і внутрішніх, суб'єктивних і об'єктивних факторів, починають діяти під впливом стимулів. Співвідношення різних мотивів, які обумовлюють поведінку людей, створюють достатньо стабільну мотиваційну структуру. У кожної людини мотиваційна структура індивідуальна й обумовлена багатьма факторами: рівнем добробуту, соціальним статусом, кваліфікацією, посадою, ціннісними орієнтаціями тощо. У людей у різному співвідношенні перебувають рухомі сили і регулятори поведінки: інстинкти, інтереси, потреби. Дії людини спонукає прагнення до самозбереження, гордість, честолюбство, амбіція, допитливість, симпатії, прагнення до влади тощо.

Корчемна Ю.М., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ 19-5м, ФПУП
Науковий керівник – Сергієнко Л.В., к.н.держ.упр.
Державний університет «Житомирська політехніка»

СТРАТЕГІЧНЕ ПЛАНУВАННЯ ЯК КЛЮЧ ДО УСПІХУ КРАЇНИ

Якщо проаналізувати стан планування у державних структурах України, можна дійти висновку, що останнім часом у своїй діяльності вони застосовують оперативне чи звичайне планування своєї діяльності. Однак, такий підхід є досить помилковим, оскільки, оперативне планування є реактивним, має загальні цілі, просте і елементарне, не має спільної стратегії та є короткотерміновим, що не дає можливості узгодити наявні ресурси із напрямком розвитку організації, регіону чи країни в цілому. Тоді як стратегічне планування є більш передбачливим, зосередженим на конкретних цілях зі спільною стратегією, комплексним, складним та довготерміновим.

Сучасний етап розвитку світової спільноти характеризується активним пошуком дієвих напрямів підвищення ефективності роботи кожної галузі господарювання і підвищення її конкурентоспроможності. Основною конкурентною перевагою виявляється наявність стратегічної системи управління, яка відповідає особливостям функціонування як конкретної галузі господарювання, так і країни загалом та здатна адаптуватись до змін зовнішнього середовища.

Цілеспрямоване стратегічне планування процесу управління дозволяє не тільки визначити рівень досягнення ефективності діяльності та функціонування регіону чи всієї країни, а й виявити можливі шляхи їх розвитку.

Сучасний етап розвитку господарської діяльності вимагає пошуку нових стратегічних напрямів діяльності, впровадження яких сприятиме підвищенню конкурентоспроможності країни на світовому рівні. В цих умовах підвищується необхідність у ефективному управлінні, заснованому на стратегічному плануванні, як складному соціально-економічному фундаменті, що є одним із ключових шляхів стабілізації української економіки в цілому.

Водночас, стратегічне планування передбачає та вимагає безперервного контролю і оцінки змін, що відбуваються ззовні та всередині об'єкту стратегічного планування.

Окрім того, аналізуючи наявні літературні джерела та вивчаючи думки вчених в галузі стратегічного планування, можна виділити наступні принципи, яких необхідно дотримуватися в процесі формування будь-якої стратегії розвитку для уникнення «розпорошення» ресурсів та сил задля досягнення поставлених цілей. Це принцип системності, який передбачає взаємопов'язаність планів, що охоплюють окремі процеси, рівні управління, галузі, структури, які забезпечують діяльність регіонів чи країни в цілому; принцип оптимальності, що передбачає розрахунок відносної обмеженості ресурсів та їх взаємозамінність; принцип економічності, що вимагає раціонального співвідношення витрат та результатів планування; принцип ситуаційності, що наголошує на необхідності коригування планів у разі зміни зовнішніх і внутрішніх умов; безперервності, згідно з яким управляючий вплив плану повинен бути безперервним; принцип зворотного зв'язку, відповідно до якого результати реалізації плану необхідно використовувати для його коригування, а також, при розробці плану на наступний період та принцип участі, що передбачає участь безпосередніх виконавців у розробці планів.

Отже, ефективним є те планування, яке не закінчується розробкою планів для окремих процесів, галузей, рівнів управління громади, регіону чи країни, а ті, які зводяться в єдину систему для досягнення єдиної мети, що базується на досягненні окремих цілей та конкретних завдань. Причому, плануючи свою діяльність будь-яка структура повинна враховувати інтереси як влади, так і бізнесу та громади регіону чи країни. Оскільки, однобока думка не зможе задовольнити інтереси усіх суб'єктів господарювання країни та не дасть бажаного результату та ефекту від розробленої стратегії розвитку громади, регіону чи країни.

Нажаль, у нашій державі останні роки рішення приймалися саме «однобоко».. Стратегічне планування розвитку країни було відсутнє взагалі, а поточне залежало від того, які погляди та переконання мало керівництво держави. При цьому не враховувалася думка жителів країни щодо того, в якому напрямку вони бачать розвиток своєї держави та які ресурси, на їх думку, є не задіяними у цьому розвитку.

Такий підхід став надто трагічним для нашої держави і так більше продовжуватися не може, бо цей шлях веде в нікуди. Потрібно зупинитись, озирнутись, почути людей, виявити всі ресурси та їх наявний резерв, розробити дієву та реальну стратегію розвитку і починати рухатися до визначених цілей, незалежно від зміни влади у країні та її регіонах.

Ми маємо рухатися вперед задля досягнення єдиної спільної мети – розвитку своєї країни. І досягти цієї мети можливо буде тільки в тому випадку, якщо місцеві стратегії розвитку територіальних громад будуть відповідати обласним та державній стратегіям розвитку як у досягненні загальної мети, так і у досягненні окремих цілей та завдань. Окрім того, планувати їх необхідно таким чином, щоб і цикли стратегічного планування розвитку держави, регіону та громади співпадали.

Кусік Н.Б., студ. II курсу, гр. ПУА-3, ФПУП
Науковий керівник – Загурська-Антонюк В.Ф., к.пол.н., доц.
Державний університет «Житомирська політехніка»

МІЖНАРОДНІ МІГРАЦІЇ ТА ТЕОРІЇ МІГРАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ

Міжнародна міграція, як практика, має довгу історію з певними переломними моментами. Дезінтеграція суспільств середнього віку та супутні зміни, такі як комерційна революція, колонізація, сільськогосподарські революції, промислова революція, поява товариств вільного ринку, сучасна освіта та технологічний прогрес – це деякі важливі фактори, що сприяли зростанню міжнародної міграції.

У недалекому минулому глобалізація ще більше посилила міграцію, головним чином, за рахунок революційних змін в інформаційних технологіях. Такі економічні блоки, як Європейський Союз, відкрили ворота міжнародної міграції у своїх країнах-членах. Початкові фінансові витрати на міграцію різко зменшились через низькі транспортні витрати, дешеві засоби розміщення, онлайн-схеми подорожей та наявність надійних напрямків з низькими витратами на страхування. Так само, міжнародні конвенції про мігрантів, мирне середовище у багатьох частинах світу, заохочення кваліфікованої та професійної міграції робочої сили та сучасні засоби низької вартості зв'язку, стали основними стимулами для міжнародної міграції. Природні та техногенні катастрофи, такі як війни, конфлікти та погіршення політичного середовища в даний час, ще більше сприяють міграції. Вільному переміщенню робочої сили серед країн у деяких частинах світу сприяло підписання двосторонніх та багатосторонніх договорів (Rosen 2007). Внаслідок вищезазначених факторів, міжнародна міграція сьогодні стала популярною практикою у всьому світі.

Переміщення людей з місця на місце проживання або роботи називається міграцією (Huzdik, 2014, ООН 2016b). Відповідно до ООН (2016a), міжнародна міграція в даний час стала глобальним явищем, де значною мірою відчувається її складність та вплив. Аналізуючи перспективу розвитку країни, міжнародна міграція має, як свої переваги, так і недоліки. Стверджується, що міграція є позитивною силою для розвитку, оскільки сприяє розвитку країни, що приймає, оскільки країна здатна отримати необхідні знання, досвід та послуги кваліфікованої та некваліфікованої робочої сили. Однак країна, що приймає, також може постраждати через непривітних мігрантів, які переселяються в країну як біженці. З іншого боку, країна відправлення може постраждати від відтоку мозку через сильний відтік кваліфікованої робочої сили, не зважаючи на отримання грошових переказів.

Економічні та політичні фактори, возз'єднання сімей та стихійні лиха іноді спричиняють міграцію. Що стосується нинішньої глобальної установки, то можна помітити, що внутрішні та зовнішні конфлікти суверенних держав змушують людей покидати такі країни. Найкращим прикладом може бути переїзд людей з Афганістану, Іраку, Лівії та Сирії через громадянські війни. З іншого боку, бідність та брак гідних робочих місць стали причинами виїзду з країн, що розглядається як економічна міграція. Це часто спостерігається в міграції між країнами, особливо в міграції з країн, що розвиваються, до розвинених країн. Існує глобальна тенденція, щоб люди країн, що розвиваються, переїжджали до розвинених країн у пошуках більш комфортного життя. Крім того, більше варіантів подорожей та більш швидкий потік інформації полегшують міграцію по всьому світу. Отже, міграція за останні кілька десятиліть стала головною демографічною силою у всьому світі, особливо з глобалізацією.

У 2018 році було підраховано, що загальна кількість мігрантів у світі становить 244 мільйони, що становить 3,3 відсотка всього населення світу. Європа, Східна та Західна Азія стояли на вершині як найпопулярніші міграційні напрямки. У 2015 році загальна міграційна кількість населення в Європі була оцінена в 76 мільйонів, а в Азії – 75 мільйонів. Сполучені Штати Америки прийняли міжнародних мігрантів на загальну суму 47 мільйонів, що було найбільшою кількістю власників окремих країн. Північна Америка стала країною, що приймає третю за величиною кількість міжнародних мігрантів, яка становила 54 мільйони.

Оглядаючи країни походження міжнародних мігрантів, можна помітити, що найбільша кількість в Азії становила 104 мільйони, що становило 43 відсотки від загальної кількості мігрантів у 2015 році. Європа була на другому місці – 62 мільйони мігрантів, а Латинська Америка та Карибські острови – на третьому місці з 37 мільйонами мігрантів у 2015 році. Індія становила найбільшу діаспору у світі – 16 мільйонів, а Мексика – 12 мільйонів міграційних джерел.

Підсумовуючи, слід зазначити, що міжнародна міграція, – це багатоаспектна проблема у глобальному сучасному світі, яка охоплює такі сфери як економічну, соціальну, геополітичну, культурно-релігійну, правову, міжнародних відносин, демографічну та інші. Тому міграція стала сферою популярних досліджень серед широкого кола учених. Різні дослідники намагалися пояснити міграцію з точки зору причини, розвитку та застосування, а це призвело, як аргументовано у статті, до появи безлічі теорій міграції, які детально пояснюють різні аспекти цього явища, але все ж відсутній цілісний підхід до міграції, який би дав змогу чіткіше зрозуміти проблему.

Кучківський В.Ю., магістрант I курсу, ЗДУМ-19-7м, ФПУП
Науковий керівник – Прокопенко Ж.В., к.е.н.
Державний університет «Житомирська політехніка»

ЕВОЛЮЦІЯ СТАНОВЛЕННЯ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ

Становлення розвитку сучасної та ефективної системи місцевого самоврядування передбачає вирішення цілого ряду теоретичних і практичних проблем. Перш за все, необхідно, відродити цей інститут та “наповнити” його зміст сучасним звучанням. Це викликано тим, що в радянський період місцеве самоврядування в його традиційному розумінні визнавалось буржуазним інститутом, чужим соціалістичному суспільству. Місцева влада характеризувалась об’єднаними системи органів, які наділялись повноваженнями і функціями державної влади.

Тому, термін “місцеве самоврядування” був фактично викреслений з наукового обігу та застосовувався лише для охарактеризування західноєвропейських муніципальних систем.

Значення “самоврядування” пов’язувалося з майбутнім комуністичним самоуправлінням, яке мало змінити державне. Особливою значимістю проблеми обумовлювалося недостатність вивчення історичного досвіду становлення і розвитку місцевих органів влади в країні. Українське місцеве самоврядування пройшло досить складний історичний шлях та має давні традиції. Його проблеми і взаємовідносини з різними рівнями управління державою були актуальними на всіх етапах становлення історії України. Створення ефективної та діючої моделі місцевого самоврядування для України є актуальним ще й тому, що за багато років незалежного розвитку, в нашій країні так до цього часу й не розроблена модель організації влади на місцях, яка могла б відповідати сучасним українським умовам.

У 1996 році була прийнята Конституція України яка заклала принципові положення, що відносяться до форм та методів організації місцевого самоврядування, його співвідношення з іншими органами державної влади, які були визначені у законах України “Про місцеве самоврядування в Україні” та “Про місцеві державні адміністрації в Україні”. Однак, на сьогоднішній день вони викликають великі дискусії в наукових колах та практичній діяльності.

Розглядаючи еволюцію становлення місцевого самоврядування, можна підкреслити, що своїми витокami цей феномен сягає ще періоду античності. Більшого поширення місцеве самоврядування набуло в XI-XV столітті, в зв’язку з розвитком торгівлі, завдяки чому зростали міські громади, багато з яких отримували статус напівсуверенних одиниць, таким чином формуючи основу місцевої автономії.

Значимі засади теорії і практики місцевого самоврядування було закладено в період буржуазно-демократичних революцій. Самоврядування пов’язували на той час з ідеями виборчого права та представницької влади в управлінні громадськими справами. Термін “самоврядування”, як такий, вперше було вжито в період Великої французької революції, для того, щоб підкреслити самостійність громади відносно держави. В сучасному розумінні таке поняття з’явилося в середині XIX століття, завдяки пруському юристу Р.Х.Гнейсту, який під місцевим самоврядуванням розумів таке управління на місцях, при якому територіальні громади, що історично склалися, наділялися правом самостійно вирішувати місцеві справи, без втручання центральної державної адміністрації та чиновників на місцях.

В ході науково-теоретичного осмислення це поняття увібрало в себе багатоманітності та неоднозначності. На сучасному етапі становлення, налічується близько 30 визначень поняття “місцеве самоврядування”. Узагальнивши ці поняття, їх можна виділити в три основні напрямки його трактуванні: юридичний, адміністративно-управлінський та політологічний. Наявність різних підходів до розуміння місцевого самоврядування, пов’язано з неоднозначним розумінням джерела та природи влади, яка здійснюється територіальними колективами громадян та органами, які вони обирають, і їх взаємодією з органами державної влади.

Місцеве самоврядування є однією з давніх традицій в Українській державі. В процесі історичного досвіду розвитку українського самоврядування та узагальнення наявних в науковій літературі поглядів, стосовно періодизації становлення й функціонування цього інституту в нашій країні, дають змогу виділити 5 періодів його розвитку: період зародження і становлення місцевого самоврядування; період впливу на цей інститут Магдебурзького права; період русифікації вітчизняного самоврядування в сучасній Україні; так званий радянський період місцевого самоврядування; сучасний період українського місцевого самоврядування.

Отже, доходячи висновку, що місцеве самоврядування на теренах сучасної України розвивалось й продовжує розвиватися досить складним еволюційним шляхом. Вивчення історичних обумовленостей його розвитку допоможе врахувати помилки та здобутки предків, які прагнули збудувати справжню і міцну державу при створенні ефективної місцевої влади.

Кузьменко Н.В., магістрантка I курсу, гр. ЗДУМ-19-5м, ФПУП
Науковий керівник – Загурська-Антонюк В.Ф., к.пол.н., доц.
Державний університет «Житомирська політехніка»

ДЕРЖАВНІ МЕХАНІЗМИ РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ПОЛІТИЧНОЮ СТРАТИФІКАЦІЄЮ В УКРАЇНСЬКОМУ СУСПІЛЬСТВІ

Використання державних механізмів у регулюванні соціально-політичної стратифікації в українському суспільстві є складним та комплексним питанням у теорії та практиці державного управління. Адже механізми є найважливішою складовою системи державного управління соціально-політичним розвитком.

В соціально-класовій структурі України продовжуються процеси соціальної диференціації та поляризації суспільства, зокрема, диференціації доходів населення. Відбувається поступовий, складний, суперечливий процес становлення нового типу соціально-класової структури на основі демонтажу існуючої соціальної структури і формування різноманітних елементів нової – класів, соціальних верств, груп, прошарків тощо.

До основних ознак соціально-політичної стратифікації належать:

- притаманна будь-якому суспільству;
- основою є розподіл на політичних лідерів;
- є одним з важливих джерел політики;
- є рухомою, що обумовлюється зміною положень різних соціальних груп в ієрархії владних відносин, виникненням нових способів впливу на владу;
- політичні еліти (лідери політичних партій, представники вищих органів усіх гілок влади, вищий ешелон представників місцевих органів влади);
- державна бюрократія і масові групи.

Поступово складаються контури трьох основних рівнів, верств соціальної ієрархії: вищого, середнього і нижчого класів. Однак, зазначені рівні соціальної ієрархії не становлять цілісного утворення і, багато в чому, є невизначеною, напіврозмитою структурою. Особливість розвитку соціально-класової ієрархії українського суспільства полягає в повільному збільшенні середнього класу за швидкого збільшення вищого та нижчого класів і поглиблення на цій основі соціальної поляризації.

Підтвердженням такого стану є дослідження та теорія П. Сорокіна: «У будь-якому суспільстві постійно йде боротьба між силами політичного вирівнювання і силами стратифікації... Коли коливання профілю в одному з напрямків стають занадто сильними і різкими, то протилежні сили різними способами збільшують свій тиск і приводять профіль стратифікації до точки рівноваги...».

Основу вищого класу, що базується на легітимних формах організації суспільного життя, позитивній, конструктивній логіці соціального розвитку, становлять підприємці, комерсанти, банкіри, певна категорія управлінців, представники творчої інтелігенції та ін. Проте особливість соціального розвитку українського суспільства, як уже зазначалося, полягає в тому, що вагоме місце серед вищого класу займають несистемні елементи структури, які швидко розбагатіли, стали таким класом на основі нелегітимних засобів здебільшого у сфері торгівлі та посередницьких операцій.

До таких елементів в Україні належать кримінальні, мафіозні структури, корумповані управління, чиновництво, керівники державних господарських підприємств, які зловживають своїм службовим становищем, використовуючи суспільне багатство для власного збагачення, а також групи «нових» українців з високими нелегітимними доходами та інші «несистемні» елементи сучасної соціальної структури, які живлять соціальну систему спотвореної саморегуляції, що заглиблюється в собі.

Утворення у структурі соціальної ієрархії суспільства зазначених двох верств, категорій населення призвело до деструктивних змін у ній, до спотворень, викривлень, гострих соціальних суперечностей у багатьох сферах суспільного життя. Вони поглиблюють системну кризу, пришвидшують інфляцію, деформують особисте споживання основної частини населення з низькою платоспроможністю, посилюють соціальну нестабільність суспільства.

Особливо яскраво зазначені деформації, суперечності простежуються на прикладі поділу споживчого ринку на два типи (рівні, сектори), ціни, в яких істотно різняться. Один – для першої категорії населення з практично необмеженою платоспроможністю, які відвідують «свої», дорогі магазини, заклади культури та обслуговування, мають особистий транспорт, на яких працює розгалужена інфраструктура, засобом платежу яких є переважно вільноконвертована валюта. Другий – для переважної більшості населення з невисоким рівнем достатку, низькою купівельною спроможністю, яке змушене обмежуватися лише товарами найпершої необхідності.

Таким чином, ефективне регулювання соціально-політичною стратифікацією можливе лише тільки через запровадження інноваційної моделі соціально-політичного розвитку держави.

СТАН СИСТЕМИ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ В УКРАЇНІ

В Україні динамічні зміни соціально-економічного та політичного простору рельєфно виявили низьку ефективність системи державного управління. За таких умов гостро постає питання пошуку альтернатив подальшого розвитку. Однак при цьому слід зазначити, що подібна оцінка не проводилася, а лише запланована. На часі відсутність вихідних даних щодо стану системи державного управління позначається на результатах самого процесу реформування, одним із індикаторів якого є суспільне сприйняття реформ.

Водночас в Україні розпочато процес Конституційної реформи, яка має на меті внесення змін до конституційних положень задля: приведення в відповідність з демократичними цінностями та стандартами урядування; виконання суспільної інтегруючої ролі, відображення очікувань та інтересів громадян; організації системи державної влади, спроможної забезпечувати вчасне ухвалення й ефективну реалізацію легітимних, адекватних та зрозумілих для суспільства рішень, гарантувати захист прав людини і стояти на сторожі державного суверенітету поєднання дотримання принципу єдності державної влади у спосіб співпраці органів державної влади в процесі ухвалення та виконання рішень із принципом правового обмеження втручання держави в суспільне і приватне життя; забезпечення дотримання принципу поділу влади та конституювання ефективної системи стримувань і противаг як на центральному рівні організації державного управління, так і на рівні взаємодії органів центральної влади з органами місцевого самоврядування.

Визначаючи компонентний склад суб'єкта сучасної вітчизняної системи державного управління, зазначимо, що його можна розглядати в широкому розумінні – як сукупність усіх органів влади та зводити виключно до виконавчої гілки.

Відповідно до норм чинного законодавства вищим органом виконавчої влади є Кабінет Міністрів України. Щодо персонального складу, то його формують Прем'єр-міністр України, Перший віце-прем'єр-міністр, віце-прем'єр-міністри та міністри. Згідно зі Схемою організації та взаємодії центральних органів виконавчої влади в Україні існують міністерства, центральні органи виконавчої влади, та центральні органи виконавчої влади зі спеціальним статусом.

Міністерства та інші центральні органи виконавчої влади утворюють у встановленому порядку свої територіальні представництва, які входитимуть до регіонального рівня суб'єкта державного управління. На цьому ж рівні функціонують місцеві державні адміністрації.

Таким чином, структура суб'єкта державного управління є досить складною лише за кількістю органів, які до нього входять, а враховуючи наявність певних складових у кожному з окреслених органів, персональний склад службовців, вибудовується складна підсистема. Водночас між цілями системи та функціональними ієрархіями повинна бути чітка кореляція, що дозволить уникнути паралелізму та дублювання функцій, однак, на часі наявний склад не дозволяє вести мову про відсутність цих двох негативних характеристик. Ще однією проблемою, яка виникає у підсистемах та системах такої складності є їх керованість. Цей критерій є одним з найважливіших для керуючих підсистем, особливого значення в ній набуває внутрішня керованість (співвідношення результату й адміністративних заходів, спрямованих на його отримання). Керованість – одна з найважливіших властивостей системи управління і об'єкта управління (машини, живого організму, суспільства тощо), що описує можливість перевести систему з одного стану в інше.

На загальнодержавному рівні керованість проявляється в: функціональній можливості виконання зовнішніх і внутрішніх функцій; забезпеченні дієвої взаємодії гілок влади; прийнятті та впровадженні в життя державних нормативно-правових документів тощо.

На регіональному рівні в забезпеченні: реалізації контролю за дотриманням норм чинного законодавства; проведення заходів, спрямованих на соціально-економічний розвиток; представництва загальнодержавних інтересів; взаємодії органів державної влади і місцевого самоврядування; діалогу працівників владних установ із споживачами послуг тощо.

Підкреслимо, що за критерієм керованості система державного управління не є керованою, а тому потребує виокремлення в її структурі відповідних керованих підсистем, компонентів, процесів тощо. Аналізуючи керованість в підсистемі суб'єкта державного управління, зазначимо, що наявність задіяної значної кількості акторів (структурних компонентів) зумовлює уповільнення процесу керівництва та наявну можливість викривлення керівних впливів.

Так, складність структури, її диверсифікованість, значна кількість каналів комунікації, відсутність певної інтеграції їх між собою (яку можливо було б забезпечити, наприклад, широким впровадженням новітніх інформаційних технологій) зумовлюють відносну керованість всередині керуючої підсистеми.

Кушнір Ю.А., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-19-3м, ФПУП
Науковий керівник – Прокопенко Ж.В., к.е.н.
Державний університет «Житомирська політехніка»

ЕКОНОМІЧНІ НАСЛІДКИ МІГРАЦІЇ НАСЕЛЕННЯ В УКРАЇНІ

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.

В результаті цього, дослідження у сфері міграції населення та її наслідків в Україні є дуже актуальним.

Проте актуальною залишається потреба різнобічних досліджень наслідків міграції, їх належного осмислення з метою здійснення наукових передбачень розвитку цього феномену в майбутньому.

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.

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.

Статистика свідчить, що впродовж останніх років все більше спостерігається розширення демократичних свобод, особливого відношення набуває саме свобода пересування, адже транскордонна мобільність українського населення продовжує зростати стрімкими темпами, це безпосередньо стосується перетину західного кордону та отримання статусу «без віз».

На заробітки до країн СНД виїжджають переважно представники робітничих професій: шахтарі, будівельники, водії, трудівники сільського господарства; до країн далекого зарубіжжя – висококваліфіковані фахівці (науковці, програмісти, перекладачі), моряки, молодь, яка має вищу освіту і розраховує на роботу у сфері послуг. Найбільше емігрантів з України працює в Італії, Чехії, Польщі, на Кіпрі, у Німеччині, Канаді.

До головних причин, які змушують науковців залишати наукові установи, можна віднести: мізерну заробітну плату; різке падіння престижу наукової роботи в суспільстві; погіршення умов для нормальної наукової діяльності або неможливість реалізувати себе як ученого. Чисельність фахівців, які виконують науково-дослідні роботи, за останні десять років в Україні скоротилася наполовину, 30% учених, залишаючись на своїх робочих місцях, фактично працюють над виконанням досліджень зарубіжних замовників.

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 чергу 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.

Лавренчук І.В., магістрант, І курс, гр. ЗДУМ-19-1м, ФПУП
Науковий керівник – Драган І.О., д.н.держ.упр., с.н.с.
Державний університет «Житомирська політехніка»

ПУБЛІЧНЕ УПРАВЛІННЯ ЯК ЧИННИК СТАЛОГО РОЗВИТКУ

Пошук найбільш суспільно ефективної соціально-орієнтованої моделі публічного управління, яка має на меті забезпечення збалансованого розвитку країни і суспільства, обумовлює чітке розуміння комплексу організаційних засад, сучасних форм і засобів впливу, спрямованих на розвиток людського капіталу та забезпечення соціальних стандартів життя, добробуту і злагоди в суспільстві.

Концепція «sustainable development», що була покладена в основу оприлюдненої у 1987 р. та прийнятої до реалізації рішенням голів урядів і лідерів 179 країн світу під час проведення Ріо-де-Жанейрської Конференції ООН у червні 1992 р. доповіді Всесвітньої Комісії з навколишнього середовища і розвитку «Наше спільне майбутнє», ґрунтувалася на тому, що наша планета переживає період вкрай швидкого росту чисельності населення та обсягів виробництва, витрачаючи все більше і більше природних ресурсів, а, отже, необхідно накласти певні обмеження на задоволення головним чином основних потреб людини для того, щоб природних ресурсів вистачило і на прийдешні покоління.

Економічна криза висвітлює недоліки вітчизняної промислової політики, суттєву залежність результатів господарювання від зовнішньоекономічної діяльності. Структура господарського комплексу країни має сталий характер і формувалася залежно від природного та економічного розміщення виробництва. У більшості регіонів вирішальне значення має одна-дві галузі. Розвиток індустріальних регіонів поряд із низьким рівнем розвитку сільськогосподарських регіонів породжують проблеми нерівності. Регіони, що мають вищі обсяги регіональної доданої вартості на душу населення, як правило, характеризуються більшими грошовими доходами, іноземними інвестиціями, кількістю малих та середніх підприємств. Крім того, низький рівень надання суспільних послуг та соціальних трансферів загострюють проблеми депресивних і слаборозвинутих регіонів. Бойові дії на Сході країни надзвичайно загострили диспропорції у рівні соціально-економічного розвитку регіонів, збільшили соціальну нестабільність у суспільстві.

Реформа має бути зрозумілою для населення та прийнятною в парламенті, концепція має показати функціональну природу самостійності територій регіонів, запровадження критеріїв для формування нової конституційної моделі й відповідно надалі «розумного законодавства». Не можна відносити до «розумного законодавства» положення законів, які замість гарантій і зобов'язань держави щодо місцевого самоврядування, 37 розширення прав і свобод у самозабезпеченні територіальних громад залишають існування паралельних державних органів з численним апаратом управління, хоча децентралізація повноважень має подолати монополію державної виконавчої влади.

Як свідчить аналіз нормативно-правових документів нашої держави у сфері економічної та регіональної політики, коли мова йде про забезпечення розвитку держави в цілому, окремих територій, регіонів, найбільш часто використовується поняття соціально-економічного розвитку. Це обумовлено рядом причин, серед яких можна виділити наступні: – традиційно формулювання «соціально-економічний розвиток» використовувалося в якості одного з пріоритетів державної політики з часу створення нашої держави; – наявні розроблені та загальноприйняті і використовувані підходи до визначення та методика оцінки рівня соціально-економічного розвитку регіонів; – гострота соціально-економічних проблем, бідність, низький рівень і якість життя переважної частини населення ставлять на перший план саме проблеми соціально-економічного розвитку, тоді як концепція сталого розвитку спрямована не лише на поточне зростання соціально-економічних показників, а й на забезпечення умов для покращення рівня і якості життя населення в стратегічній перспективі.

Вирішення існуючих проблем має стати одним із чинників стабілізації ситуації в нашій державі та формування умов для подальшого розвитку регіонів та країни в цілому. Серед основних напрямів державного управління регіональним розвитком на засадах сталого розвитку та з урахуванням особливостей і проблем регіонального розвитку в нашій державі мають бути: – здійснення активної гуманітарної, соціальної й культурної політики щодо подолання існуючих стереотипів відносно глибини та гостроти наявних протиріч між окремими регіонами нашої держави; – забезпечення збалансованості регіонального розвитку та зниження міжрегіональних диспропорцій; – сприяння міжрегіональній інтеграції; – підвищення рівня самостійності регіонів в управлінні питаннями власного розвитку; – подолання економічного спаду та створення умов для активізації та розвитку підприємницької діяльності; – підтримка та стимулювання інноваційно-інвестиційного розвитку економіки; – активне залучення місцевих громад, інститутів громадянського суспільства до вирішення стратегічних та поточних питань регіонального розвитку.

Лебедєв О.В., магістрант, I курс, гр., ЗДУМ-19-5м, ФПУП
Науковий керівник – Прокопенко Ж.В., к.е.н.
Державний університет «Житомирська політехніка»

ШЛЯХИ ПОДОЛАННЯ БЕЗРОБІТТЯ СЕРЕД МОЛОДІ

Проблема безробіття молоді є першочерговою серед економічних та соціальних проблем XXI століття, оскільки одним із визначних факторів економічного та соціального розвитку будь-якої країни є соціокультурне та професійне становлення саме молоді. В умовах ринкової економіки саме цей сегмент населення частіше стикається з проблемами працевлаштування. Особливо ситуація ускладнюється у періоди економічної та політичної нестабільності.

Дані Міжнародної організації праці свідчать, що проблема зайнятості та працевлаштування молоді набула глобальних масштабів. Незважаючи на поступове відновлення економіки, безробіття серед молодих людей продовжує зростати. Україна не є у цьому винятком, а соціально-економічні проблеми регіонів мають загрозливий характер і впливають на розвиток трудового потенціалу держави [1].

Згідно з українським законодавством, молоддю визнаються громадяни України віком від 14 до 35 років. У країнах ЄС нижню межу молодості встановлено на рівні 15 років, а верхню – 24 років. Як специфічна соціально-демографічна група, молодь характеризується не лише віковими межами, а й місцем, котре вона посідає в соціальній структурі суспільства, особливостями соціального становлення і розвитку.

Безробіття – соціально-економічне явище, за якого частина працездатного населення не може знайти роботу; ситуація дисбалансу ринку праці, коли пропозиція робочої сили перевищує попит.

Серед причин молодіжного безробіття в Україні можна виділити такі: небажання роботодавців приймати на роботу недосвідчену та некваліфіковану молодь; відсутність дійових стимулів для роботодавців при працевлаштуванні молоді; суттєвий розрив між програмами навчання у ВНЗ і потребами підприємств; низькі офіційні зарплати для молодих працівників, які пропонуються на робочих вакансіях, і, відповідно, небажання молоді їх заповнювати; високий рівень корупції при влаштуванні на “престижні” вакансії, особливо в державних установах і на великих підприємствах [2].

Наслідки молодіжного безробіття чинять велику загрозу добробуту держави. Економічними наслідками є зростання витрат на допомогу по безробіттю; марне витрачання коштів державного бюджету на навчання спеціалістів, які потім не знаходять роботи; зростання обсягу витрат на допомогу по безробіттю; зниження рівня ВВП; зниження рівня життя населення даної категорії та ін.

Рівень безробіття в країнах Євросоюзу серед осіб віком від 15 до 70 років становить 10,5 %, а у світі – 5,9 %. В Україні, за методологією Міжнародної організації праці рівень безробіття молоді у 2019 році (особи 14-35 років) склав 15,9 %. У загальній чисельності безробітних 55,2 % становить молодь, а це 6,5 % від загальної кількості молоді і 4,2 % від загальної кількості економічно активного населення України. Найвищий рівень зайнятості молоді у осіб 30-34 років, коли вже вирішена проблема першого робочого місця й особа вже досягла певного професійного рівня [3].

Для усунення негативних наслідків молодіжного безробіття та попередження його розвитку у майбутньому необхідно: створити систему професійної орієнтації, яка б забезпечила можливості максимального розвитку здібностей дитини та з малих років адаптувала б її до умов ринку праці, виховувала б почуття відповідальності за своє майбутнє та майбутнє суспільства в цілому (її можна поділити на 4 стадії, залежно від вікової категорії осіб, які проходять її проходять: дошкільну, ознайомчу, практичну та адаптаційну); налагодити тісні зв'язки співпраці молоді та роботодавців, зокрема участь останніх у плануванні навчального процесу студентів; створити додаткові робочі місця, сприяти організації молоддю власного бізнесу, реалізації власних креативних проєктів (стартапів) тощо.

Проблема молодіжного безробіття є однією з ключових на сучасному етапі формування ринку праці. Як показує проведений аналіз ринку праці відбувається постійне зростання безробіття серед молоді. Стабільне зростання безробіття серед молоді характерне не тільки для України але і для економічно розвинених країн світу.

Список використаної літератури:

1. Міжнародна організація праці. Молодіжне безробіття [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ilo.org/global/topics/youthemployment/langen/index.htm> – Назва заголовку з екрана.
2. Яценко Н.М., Попадюк О.О., Яковенко Я.Ю. Молодіжне безробіття в контексті національної економіки// Актуальні проблеми молоді в сучасних соціально-економічних умовах: Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції, 21–22 березня 2019 року. – Харків: ПП «ДжіВіЕс», 2019. – 431 с.
3. Державна служба зайнятості. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.dcz.gov.ua>. – Назва заголовку з екрана

Левандівська Я.В., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-19-1м, ФПУП
Науковий керівник – Барановська Т.В., к.е.н., доц.
Державний університет «Житомирська політехніка»

ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ ОПЛАТИ ПРАЦІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ У СУЧАСНИХ УМОВАХ УКРАЇНИ

Ефективність використання робочої сили залежить від багатьох факторів: організаційних (досконалість організації виробництва та праці), соціально-економічних (умови праці, матеріальне та моральне стимулювання), матеріально-технічних (прогресивність техніки і технологій, що застосовуються) тощо. Разом з тим забезпечення ефективності праці багато в чому залежить від досконалості застосування системи мотивації трудової діяльності працівників. Не є виключенням і державна служба.

У зазначеній багатогранній системі мотивації матеріальне стимулювання посідає найвагоміше місце. Підтвердженням цього є те, що фонд оплати праці у структурі ВВП у розвинених країнах становить від 60 (країни ЄС) до 75% (США) [1; 2].

Очевидно, що рівень оплати праці в Україні істотно відстає від загальносвітових норм. Як економічна категорія заробітна плата не повною мірою виконує свої функції – розподільчу, відтворення робочої сили, стимулювання праці. Нині вона фактично перетворилася на один із варіантів соціальної допомоги, який мало залежить від результатів праці. Особливо гострою ця проблема є для такого сегмента ринку праці, як державна служба, де майже відсутній зв'язок рівня оплати праці з її результатами.

У сучасній науковій літературі виділяються дві основні моделі організації державної служби.

Перша, умовно кажучи – “європейська”, характерним прикладом якої є англійська система організації державної служби. За цією системою чиновнику, який поступив на держслужбу, гарантується за будь-яких умов добре оплачувана робота, пакет соціальних пільг та досить високий рівень пенсійного забезпечення. Звільнити англійського чиновника практично неможливо. Разом з тим значно нижчий порівняно із приватним сектором економіки рівень оплати праці, а також заборона займатись бізнесом не забезпечують державним службовцям високого рівня життєвих благ. Таким чином, державний службовець свідомо отримує не надто високу, проте гарантовану позитивну стабільність.

Друга модель – “американська”, відповідно до якої державна служба розглядається як рівноправний вид діяльності на ринку праці. Державний службовець працює за контрактом без особливих привілеїв та соціальних преференцій, які зумовлені належністю до відповідної категорії державних службовців, вислугою років та іншими атрибутами європейської бюрократичної моделі – про ступінь успішності чиновника судять за ефективністю його роботи. Проте американським державним службовцям не гарантується збереження посади за умови визнання недоцільності збереження відповідного робочого місця; рівень пенсійного забезпечення безпосередньо не пов'язаний із проходженням державної служби. При прийомі на роботу враховуються, передусім, ділові та професійні якості.

Вітчизняна модель організації державної служби за характеристикою системи оплати праці тяжіє до “європейської”, водночас вона має певні відмінності: як стосовно рівня оплати праці, так і питомої ваги посадового окладу у структурі заробітної плати державного службовця тощо. Це визначає специфіку вітчизняної моделі організації державної служби, функціонування якої ще не відповідає сучасним усталеним європейським стандартам. У зв'язку з цим виникає гостра необхідність привести у відповідність з цими стандартами всю систему державної служби в Україні, а також окремі її елементи, насамперед систему оплати праці державних службовців.

Узагальнення підходів, викладених у наукових джерелах [4; 7], дає змогу визначити головні функції та завдання оплати праці державних службовців: мотивація працівників до виконання посадових обов'язків із максимальним використанням їх здібностей і вмінь; забезпечення внутрішньої (усередині системи державної служби) та зовнішньої (у контексті оплати праці в країні) рівності; добір кваліфікованих кадрів та забезпечення прийнятного рівня плинності кадрів; утримання кваліфікованих кадрів; відповідність до вимог чинного законодавства тощо.

З цього приводу варто згадати, що у Законі України “Про державну службу” зазначено: оплата праці державних службовців повинна забезпечувати достатні матеріальні умови для незалежного виконання службових обов'язків, сприяти укомплектуванню органів державної влади компетентними і досвідченими кадрами, стимулювати їх сумлінну та ініціативну працю.

Проте аналіз сучасної практики доводить, що сьогодні ані сама система, ані рівень оплати праці державних службовців в Україні не забезпечують виконання цих завдань. Оплата праці державних службовців дуже слабо пов'язана з кваліфікацією кадрів, освітою та професійною підготовкою, результатами навчання, складністю та відповідальністю трудових функцій державного службовця, ефективністю виконання структурами влади та їх апаратами функцій держави.

Левченко Н.В., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-19-1м, ФПУП
Науковий керівник – Кучменко В.О., к.е.н.
Державний університет «Житомирська політехніка»

СИСТЕМА УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В ОРГАНАХ ДЕРЖАВНОЇ ВЛАДИ

Формування ефективної кадрової політики є важливою і актуальною проблемою державного управління. На фоні останніх подій, Україні потрібна науково обґрунтована державна кадрова політика, чітка, продумана система роботи з кадрами, формування персоналу управління, підготовка державних службовців-професіоналів, постійне підвищення їхньої кваліфікації.

Якість державного управління залежить від професіоналізму державних службовців, від уміння надавати якісні публічні послуги, мотивованості та доброчесності. Служіння народу як служіння кожному громадянину – справа відповідальна, що вимагає не просто здійснювати належний відбір кращих професіоналів на державну службу, а й допомагати державному службовцю професійно розвиватися та ставати більш ефективним та результативним.

Прогнозування та програмування кадрового забезпечення, визначення стратегічного бачення, формування професійного розвитку та раціонального використання кадрів, всіх трудових ресурсів України – є головною метою державної кадрової політики.

Кадрова політика у сфері державного управління визначає місце і роль кадрів у суспільстві, мету, завдання, найважливіші напрями і принципи роботи державних структур з кадрами, головні критерії їхньої оцінки, шляхи вдосконалення підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації, раціональне використання кадрового потенціалу країни.

Управління персоналом організації – цілеспрямована діяльність керівного складу організації, керівників та спеціалістів підрозділів системи управління персоналом, яка включає розробку концепції та стратегії кадрової політики, принципів та методів управління персоналом організації.

З набуттям чинності Законом України «Про державну службу» від 10 грудня 2015 року № 889-VIII, виникла необхідність посилення стратегічної ролі служб управління персоналом у системі державного управління, які відповідатимуть за реалізацію 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.

Система управління персоналом у сфері державної служби включає наступні компоненти: – організаційна структура управління персоналом державної служби; – система роботи з персоналом державної служби; – нормативно-правова база управління персоналом; – інформаційно-методичне забезпечення системи управління персоналом; методи управління персоналом державної служби.

Управління персоналом здійснюється на підставі основоположних принципів. Принципи у сфері управління персоналом – це основні вихідні положення, що визначають головний зміст наукової і практичної діяльності в цій сфері, включаючи побудову системи управління персоналом та механізми її функціонування. Існують різні підходи визначення принципів управління, але найбільш поширеними є такі принципи: адаптивність (гнучкість і пристосування управління персоналом до умов, що постійно змінюються); ієрархічність (взаємодія між ланками управління персоналом на різних рівнях управління); колегіальність (взаємодія співробітників служби управління персоналом); комплексність (врахування чинників, які впливають на управління персоналом); концентрація (ліквідація дублювання і концентрація уваги в управлінні персоналом на вирішенні поставлених перед організацією завдань); оперативність (своєчасне прийняття рішень); оптимальність (багатоваріантність і вибір найбільш оптимального варіанту); плановість (планування роботи з персоналом); добір і розстановка кадрів (відповідність працівників їх кваліфікації і здібностям, потребам та інтересам організації).

Основними завданнями служби управління персоналом є: реалізація державної політики з питань управління персоналом у державному органі; забезпечення здійснення керівником державної служби своїх повноважень з питань управління персоналом; забезпечення організаційного розвитку державного органу; добір персоналу державного органу; прогнозування розвитку персоналу, заохочення працівників до службової кар'єри, підвищення рівня їх професійної компетентності; здійснення аналітичної та організаційної роботи з кадрового менеджменту; організаційно-методичне керівництво та контроль за роботою з персоналом у підпорядкованих територіальних органах; документальне оформлення вступу на державну службу, її проходження та припинення.

В нових умовах працівники кадрових служб повинні відповідати умовам: бути здібними, розуміти соціально-економічні процеси, що відбуваються у країні і за її межами; мати спеціальні знання в галузі організації виробництва і, зокрема, ефективних методів праці; вміти працювати з сучасною обчислювальною технікою.

Лисюк В.В., магістрант, І курс, гр. ЗДУМ-19-Зм, ФПУП
Науковий керівник – Барановська Т.В., к.е.н., доц.
Державний Університет «Житомирська політехніка»

МОТИВАЦІЯ ТА СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

В даний час затребуваність концепції мотивації державних службовців і методик стимулювання їх трудової діяльності очевидні, в умовах соціально-орієнтованої економіки, спрямованої на розвиток людського потенціалу. Все це не можливо без мобілізації та впровадження ефективних методик підвищення інтелектуального, професійного і творчого потенціалів державної служби в Україні.

Важлива роль у становленні нового типу державної служби, належить мотиваційному ресурсу державних службовців – включення в структуру ціннісних орієнтацій таких моральних переконань і принципів поведінки, які сприятимуть вихованню і формуванню у державних службовців прогресивних етичних ціннісних орієнтацій і високої моральності, адекватних потребам соціальної практики і культурних традицій Вітчизни. Актуальність теми зростає з посиленням значущості і ролі державного і муніципального службовця в Україні, робота якого спрямована на досягнення ефективного результату.

Що стосується зарубіжного досвіду, то за останні двадцять років держслужба в ряді західних країн зазнала якісних змін, але процес її реформування ще не завершений. Аналітики і ідеологи США, Канади і Великобританії (наприклад, П. Айххорн) пропонують нове розуміння завдань державної служби, а звідси повинна і принципово змінитися підготовка адміністративних працівників.

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 найвищою рангу рівною із зарплатою їхніх колег з приватного сектору;
- встановив суворі покарання за корупцію, належність до якої визначалась завдяки побічним явищам [1.]

В Україні традиційно розрізняють два основні типи мотивації: «метод батога і пряника». Тут, позитивна і негативна мотивація засновані на позитивних і негативних стимулах відповідно. Наприклад, конструкція «Якщо я буду виконувати роботу в строк, я отримаю премію» – є позитивною мотивацією, а конструкція «якщо я не буду запізнюватися на роботу, то мене не покарають» є негативною мотивацією. Існують також такі види мотивації як: стійка і нестійка, актуальна і потенційна. Основний упор в мотивації державних службовців робиться на матеріальне стимулювання. Важливу роль тут відіграють різні надбавки до посадового окладу державного службовця, а також премії. Отримані результати дозволять скорегувати чинний підхід до матеріального і нематеріального стимулювання учасників проектної діяльності в органах виконавчої влади України.

Один з основних стимулів професійного розвитку персоналу – оплата праці, яка є джерелом задоволення більшості потреб за А. Маслоу та одним з підтримуючих факторів за Ф. Герцбергом. В наших умовах, умовах нестабільного розвитку, оплата праці – головний стимул для більшості державних службовців як в підвищенні ефективності праці, так і в професійному розвитку [2].

Досліджено досвід матеріального та нематеріального стимулювання учасників проектної діяльності в органах виконавчої влади за кордоном. Встановлено можливості адаптації методів та інструментів матеріального і нематеріального стимулювання в Україні. Рекомендовано підвищити якість формальних кадрових процедур і використовувати при оплаті праці державних службовців, зайнятих в проектному управлінні, критерій «персональна ефективність».

Отже, першочерговим завданням в нашій країні є забезпечення для державних службовців таких умов для трудової мотивації, які будуть дисциплінувати, стимулювати, сприяти професійній і творчій реалізації, виховувати моральні цінності та етичні принципи службової діяльності, що, відповідно, дозволить підвищити відповідальність і результативність української державної служби.

Список використаної літератури:

1. Бондар В.Д. Мотивація трудової діяльності державних службовців: вітчизняний та світовий досвід/В.Д.Бондар// Університетські наукові записки – Хмельницький, 2006. -№ 3-4.-С. 158-167.
2. Служебная карьера / Кол. авт.; Кер. – Е. В. Охотский. – М.: ОАО Изд-во Экономика, 1998. – 302 с.

Лисюк Г.М., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-19-6м, ФПУП
Науковий керівник – Грицишен Д.О., д.е.н., проф.
Державний університет «Житомирська політехніка»

МОТИВАЦІЯ І ПРОБЛЕМИ СТИМУЛЮВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

Адміністративна реформа державної служби в Україні передбачає підвищення ефективності роботи державних службовців. Ефективність державного управління залежить від ефективності державних службовців. Розвиток державної служби має здійснюватися еволюційним шляхом з урахуванням економічного та соціального стану держави. Підвищення професіоналізму, ефективності виконання своїх посадових обов'язків та підняття авторитету працівників можливо лише за умови, що державний службовець сам буде зацікавленим у досягненні поставлених критеріїв результативності. Це можливо завдяки мотивації та удосконалення умов оплати праці державних службовців.

Основною метою мотивації є активізація і спонукання працювати більш ефективно для досягнення поставлених цілей. Мотивації державних службовців – це процес, що має вплив на їх цілеспрямованість та продуктивність, обумовлюється комплексним впливом внутрішніх та зовнішніх факторів. Мотивація може бути позитивною чи негативною. Позитивна мотивація проявляється 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 виливається у санкції матеріального характеру (різноманітні стягнення) чи зниженні статусу в колективі шляхом переведення на нижчезайману посаду або ізоляція певного працівника. Звичайно позитивна мотивація дає кращі результати праці та моральне задоволення державного службовця. Негативна мотивація теж досягає своєї мети, але державний службовець, який буде перебувати у пригніченому настрої не може постійно виконувати якісно свої обов'язки. Як правило, негативна мотивація не працює у довготривалій перспективі, адже державний службовець рано чи пізно прийме рішення про звільнення з роботи. Отже, найкращим мотиватором виступає підвищення оплати праці, створення нормальних умов для відтворення трудової енергії, робочої сили, тобто забезпечення працівника житлом, послугами охорони здоров'я, освіти та іншого.

Заробітна плата державного службовця є основним і єдиним джерелом його доходу. 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 [1].

Згідно п.2 ст. 50 Закону України „Про державну службу” заробітна плата державного службовця складається з посадового окладу, надбавки за вислугу років, надбавки за ранг державного службовця, премії [2]. Обов'язковими виплатами є посадовий оклад, надбавка за ранг державного службовця та надбавка за вислугу років. Премія виплачується тільки у разі встановлення за результатами щорічного оцінювання службової діяльності, може виплачуватися місячна або квартальна премія відповідно до особистого внеску державного службовця в загальний результат роботи державного органу, а також у разі укладення контракту про проходження державної служби за належне виконання умов контракту може призначатися місячна або квартальна премія. Премія не є обов'язковою виплатою і встановлюється за рішенням керівника державного органу. Вона залежить від умов, складності та результатів роботи. Тому премія як складова заробітної плати не завжди є виправданою. Слід зазначити, що розмір премії державного службовця не може перевищувати 30 відсотків фонду посадового окладу за рік. Слід припустити, що премія не завжди залежить від складності та бездоганності виконаних робіт, а від наявності економії фонду оплати праці затвердженого на відповідний рік. Якщо визначений фонд оплати праці державних службовців в окремо взятому державному органі обмежений, то премію виплатити не буде можливості навіть, якщо працівник на це заслуговує і бездоганно виконував свої обов'язки.

Якщо державний службовець буде виконувати обов'язки тимчасово відсутнього працівника, то йому за додаткове навантаження може встановлюватися виплата у розмірі 50 відсотків посадового окладу тимчасово відсутнього державного службовця. Дана виплата повністю заохочує працівника виконувати обов'язки тимчасово відсутнього державного службовця, адже за додаткове навантаження він отримує відповідну заробітну плату.

За виконанням обов'язків за вакантною посадою державної служби працівникам між якими здійснено розподіл обов'язків за вакантною посадою встановлюється виплата, пропорційно додатковому навантаженню за рахунок економії фонду посадового окладу за відповідною посадою.

Виплата за додаткове навантаження у зв'язку з виконанням обов'язків тимчасово відсутнього державного службовця та виплата за додаткове навантаження у зв'язку з виконанням обов'язків за вакантною посадою державної служби встановлюється керівником державної служби за поданням безпосереднього керівника державного службовця. В переважній більшості дані виплати не призначаються і

об'єм роботи тимчасово відсутнього працівника або вакантної посади розподіляється між працівниками відділу, адже вони не несуть довгостроковий характер і не являються нормою, а скоріше виключенням із правил. Ці виплати не працюють при обмеженому фонді оплати праці, коли недостатньо коштів на обов'язкові виплати і керівнику необхідно утримувати штатну чисельність у межах доведеного фонду оплати праці.

Держслужбовці мають право на два види матеріальної допомоги – грошова допомога при виході у відпустку та матеріальна допомога для вирішення соціально-побутових питань. Грошова допомога при виході у відпустку має обов'язковий характер, а матеріальна допомога для вирішення соціально-побутових питань виплачується за рішенням керівника і при наявності фонду оплати праці. При недостатньому фонді оплати праці керівник не може прийняти позитивне рішення на користь державного службовця, навіть якщо працівник потребує матеріальної допомоги для вирішення соціально-побутових питань. Разом з тим ситуація може бути діаметрально протилежною, оскільки ставить під сумнів дану виплату і не виключає корупційну складову.

Державним службовцям за бездоганну та ефективну державну службу та за особливі заслуги може оголошуватися подяка, достроково присвоюватися ранг державного службовця. Також державний службовець може бути нагороджений грамотою, почесною грамотою, іншими відомчими відзнаками державного органу та представлятися до нагородження урядовими відзнаками та відзначення урядовою нагородою (вітальний лист, подяка, почесна грамота) і до відзначення державними нагородами.

Ефективним методом стимулювання державних службовців є наявність основної та додаткової відпустки, адже у державних службовців не може бути гнучкого графіку роботи. Тому державним службовцям передбачена щорічна основна оплачувана відпустка тривалістю 30 календарних днів. Після досягнення п'ятирічного стажу державної служби державному службовцю за кожний рік державної служби надається один календарний день щорічної додаткової оплачуваної відпустки, але не більш як 15 календарних днів.

Слід відмітити, що нинішній рівень оплати праці в Україні відстає від загальносвітових норм. Заробітна плата, як економічна категорія не повною мірою виконує свої функції – відтворювальну, стимулюючу, соціальну, регулювальну, оптимізаційну. Не завжди оплата праці залежить від результатів праці. Ця проблема є дуже гострою для державної служби, адже майже відсутній зв'язок рівня оплати праці з її результатами. Тому що, не завжди є зв'язок із кваліфікацією кадрів, їх освітою та професійною підготовкою, результатами навчання, складністю та відповідальністю покладених на державного службовця функцій. Наприклад, головний спеціаліст (державний службовець зі стажем роботи понад 17 років) отримує надбавку за вислугу років в 50% від встановленого окладу за його посадою, а державний службовець, який не має стажу державної служби працюючи на ідентичній посаді виконує ті ж самі посадові обов'язки. У цьому випадку обсяг виконаної роботи однаковий, але нарахована заробітна плата різна, тобто працівник отримав більшу заробітну плату лише за стаж державної служби. Може бути, що начальник відділу, який прийшов з недержавного сектору буде отримувати заробітну плату приблизно ж таку, а можливо і менше, як і головний спеціаліст цього відділу, котрий має великий стаж роботи, при цьому робити складніші завдання і нести більшу відповідальність за виконання, покладених на нього функцій.

Питання виплати за стаж державного службовця досить не однозначне, адже ця виплата мотивує державного службовця працювати у державній сфері і набувати досвіду на займаній посаді, що в свою чергу зменшує плінність кадрів. Однак вищевикладені приклади вказують на протилежне бачення.

Державним службовцям краще було б встановити більш високі посадові оклади, а надбавку за вислугу років потрібно було б скасувати або замінити на більш альтернативну виплату, яка могла б враховувати досягнення цілей, виконання завдань та ефективність роботи державного службовця.

Систему оплати праці державних службовців можна і потрібно удосконалювати на законодавчому рівні. Але слід враховувати, що це не завжди працює, оскільки доведений у кошторисі фонд оплати праці досить часто не в повному обсязі може гарантувати обов'язкові виплати державному службовцю і решта стимулів (інші надбавки і виплати) не будуть використовуватись.

Державні службовці нижчих ланок були б зацікавлені у підвищенні посадових окладів, адже вони є гарантованою виплатою і не залежать від рішення безпосереднього керівника або керівника державного органу. Отже, необхідно розробляти дієві механізми стимулювання державних службовців та удосконалювати систему оплати праці в залежності від економічної ситуації в країні.

Список використаної літератури:

1. Закон України „Про запобігання корупції” № 1700-VII від 14.10.2014 року/[Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1700-18>
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>

Ліневич Н.Н., магістрант, І курс, гр. ЗДУМ-19-4м, ФПУП
Науковий керівник – Євдокимов В.В., д.е.н., проф.
Державний університет «Житомирська політехніка»

ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ У ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

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 парадигм 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.

В інтерпретації терміну «лідер» варто виокремити дві концепції: лідер — це індивід, який володіє найбільш вираженими «корисними», з точки зору групи, якостями, завдяки яким його діяльність щодо задоволення інтересів даної групи є найпродуктивнішою; лідер — це індивід, за яким група визнає право на прийняття рішень, найзначніших з точки зору групового інтересу [1].

Розвиток лідерства необхідно розглядати в контексті визнання і підтримки державної служби як конкурентоспроможного, привабливого місця праці, 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. 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 [2].

Складовими елементами розвитку форм лідерства є ефективна комунікація та мистецтво ведення переговорів; стратегічне управління людськими ресурсами з орієнтацією на досягнення результатів; здійснення ефективних реформ; розвиток особистісного потенціалу та впровадження профілів компетентності посад.

Лідерство команди (командне лідерство) є ефективним проявом реалізації більш складних і важливих організаційних завдань [3].

Пріоритетні пропозиції удосконалення сучасних підходів до лідерства на державній службі мають містити такі складові:

- освітня, яка регламентована процедурами, які спрямовані на зміну форм навчання в межах застосування сучасних підходів до лідерства на державній службі з метою підготовки її до практичної управлінської діяльності;

- індивідуальна, яка включає існування особистості та забезпечує персональність його готовності до змін та ресурси впливу;

- групова взаємодія має базуватися на проведеному аналізі поведінки лідерів в межах виконання своїх управлінських обов'язків та підтримки ділових відносин в державній службі;

- організаційна займається певним перезавантаженням діяльності державної служби, яка спрямована на активність їх у формуючу діяльність щодо підвищення якості державного управління.

Для ефективного функціонування команди управлінському лідеру потрібно проведення послідовних змін процедури ухвалення рішень, розподілу повноважень і відповідальності, виконання завдань. Він повинен модифікувати звичні моделі поведінки і стилі лідерства, сприяти адекватній зміні управлінських практик тим фахівцям, діяльність яких пов'язана з функціонуванням команди.

Висновок. Досліджуючи важливість формування лідерських якостей у державних службовців було визначено необхідність не лише виявлення потенційних лідерів, а й завдання формування в них керівних навичок, здатність ефективно вирішувати універсальні, конкретні й унікальні організаційні проблеми, що постають сьогодні перед державним управлінням, а оскільки, з найважливіших якостей сучасного керівника є його внутрішня організація на досягнення успіху у своїй діяльності як основного мотиваційного стимулу, та формування лідерів саме з такими якостями є одним із основних завдань системи підвищення кваліфікації управлінських кадрів держави сьогодення.

Список використаної літератури:

1. Подоляк Я. Психология управления: теория и практика менеджмента / Я. Подоляк – Харьков, 2004, Бізо Л., Ібрагімова І., Кікоть О., Барань Є, Федорів Т. Розвиток лідерства / за заг. ред. І. Ібрагімової //Проект Реформа управління персоналом на державній службі в Україні, Київ , 2012 с.25-26

2. Гошовська В.А., Пашко Л.А., Гука А.К. / Викладання лідерства для посадових осіб та представників місцевого самоврядування: сутність, виклики, перспективи / В. А. Гошовська, Л. А. Пашко, А. К. Гука – Харків, 2015, – 88 с.

Лістунова Н.В, магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-19-3м, ФПУП
Науковий керівник – Сергієнко Л.В., к.н.держ.упр.
Державний університет «Житомирська політехніка»

МОТИВАЦІЯ ТА СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

Ефективність використання робочої сили залежить від багатьох факторів: організаційних (досконалість організації виробництва та праці), соціально-економічних (умови праці, матеріальне та моральне стимулювання), матеріально-технічних (прогресивність техніки і технологій, що застосовуються) тощо. Разом з тим забезпечення ефективності праці багато в чому залежить від досконалості застосування системи мотивації трудової діяльності працівників.

Стимулювання повинно відповідати потребам, інтересам і здібностям державного службовця. Мотивація – це процес свідомого вибору державним службовцем того чи іншого типу поведінки, що визначається комплексним впливом зовнішніх (стимули) і внутрішніх (мотиви) чинників.

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 взагалі спонукати державного службовця працювати, а зацікавити його працювати краще, продуктивніше.

Мотивація праці державних службовців формується до початку професійної 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. В цей час закладаються основи ставлення до праці як цінності і формується система цінностей самої праці, розвиваються трудові якості особистості: працелюбство, відповідальність, дисциплінованість, ініціативність. Для формування трудової мотивації найбільшу значущість має характер засвоєння трудових норм і цінностей, які в майбутньому визначають її спосіб життя.

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 втомленості, відчувають 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.

Преміювання працівників здійснюється відповідно до їх особистого вкладу в загальні результати роботи в межах фонду преміювання, утвореного у розмірі тримісячного фонду оплати праці, та економії фонду оплати праці. Відповідно до чинного законодавства умови оплати праці державних службовців,

розміри їх посадових окладів, надбавок, доплат і матеріальної допомоги визначаються Кабінетом Міністрів України. Разом з тим окремі відомства своїми підзаконними актами запроваджують додаткові види грошового забезпечення своїх працівників, що спричиняє значні диспропорції в оплаті аналогічних видів та обсягів виконаної роботи державними службовцями різних органів.

Посадовий оклад у заробітній платі державних службовців є найсуттєвішою та найстабільнішою частиною, проте посадові оклади разом із доплатами за ранг переважної більшості державних службовців є нижчими за встановлений прожитковий мінімум. Значна кількість державних службовців-спеціалістів, що працюють на регіональному рівні, отримує заробітну плату на рівні мінімальної заробітної плати.

Цілком зрозуміло, що такий стан справ і зумовлює ті негативні тенденції, які спостерігаються нині у функціонуванні державної служби. Таким чином, необхідною умовою ефективного розвитку державної служби в Україні є вдосконалення запровадження низки заходів з удосконалення системи оплати праці державних службовців у напрямі підвищення стимулюючої ролі посадових окладів, усунення міжвідомчих та місцевих розбіжностей в оплаті праці.

Сучасний стан системи та рівня оплати праці державних службовців, особливо найнижчих категорій, зумовлює нагальну потребу в її вдосконаленні та приведенні у відповідність до світових стандартів, враховуючи специфіку формування ринкових механізмів в визначено сукупність шляхів вирішення даної проблеми.

Логановська Г.Л., магістрант, гр. ЗДУМ-19-4м, ФПУП
Науковий керівник – Дикий А.П., к.е.н., доц.
Державний університет «Житомирська політехніка»

ВИКОРИСТАННЯ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ У ПРОЦЕСІ КАЗНАЧЕЙСЬКОГО ОБСЛУГОВУВАННЯ БЮДЖЕТНИХ КОШТІВ

Держава виконує свої функції за допомогою формування і використання бюджетних коштів. Практичну дієвість бюджетної системи у розрізі фінансового функціонування забезпечує касове виконання державного бюджету за доходами і видатками.

Органи Казначейства забезпечують процес діяльності шляхом планування та організації роботи, контролю за виконанням завдань, визначених Положенням про Державну казначейську службу України, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 15.04.2015 № 215 та, відповідно, Положеннями про територіальні органи Державної казначейської служби України, затвердженими наказом Мінфіну від 12.10.2011 № 1280, зареєстрованим в Міністерстві юстиції України 27.10.2011 за № 1236/19974.

Основним завданням Головного управління Державної казначейської служби України у Житомирській області є реалізація державної політики у сфері казначейського обслуговування бюджетних коштів.

Оперативне управління бюджетними коштами здійснюється завдяки швидкості обміну інформацією та документами між усіма учасниками бюджетного процесу. З поширенням Інтернету платіжні сервіси стали йти в бік більш зручної інфраструктури. Сьогодні все більшого поширення набуває банківське обслуговування вдома, так званий домашній банк – комплекс послуг із наданням клієнтам банків фінансової інформації та можливості здійснення з їхньої ініціативи різних фінансових транзакцій. Результатом таких новацій стало впровадження нової системи обслуговування клієнтів – Системи дистанційного обслуговування клієнтів (далі – СДО) через програмно-технічний комплекс «Клієнт казначейства – Казначейство», який надає учасникам бюджетного процесу за допомогою мережі Інтернет віддалений доступ до інформаційного середовища Казначейства.

Пілотні проекти СДО були запуснені у 2014 році, а вже у 2015 році казначейські операції почали функціонувати за допомогою ПТК «Клієнт казначейства – Казначейство».

Кабінет Міністрів України розпорядженням від 15 листопада 2017 року №816-р «Деякі питання дистанційного обслуговування розпорядників (одержувачів) бюджетних коштів» визнав пріоритетним казначейське обслуговування через систему дистанційного обслуговування «Клієнт казначейства – Казначейство». Законодавчою основою функціонування програмно-технічного комплексу «Клієнт казначейства – Казначейство» є закони України «Про електронні документи та електронний документообіг», «Про електронний цифровий підпис», «Про захист інформації в інформаційно-телекомунікаційних системах», «Про банки та банківську діяльність», «Про платіжні системи та переказ коштів в Україні».

Юридичною силою електронний документ наділяє цифрова печатка, а підписант ідентифікується за допомогою електронного цифрового підпису.

Електронний цифровий підпис — вид електронного підпису, отриманого в результаті криптографічного перетворення набору електронних даних, який додається до цього набору або логічно з ним поєднується і дає змогу підтвердити його цілісність та ідентифікувати підписувача. Відповідно до закону України «Про електронні документи та електронний документообіг», юридична сила електронного документу, що містить обов'язкові реквізити, зокрема і ЕЦП, не може бути заперечена через те, що він має електронну форму. ЕЦП є ефективним інструментом для контролю походження й цілісності електронного документу, гарантує цілісність даних, захист від внесення змін у підписаний документ, а також не дає можливості особі, що підписала документ, відмовитися від авторства.

Використання ЕЦП у процесі управління бюджетними рахунками надало можливість розпорядникам та одержувачам бюджетних коштів формувати та передавати до органів Казначейства платіжні документи із використанням цифрового підпису, здійснювати обмін плановими бюджетними документами, завантаження інформації щодо бюджетних зобов'язань та бюджетних фінансових зобов'язань, завантажувати розподіли відкритих асигнувань і розпорядження на виділення асигнувань місцевого бюджету, формувати та отримувати електронні виписки по рахунках, не виходячи з власного офісу.

Впровадження системи дистанційного обслуговування клієнтів через програмно-технічний комплекс «Клієнт казначейства – Казначейство» дало можливість органам Казначейства створити базу даних про виконання бюджетів, яка діє в системі реального часу, та забезпечити оперативне управління бюджетними коштами.

Лозова С.В., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-19-8м, ФПУП
Науковий керівник – Грицишен Д.О., д.е.н., проф.
Державний університет «Житомирська політехніка»

СОЦІАЛЬНІ ВИПЛАТИ ЯК МЕХАНІЗМ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ НАСЕЛЕННЯ, ЇХ УДОСКОНАЛЕННЯ

В умовах загострення економічної і соціальної диференціації суспільство дедалі сильніше відчуває проблеми фінансового забезпечення соціального захисту населення. Характерною ознакою цивілізованості тієї чи іншої країни є не лише стає економічне зростання, а й покращення добробуту громадян, що переважно взаємопов'язано. Малозабезпеченість і низький життєвий рівень призводять до відокремлення окремих груп населення, які повністю втрачають зв'язок із суспільством та не мають можливості повернутися до суспільного життя. Для боротьби з бідністю вже недостатньо лише надання різних видів соціальної допомоги незахищеним верствам населення, а необхідна цілеспрямована політика у сфері освіти, охорони здоров'я і на ринку праці. Скорочення соціальних витрат держави, перехід від зрівняльного надання соціальної допомоги до адресного, диференціація її розмірів і тривалості відповідно до стану сім'ї або людини, становлення системи соціальних послуг залежно від рівня та структури доходів і бюджетних можливостей держави зачіпає інтереси більшості населення і суперечить усталеній системі соціальних цінностей. Отже, сьогодні головним чинником прискорення соціальних реформ є незадовільність системи соціальних гарантій і спроб їх збереження, а головне невідповідність фінансовим можливостям держави.

Теоретичні та методичні засади соціальних виплат та соціального захисту населення, обґрунтування необхідності удосконалення шляхів його фінансування розглядають такі вітчизняні науковці, як Н. П. Борецька, О. Я. Коваль, А. М. Колот, В. І. Куценко, Е. М. Лібанова, О. В. Макарова, О. Ф. Новікова, Ю. Павленко, О. М. Палій, О. Скрипник, Л. Л. Тарасенко, Н. Якуненко та ін. Водночас залишаються невирішеними проблеми формування системи, яка могла бути оптимальною для бюджетного фінансування та забезпечувати гідну якість життя тим, хто потребує допомоги.

Метою наукового дослідження є визначення економіко-організаційних аспектів соціальних виплат та проблем соціального захисту населення на сучасному етапі; розглянути сучасні важелі механізму державного управління соціальним захистом; обґрунтування шляхів удосконалення фінансування системи соціального захисту населення в Україні.

Основні спрямування державної соціальної політики націлені на багатовекторність задоволення потреб населення, шляхом підвищення ролі трудового доходу, захист населення від зростання цін, гарантоване забезпечення прожиткового мінімуму, індексацію заробітної плати, впровадження механізмів субвенцій тощо. За останні 10 років прийнято понад 20 законів, якими встановлено державні гарантії щодо надання соціальної допомоги різним категоріям населення. Однак за цей час не було створено належної нормативно-правової бази для забезпечення гарантування та регулювання певного рівня якості соціальних послуг [1]. Загалом національна система соціальних виплат фінансуються за рахунок таких основних джерел надходжень:

- внески у систему соціального забезпечення, виплачувані роботодавцями та/або працівниками;
- податки, які можуть становити або частину загальних державних доходів, або податки, що резервуються для спеціальних цілей;

- інвестиційні доходи;
- приватні вкладення наявних коштів чи страхові премії.

Проведене дослідження засвідчує, що соціального забезпечення потребують усі верстви населення України. Держава повинна виробити гарантії для його адаптації до ринкових відносин, а також зорієнтувати свою політику на людину. Для вдосконалення системи соціального захисту необхідно:

- запровадити системний підхід щодо законодавчого та нормативно-правового забезпечення соціального захисту та передати частину фінансових ресурсів і повноважень у сфері соціального обслуговування та надання соціальних послуг недержавному сектору;

- запровадити механізм підтримки громадських ініціатив на місцевому рівні;
- спростити систему пільг і скоротити чисельність осіб, яких вона охоплює, з метою встановлення відповідності системи пільг державним зобов'язанням;

- ввести функціонування єдиних підходів до механізму визначення вартості соціальних послуг та проведення постійної оцінки, аналізу, індивідуальних потреб у соціальних послугах, планування, розробки та запровадження державних стандартів соціальних послуг та їх якості;

- забезпечити реальні права окремих категорій осіб на пільги від держави з урахуванням їх сукупного доходу, індивідуалізації цих прав, особливо за професійною ознакою, а також з метою створення стимулів до ресурсозбереження та економії бюджетних коштів.

Практика застосування існуючої системи надання соціальної допомоги виявила в ній ряд недоліків і протиріч. Законодавча і нормативна база діючої системи соціальних допомог, виплат і пільг являє собою величезне число законів із усіма внесеними до них виправленнями, указів Президента, постанов уряду й інших актів, прийнятих на регіональному і муніципальному рівнях, часто не погоджених між собою, і далеко не завжди чітко описує джерела фінансування соціальних виплат, відповідачів і форми відповідальності у випадку невиконання положень даних актів. У той же час частка населення, що має грошові доходи нижче прожиткового мінімуму, є значно нижчою. Аналіз даних Держкомстату, результатів досліджень, що проводяться провідними соціологічними службами країни, дає підстави для висновку, що значна частина соціальної допомоги розподіляється на користь забезпечених домогосподарств. Такий характер розподілу засобів не можна назвати справедливим і ефективним, особливо з огляду на значимість соціальної допомоги для бідних домогосподарств. Рівень пільг і допомоги до розміру доходів у бідних домогосподарствах є низьким. За оцінками, розподіл загальної суми коштів, одержуваних населенням за окремими напрямками соціальної допомоги, складається таким чином, що тільки чверть загальної суми реалізованих усіма домогосподарствами пільг і допомоги приходить на частку домогосподарств із середнім доходом нижче прожиткового мінімуму домогосподарства, у той час як на частку домогосподарств із середнім доходом вище прожиткового мінімуму — три чверті. Регресивний характер різних форм соціального захисту населення характерний як для виплат і пільг, які фінансуються з регіональних бюджетів (щомісячна допомога на дитину, чи субсидії, пільги по оплаті комунальних послуг, дотації на паливо, пільги по придбанню ліків), так і для фінансування з місцевого бюджету (пільги пенсіонерам на користування пасажирським транспортом), а також для виплат з позабюджетних фондів соціальної сфери (допомога по безробіттю, допомога по тимчасовій непрацездатності, допомога по вагітності і пологам, пільги по оплаті відпочинку, включаючи дотації на придбання путівок на санаторно-курортне лікування, які фінансуються з Фонду соціального страхування). Реформування існуючої системи соціальних виплат і пільг з метою підвищення адресності надання окремих виплат, пільг при збереженні існуючої системи соціальної допомоги — один з можливих шляхів підвищення ефективності системи соціального захисту. Цей шлях вимагає значних витрат, пов'язаних зі зміною порядку надання кожної виплати пільги. Іншим можливим напрямом реформування системи соціальної допомоги, виплат і пільг є максимальне спрощення діючої системи при переході до принципу надання соціальної підтримки малозабезпеченим домогосподарствам на основі перевірки потреби.

Реформування соціальної допомоги — складний процес не тільки в зв'язку з великим різноманіттям видів і форм соціальних виплат, але й у зв'язку з тим, що дане реформування стосується найменш забезпечених шарів суспільства. Головна проблема полягає в тому, що можливості бюджетного фінансування системи соціального захисту на сьогодні майже вичерпані, а ринкові важелі соціального забезпечення ще не задіяні в повному обсязі. Водночас Україна тяжіє до впровадження консервативних методів соціального захисту та постійного зростання ролі держави в моделі соціального захисту населення. Підвищення ефективності соціальної допомоги — ключова проблема її реформування. Оскільки підґрунтям соціального захисту населення та його методологічною основою є соціальне страхування, зараз необхідно зосередити зусилля стосовно забезпечення підготовки та перепідготовки висококваліфікованих кадрів з розділу соціального страхування у широкому спектрі соціально-економічних, соціально-медичних, психолого-педагогічних, соціально-правових, реабілітаційних та інших видів соціальних послуг населенню.

Список використаної літератури:

1. Право соціального забезпечення: навч. посіб. / П.Д. Пилипенко, В.Я. Буряк, С.М. Синчук та ін. За ред. П.Д. Пилипенка. — К.: Видавничий Дім " Ін Юре ", 2009. — 495 с.
2. Коваль О. Я. Реформування пільг і привілеїв в Україні – наближення до європейських стандартів / О. Я. Коваль, Л. Л. Тарасенко, Т. Г. Яцків. – Л. : Галиц. друкар, 2009. – 216 с.
3. Конституція України : Закон України від 28 червня 1996 р. // Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 1996. – № 30. – С. 141.
4. Соціальний захист населення України : стат. зб. / Державна служба статистики України. – К., 2012. – 102 с.
5. Соціальний захист населення України: статистичний збірник/Державна служба статистики України, Київ 2017-1

Лупенко Ю.В., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-19-9м, ФПУП
Науковий керівник – Барановська Т.В., к.е.н., доц.
Державний університет «Житомирська політехніка»

АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ ДІЯЛЬНОСТІ АКЦІОНЕРНИХ ТОВАРИСТВ НАВЕСНІ 2020 РОКУ

В рамках державного регулювання ринку цінних паперів в Україні значна увага приділяється регулюванню діяльності акціонерних товариств.

Акціонерне товариство – це господарське товариство, статутний капітал якого поділено на визначену кількість часток однакової номінальної вартості, корпоративні права за якими посвідчуються акціями. Акціонерні товариства за типом поділяються на публічні акціонерні товариства та приватні акціонерні товариства. Вчені серед форм державного регулювання ринку цінних паперів виділяють найголовнішу – законодавче регулювання, як елемент структури державного регулювання, який забезпечує обов'язковий регулюючий вплив на діяльність та поведінку всіх його учасників. Він утворює нормативно-правовий базис, в межах якого утворюються взаємовідносини між учасниками ринку та в межах якого держава реалізує свої повноваження та інтереси.

Держава регулює діяльність учасників ринку цінних паперів за допомогою дотримання законодавчих та нормативно-правових актів. Основними законодавчими та нормативними документами, які регулюють діяльність акціонерних товариств України навесні 2020 року є: Закон України «Про акціонерні товариства»; Закон України Про цінні папери та фондовий ринок»; Закон України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні»; Закон України «Про аудит фінансової звітності та аудиторську діяльність»; Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо спрощення ведення бізнесу та залучення інвестицій емітентами цінних паперів» №2210 від 16.11.2017р. (набув чинності 06.01.2018р.); Положення про розкриття інформації емітентами цінних паперів, затверджене рішенням НКЦПФР від 03.12.2013р. №2826.

Серед першочергових та актуальних питань діяльності акціонерних товариств навесні 2020 року можна виділити наступні: розкриття інформації на фондовому ринку, насамперед регулярної річної інформації про емітента у визначений законодавством термін до 30 квітня 2020 року; приведення статутів та внутрішніх положень у відповідність з вимогами чинного законодавства; скликати та повести річні загальні збори акціонерів в термін до 30 квітня 2020р. із обов'язковим внесенням до їх порядку денного питань, передбачених пунктами 11 (затвердження річного звіту), 12 (затвердження розподілу прибутків/збитків), 24 (прийняття рішення за наслідками розгляду звітів...) частини другої статті 33 Закону України «Про акціонерні товариства» та інших питань.

Умовою ефективного корпоративного управління є прозорість фондового ринку та належне розкриття інформації її учасниками. Законом України «Про цінні папери та фондовий ринок» визначено поняття регульованої інформації на фондовому ринку, як регулярної та особливої інформації про емітента, інсайдерської інформації, інформації про власників голосуючих акцій понад порогові значення пакетів акцій, іншої інформації, яка підлягає розміщенню в загальнодоступній інформаційній базі даних Національної комісії з цінних паперів та фондового ринку (далі – НКЦПФР) про ринок цінних паперів або через особу, яка провадить діяльність з оприлюднення регульованої інформації від імені учасників фондового ринку.

15 лютого 2019 року НКЦПФР прийняла рішення про включення до Реєстру осіб, уповноважених надавати інформаційні послуги на фондовому ринку Державну установу «Агентство з розвитку інфраструктури фондового ринку України».

Строки та порядок розкриття інформації емітентами цінних паперів на фондовому ринку України визначений Законом України Про цінні папери та фондовий ринок» та Положенням про розкриття інформації емітентами цінних паперів, затверджене рішенням НКЦПФР від 03.12.2013р. №2826, а саме: для публічних акціонерних товариств шляхом її розміщення в загальнодоступній інформаційній базі даних НКЦПФР, розміщення її на власному веб-сайті учасника фондового ринку та подання до НКЦПФР, для приватних акціонерних товариств – шляхом її розміщення на власному веб-сайті учасника фондового ринку та подання до НКЦПФР не пізніше 30 квітня року, наступного за звітним.

Особливу увагу необхідно приділити проведенню аудиту фінансової звітності у відповідності до вимог Закону України « Про бухгалтерський облік та фінансову звітність у Україні» та Закону України «Про аудит фінансової звітності та аудиторську діяльність. Так, обов'язковий аудит зобов'язані робити: підприємства, що становлять суспільний інтерес, публічні акціонерні товариства, суб'єкти природних монополій на загальнодержавному ринку, суб'єкти господарювання, які здійснюють діяльність у видобувних галузях, підприємства, що відносяться до середніх підприємств, фінансові установи, що належать до мікропідприємств та малих підприємств (за показниками, визначеними Законом України « Про бухгалтерський облік та фінансову звітність у Україні»).

Мазур Г.В., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-19-3м, ФПУП
Науковий керівник – Кучменко В.О., к.е.н.
Державний університет «Житомирська політехніка»

ПРОБЛЕМИ ФОРМУВАННЯ ТА ОНОВЛЕННЯ СУЧАСНИХ КЕРІВНИХ КАДРІВ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ В УКРАЇНІ

Функціонування сучасної держави не можна уявити без високопрофесійної державної служби, яка повинна забезпечити високоорганізоване, демократичне, правове та результативне державне управління.

Для кожного державного службовця першочерговою вимогою часу є дотримання високих принципів служіння своєму народу, демократизму і законності, гуманізму і соціальної справедливості.

Від державних службовців значною мірою залежить авторитет влади, функціонування державного механізму, забезпечення економічного і соціального розвитку країни та досягнення нею європейських стандартів життя.

Пошук вітчизняної моделі управління та створення нових засад державної служби зумовлюють зростання ролі керівника в процесі державотворення. Посилення вимог до результативності професійної діяльності державних службовців вимагає переоцінки підходів до системи формування кадрового потенціалу державних структур, оскільки сьогодні немає жодного питання організації та функціонування системи державного управління, яке б не було пов'язане з професіоналізмом її кадрів.

Інноваційна новизна полягає в розробці необхідних складових системи формування та оновлення керівних кадрів; розробці методів роботи з починаючими керівниками, та пропонування шляхів залучення молоді до державної служби. [1]

Державну службу в Україні визначено як професійну діяльність осіб, що займають посади в державних органах і їхньому апараті, щодо практичного виконання задач і функцій держави.

Право працювати на державній службі мають громадяни України незалежно від походження, соціального і майнового стану, расової і національної приналежності, статі, політичних поглядів, релігійних переконань, місця проживання, що одержали відповідну професійну підготовку.

Прийом на державну службу здійснюється на конкурсних засадах. Президент України, Голова Верховної Ради, члену Уряду України, глави місцевих державних адміністрацій мають право самостійно добирати і приймати осіб на посади своїх начальників, керівників прес-служб, радників і секретарів, зазначені державні службовці складають так звану патронатну службу.

Під єдиною кадровою політикою в сфері державної служби слід розуміти стратегію, політичний курс щодо роботи з кадрами на загальнодержавному рівні, державну стратегію формування, розвитку та раціонального використання кадрів працівників органів державної влади, її сутність полягає в тому, що держава та державний службовець, як особа, соціальні партнери в професійно-трудовій та інтелектуальній самореалізації особистості. [3]

Кадрова політика в сфері державної служби має здійснюватися у трьох взаємопов'язаних напрямках, а саме:

- ✓ забезпечення висококваліфікованими, компетентними кадрами органів державної влади;
- ✓ забезпечення професіоналізму державних службовців у всіх проявах якостей особи, а саме: спеціально-ділових, особистих і моральних, шляхом досягнення ефективного функціонування і удосконалення системи навчання державних службовців;
- ✓ розвиток механізму формування нової генерації державних службовців, здатних ефективно працювати в умовах трансформаційного етапу розвитку держави, пов'язаних з повсякденним вирішенням управлінських завдань: збиранням, аналізом та узагальненням інформації, розробкою проєктів рішень, законів, указів, контролем їхнього виконання, задоволення потреб населення тощо.

В органах виконавчої влади ключовим завданням на нинішньому етапі розвитку держави є істотне оновлення управлінської еліти, бо до системи управління всіх рівнів мають прийти висококваліфіковані фахівці. При цьому особливо важливо запобігти рецидивам непрофесіоналізму та некомпетентності при формуванні кадрового потенціалу.

На сьогодні залишається потреба удосконалення держслужби як соціального інституту, подолання деформування морально-психологічного клімату в апаратах органів виконавчої влади та негативного сприйняття державної влади населенням. Від персональної позиції кожного державного службовця, готовності протистояти проявам корумпованості залежатимуть кінцеві результати позитивних змін на всіх щаблях державної влади.

Таким чином, одним з найважливіших завдань органів виконавчої влади є повернення довіри суспільства до влади, забезпечення її прозорості та відкритості для громадського контролю.

Основа довіри – це формування в державі професійної, чесної і відповідальної перед народом влади. Вкрай важливо, щоб до системи державної влади були залучені політичне не заангажовані професіонали з

високими моральними якостями. Це потрібно як для формування авторитетної влади, так і для консолідації суспільства.

Сьогодні актуальними є питання:

- ✓ чи відповідає державний службовець цим критеріям перед громадянами;
- ✓ які його функції та обов'язки;
- ✓ чи позначаються моральні якості та етика поведінки державного службовця на розв'язанні проблем організації та діяльності державної служби.

Надзвичайно важливо виділити джерела відчуження громадян від державної влади та розробити механізми його подолання найближчим часом. Фактично це означає необхідність переорієнтації державної служби, зокрема становлення апарату управління до громадянина як до суб'єкта управління.

Серед пріоритетів вдосконалення роботи державних службовців необхідно відзначити:

- ✓ удосконалення класифікації посад залежно від змісту роботи;
- ✓ підвищення результативності та ефективності виконання обов'язків та завдань держслужбовцями;
- ✓ забезпечення прозорості в роботі, відповідальності за вироблення та реалізацію управлінських рішень;

- ✓ надання якісних послуг юридичним і фізичним особам;
- ✓ запровадження принципів управління персоналом;
- ✓ адаптацію до європейських стандартів з урахуванням національних особливостей.

Підвищення результативності та ефективності виконання завдань та функцій потребує:

- ✓ визначення та запровадження стандартів професійної діяльності держслужбовців з орієнтацією на повний спектр надання державних послуг;
- ✓ забезпечення моніторингу якості щодо реалізації державних документів та надання державних послуг;
- ✓ систематичного аналізу роботи апаратів державних органів;
- ✓ ресурсного, зокрема кадрового забезпечення реалізації цілей та завдань діяльності державних органів.

Одним з головних чинників якісного надання послуг державними службовцями є професіоналізація державної служби, яка має передбачати:

- ✓ поступове поновлення кадрового складу державними службовцями, які мають професійну освіту в галузі державного управління;
- ✓ визначення та розвиток пріоритетних професійних якостей державних службовців на підставі системного підходу;
- ✓ оновлення змісту та державних стандартів навчання на підставі аналізу сучасного стану справ і проведення відповідних досліджень з питань підготовки та роботи фахівців;
- ✓ відпрацювання та запровадження комплексу елементів фахової підготовки державних службовців з урахуванням сучасних вимог до професіоналізму в державному управлінні;
- ✓ формування якісного резерву на посади державних службовців. [2]

Професіоналізм державних службовців 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 і усвідомлювати перспективу майбутнього професіонального розвитку та прагнути до нього.

Застосування нормативно-правових актів, що регулюють питання професійної підготовки, роботи та кар'єрного просування державних службовців свідчить про необхідність їх систематизації та удосконалення. Потрібно нове правове регулювання на загальнонаціональному і регіональному рівнях, розширення законодавчого забезпечення діяльності державних с службовців на основі напрацьованого національного та європейського досвіду. [4]

Список використаної літератури:

1. Андрушко В. Формування кадрового резерву державної служби / В. Андрушко // Вісн. Хмельниц. ін-ту регіон. упр. та права. – 2002. – № 3. – С. 103-110.
2. Борсук М. Про удосконалення роботи щодо формування кадрового резерву для державної служби / М. Борсук // Вісн. держ. служби України. – 1999. – № 3. – С. 103-107.
3. 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>
4. Озірська С.М. Продоцільність та потреби визначення мотивації професійної поведінки державних службовців / С.М. Озірська // Вісник УАДУ. – 1997. – № 3-4. – С. 42-49.

Мазяр Н.С., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-19-4м, ФПУП
Науковий керівник – Грицишен Д.О., д.е.н., проф.
Державний університет «Житомирська політехніка»

МОТИВАЦІЯ ТА СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

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.

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 високо-ефективності та продуктивності організації. Тобто досконалість застосування системи мотивації трудової діяльності працівників, забезпечує ефективність праці.

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.

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

Стимулювання персоналу – це короткотермінове, ситуативне використання зовнішніх чинників, що змушують працівника працювати ефективно й підвищувати свою результативність.

Система мотивів і стимулів праці має опиратися 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 взагалі спонукати державного службовця працювати, а зацікавити його працювати краще, продуктивніше.

Мотивація праці державних службовців формується до початку професійної 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. В цей час закладаються основи ставлення до праці як цінності і формується система цінностей самої праці, розвиваються трудові якості особистості: працелюбство, відповідальність, дисциплінованість, ініціативність. Для формування трудової мотивації найбільшу значущість має характер засвоєння трудових норм і цінностей, які в майбутньому визначають її спосіб життя. 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, відчувають постійні нервово-емоційні навантаження. Трудова діяльність державних службовців – це надзвичайно складна сфера праці.

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»

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 взаємо-узгодженість інтересів установи та особистих інтересів державного службовця. Вважаємо, що мотивація праці сприятиме формуванню державного службовця нового типу, який більш ефективно працювати над виконанням поставлених державою завдань.

Макаревич І.О., студ. І курс, гр. ЗДУМ-19-9м, ФПУП
Науковий керівник – Ахромкін Є.М., д.е.н., проф.
Державний університет «Житомирська політехніка»

КОНФЛІКТ ІНТЕРЕСІВ НА ДЕРЖАВНІЙ СЛУЖБІ

Державні службовці здійснюють реалізацію повноважень державного органу в якому вони працюють, являються публічними особами та одержують заробітну плату за рахунок державного бюджету, який наповнюється завдяки податкам та зборам з громадян України. Зважаючи на це, державні службовці повинні діяти в межах своїх повноважень та не використовувати їх в цілях отримання додаткового доходу, задоволення власних інтересів та інтересів своїх рідних та близьких.

Конфлікт інтересів в органах державної влади та публічного управління в Україні, хоч і врегульовано на законодавчому рівні, однак враховуючи ментальну особливість нашого народу призначення на посади «своїх» людей та використання родинних та близьких зв'язків для прискорення вирішення питань окремих фізичних осіб все одно має місце. Цим самим в суспільстві наростає напруга, з'являється недовіра до органів державної влади та державних службовців. Тому дане питання є актуальним в сучасних умовах реалізації антикорупційної політики та трансформації країни до європейських вимог та стандартів.

Законодавча база України щодо врегулювання конфлікту інтересів у системі державного управління включає ряд наступних нормативно-правових актів: Кодекс законів про працю України; Кодекс України про адміністративні правопорушення; Закон України «Про державну службу»; Закон України «Про запобігання корупції»;

Відповідно до вимог статті 27 Закону України «Про запобігання корупції» державні службовці не можуть мати у прямому підпорядкуванні близьких їм осіб або бути прямо підпорядкованими у зв'язку з виконанням повноважень близьким їм особам. У разі виникнення обставин, що порушують вимоги зазначеної статті, державні службовці, близькі їм особи вживають заходів щодо усунення таких обставин у п'ятнадцятиденний строк. 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.

В Україні також законодавчо закріплено поняття «потенційний конфлікт інтересів» та «реальний конфлікт інтересів», відповідно до положень Закону України «Про запобігання корупції» дані терміни визначено як: «потенційний конфлікт інтересів – наявність у особи приватного інтересу у сфері, в якій вона виконує свої службові чи представницькі повноваження, що може вплинути на об'єктивність чи неупередженість прийняття нею рішень, або на вчинення чи невчинення дій під час виконання зазначених повноважень (абз.9, ч.1., ст. 1)»; «реальний конфлікт інтересів – суперечність між приватним інтересом особи та її службовими чи представницькими повноваженнями, що впливає на об'єктивність або неупередженість прийняття рішень, або на вчинення чи невчинення дій під час виконання зазначених повноважень (абз. 13, ч.1., ст.1)».

Закон зобов'язує, відповідно до ст.28 Закону України «Про запобігання корупції»:

1) вживати заходів щодо недопущення виникнення реального, потенційного конфлікту інтересів;

2) повідомляти не пізніше наступного робочого дня з моменту, коли особа дізналася чи повинна була дізнатися про наявність у неї реального чи потенційного конфлікту інтересів безпосереднього керівника, а у випадку перебування особи на посаді, яка не передбачає наявності у неї безпосереднього керівника, або в колегіальному органі – Національне агентство чи інший визначений законом орган або колегіальний орган, під час виконання повноважень у якому виник конфлікт інтересів, відповідно;

3) не вчиняти дій та не приймати рішень в умовах реального конфлікту інтересів;

4) вжити заходів щодо врегулювання реального чи потенційного конфлікту інтересів».

Однак в наш час, при відсутності повного кадрового забезпечення в органах державної влади має місце виконанням обов'язків за вакантною посадою державної служби, виконанням обов'язків тимчасово відсутнього державного службовця та взаємозамінність керівництва. В таких випадках, з'являється велика ймовірність прямого підпорядкування близьких осіб один одному і потенційний конфлікт інтересів, який нібито врегульовано шляхом відсутності прямої підпорядкованості може виникнути знову.

Таким чином, інколи на практиці досить важко виявити всі можливі шляхи усунення конфлікту інтересів шляхом врегулювання реального чи потенційного конфлікту інтересів, оскільки межі повноважень не завжди можна чітко визначити. Отже, керуючись даним нормативно-правовим актом теоретично можна ідентифікувати факт наявності чи загрози виникнення конфлікту інтересів, але на практиці ефективність запропонованого механізму запобігання та врегулювання конфлікту інтересів великою мірою залежить, власне, від морального вибору посадовця, оскільки державний службовець часто є єдиною особою, яка знає про наявність і стан такого роду ситуацій.

Малярчук Р.А., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-19-7м, ФПУП
Науковий керівник – Барановська Т.В., к.е.н., доц.
Державний університет «Житомирська політехніка»

ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ У ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

Інформаційні технології, сучасні технічні перетворення, динамічність глобалізаційних процесів кардинально змінюють соціокультурний простір людини. За таких умов проблема лідерства стає домінуючою в системі державного управління. Відповідно до Закону України «Про державну службу» (2015 р.), Стратегії сталого розвитку «Україна-2020» (2015 р.), Угоди про асоціацію між Україною та Європейським Союзом (2014 р.) професійна державна служба потребує «...управління нового типу (ефективне управління інтелектуальним людським потенціалом), управління з високим рівнем професіоналізму, якому притаманні компетенції лідера з новим рівнем мислення, новим набором знань, умінь і навичок, з високим рівнем відповідальності перед країною за результати своєї діяльності та відповідальністю викликам нового часу» [3, с. 1].

Зауважимо, що окреслена проблема неодноразово втрапляла в коло наукових зацікавлень. Сьогодні процеси, що відбуваються на державній службі, досліджують С. В. Газарян, Н. Т. Гончарук, Н. С. Калашник, Л. А. Пашко, В. М. Сороко, В. В. Толкованов. Так, П. О. Хаїтов зосереджує увагу на концептуальних засадах лідерства на державній службі, виділяючи декілька складових, на яких має бути базоване лідерство [5], та індикаторах лідерства в системі державної служби [6]. Р. І. Сторожев у своїх дослідженнях аналізує професійні компетентності лідерства в державному управлінні, розглядає підходи до визначення компетенцій лідерства [3].

Метою пропонованого дослідження є аналіз особливостей формування лідерських якостей у державних службовців з урахуванням попередніх наукових напрацювань із цієї проблеми.

Найперше варто зосередити увагу на понятті «лідерство». У теорії державного управління під ним розуміють взаємовідносини між керівником і підлеглими, що забезпечують ефективні поєднання джерел влади. Лідерство виступає загальним поняттям до наступних, а саме: «державний службовець-лідер», «керівник-лідер». Р. І. Сторожев слушно зауважує, що ці дві складові поняття «...у результаті розвитку публічно-управлінської діяльності постійно піддаються процесу синтезування» [3, с. 2].

Лідерство сьогодні розуміється як соціальний феномен і «...визначається системними організаційними цілями, обов'язково стосується всього соціального контексту, в якому відбувається управлінська взаємодія, покликано прогнозувати та враховувати резонансні явища, що пов'язані з діяльністю лідерів» [1, с. 24]. Ця ідея закладена й в Стратегію державної кадрової політики на 2012-2020 роки, у якій впровадження лідерства на державній службі корелюється із загальнодержавними цілями, реформуванням системи управління.

Тож лідерство сьогодні інтегрується в структуру державного управління. Пріоритети та концептуальні засади розвитку лідерства на державній службі найперше повинні базуватися на емпіричних дослідженнях. Не дивно, що Програма розвитку лідерства в Україні, яка формує підґрунтя для вдосконалення управління людськими ресурсами, була розроблена на основі дослідження потреб у навчанні управління на державній службі. Пам'ятаємо, що у 2010 році були проведені анкетування, фокус-групи, інтерв'ю українських державних службовців, що дозволило в свою чергу визначити риси ідеального лідера очима самих державних службовців. На думку опитаних, він повинен бути добрим організатором і вміти налагодити діяльність, генерувати нові ідеї; також він повинен бути харизматичною особистістю, котра може повести людей за собою, не вдається до надмірного контролю, поважає людей, із котрими працює.

Цілком зрозуміло, що інструментом розвитку державної служби є розроблення компетенцій лідерства, створення своєрідного профіля, що буде оприявнювати навички, здібності, компетенції, притаманні лідеру. П. О. Хаїтов вважає, що вагомим складником цих процесів є освітня складова, а оптимізацію забезпечать: 1) «створення механізму прийняття узгоджених управлінських рішень щодо розвитку єдиної системи, який культивує лідерство на державній службі...» [6, с. 52]; 2) «колегіальна підготовка освітніх програм і нормативних документів, що визначають єдині підходи до системи формування лідерських компетентностей в межах організаційних структур...» [6, с. 52]; 3) «створення інформаційної та науково-методичної системи забезпечення з метою формування активних інформаційних ресурсів...» [6, с. 52]; 4) «створення механізмів включення всіх суб'єктів державного управління в роботу з розвитку лідерства в системі управлінських взаємодій...» [6, с. 52].

На нашу думку, найбільш ґрунтовно до аналізу ключових компетентності лідера підійшли Ю. Ковбасюк та Р. Сторожев. Перший виокремив наступні компетенції лідера на державній службі: орієнтація на результат (спроможність брати на себе відповідальність, послідовно та прогнозовано діяти відповідно до визначених цілей, мети); аналітичне мислення (здатність об'єктивно сприймати інформацію, узагальнювати різні джерела, скоординованість та послідовність дій); управління людськими ресурсами (дотримуватися послідовного стратегічного підходу, відповідати за планування людських ресурсів, мотивувати підлеглих);

ефективна комунікація (здатність ефективно обмінювати інформацію як за горизонталлю, так і за вертикаллю) [2]. Другий запропонував оригінальну класифікацію за наступними групами: харизматичні, комунікативні, організаторські, «синдром хамелеона», адміністративні, інтелектуальні, управлінської майстерності, поведінкові [3]. Зосередимо саме на цих якостях увагу.

При формуванні профілю лідера мова йде найперше про його особистісні риси. Він має бути доброчесним, впевненим у собі, орієнтованим на досягнення результату, а не на власні амбіції, вміти тактовно обстоювати власний погляд на проблему. Йому іманентні інтелектуальність, здатність експериментувати, уміння імпровізувати. Поза тим, лідер на державній службі мусить вміти налагоджувати комунікації, тому має досконало володіти українською мовою, вміти переконувати співробітників, чітко, логічно, зрозуміло формулювати свій погляд, здатність не тільки переконливо говорити, а й вдумливо слухати.

Поза особистісним виміром вагомими також видаються організаторські та адміністративні здібності. Управлінець-лідер повинен демонструвати вміння працювати в команді, брати на себе відповідальність, вміти правильно розподілити обов'язки, враховуючи потенціал кожного працівника. Від нього залежить добрий мікроклімат у колективі, уміння мобілізувати працівників, що сприятимуть досягненню поставлених цілей, виконанню планів. Управлінська майстерність передбачає здатність до ефективної взаємодії, розроблення стратегій та рекомендацій до дій з урахуванням потреб сторін.

Зауважимо, що формування лідерських якостей увиразнюється й у різних формах лідерства державних службовців. О. Гуменюк пропонує виокремлювати наступні основні форми лідерства: лідерство керівника, лідерство команди та самолідерство. Науковець вважає, що лідерство керівника має базуватися на «базових» (здатність до лідерства, орієнтація на гармонійне поєднання адміністративних та лідерських якостей) та «спеціальних» (інноваційно-креативні, партнерської взаємодії, соціальної відповідальності) лідерських рисах [1].

Лідерство команди також є важливою складовою, адже забезпечує ефективну реалізацію важливих завдань. Автори навчального посібника «Технологія психологічної підготовки персоналу держадміністрацій на роботі в команді» (2008 р.) розуміють під цим поняттям групу, котра характеризується цілеспрямованою, узгодженою роботою спеціалістів, що працюють над вирішенням спільних завдань, поєднуючи різні знання в процесі взаємодії [4]. Щодо самолідерства, то сьогодні воно базоване на ідеях «суперлідерства» С. Манцта й Г. Сімса, котрі твердять, що ефективний лідер той, хто кожного члена команди спроможний перетворити на лідера [1]. Самолідерство пов'язане з індивідуальною та корпоративною продуктивністю, з одного боку, з іншого – «...підвищення продуктивності обумовлено зростанням рівня самоконтролю фахівця, його більшою вмотивованістю на досягнення мети...» [1].

Отже, розвиток лідерства в Україні є вагомою складовою державної служби як конкурентоспроможного інституту. Пріоритети та базові засади лідерства сьогодні оприєвнені на законодавчому рівні та апробовані під час низки емпіричних досліджень. Концепція розвитку лідерства на державній службі є системою взаємодій, метою яких стає організаційне вдосконалення, оптимізація ролі лідера. До ключових компетенцій лідерства належать: орієнтація на результат, аналітично-критичне мислення, ефективна комунікація, вміння управляти людськими ресурсами. Феномен лідерства на державній службі зреалізований у різних формах, що передбачають не тільки лідерство конкретної особистості, а цілого колективу.

Список використаної літератури:

1. Гуменюк О. Г. Аналіз основних форм лідерства державних службовців / О. Г. Гуменюк // Актуальні проблеми психології. – 2016. – Том І. Випуск 45. – С. 23-29.
2. Ковбасюк Ю. Розвиток лідерства на державній службі як умова належного врядування / Ю. Ковбасюк // Дайджест Національної академії державного управління при Президентові України. – 2014. – Вип. 7 (13). – С. 3-13.
3. Сторожев Р. І. Професійні компетенції лідерства в державному управлінні / Р. І. Сторожев // Теорія і практика управління. – 2017. – 3 (58). – С. 1-8.
4. Технологія психологічної підготовки персоналу держадміністрацій до роботи в команді: навч. посіб / Карамушка Л. М., Філь О. А., Левковець В. В., Альохіна О. І., Михайленко В. О. – К.: Наук. світ, 2008. – 182 с.
5. Хаїтов П. Індикатори лідерства в системі державної служби / Павло Хаїтов // Державне управління та місцеве самоврядування. – 2017. – Вип. 1 (32). – С. 152-157.
6. Хаїтов П. О. Концептуальні засади розвитку лідерства на державній службі / П. О. Хаїтов // Кадрова політика та публічна служба. – 2016. – № 6-7 (32-33) червень-липень. – С. 49-56.

Манько М.М., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-19-6м, ФПУП
Науковий керівник – Ахромкін Є.М., д.е.н., проф.
Державний університет «Житомирська політехніка»

ОСОБЛИВОСТІ РОБОТИ ПРЕССЛУЖБИ В ДЕРЖАВНИХ, КОМЕРЦІЙНИХ І СУСПІЛЬНИХ СТРУКТУРАХ

PR-діяльність в Україні перебуває на стадії активного розвитку. Але якщо теорія в рамках цього контексту лише створюється, то практика постала вже достатньо давно. Роль, статус, місце, функції та принципи роботи пресслужб та служб зі зв'язків із громадськістю в органах виконавчої і законодавчої влади та органів місцевого самоврядування регулюються положеннями про ці структурні підрозділи. Зв'язки з громадськістю зацікавлені як у зовнішній, так і у внутрішній аудиторії: публік рілейшнз є підґрунтям для наукового підходу до різноманітних проблем соціального управління. PR-діяльність одночасно є і наукою, і мистецтвом. Тому вона потребує нового покоління професіоналів, виокремлення нових специфічних професій, особливо з урахуванням розвитку цифрових технологій.

Становлення демократії в Україні актуалізувало потребу у створенні та розвитку служб зі зв'язків із громадськістю та пресслужб в органах державної влади як невід'ємної ланки у справі здійснення публічного діалогу представників владних структур та громадянського суспільства. Стратегія держави по відношенню до суспільства, яка реалізується в діяльності служб зі зв'язків з громадськістю органів державної влади, проявляється, перш за все, у визначеній інформаційній політиці. Державна інформаційна політика покликана формувати інформаційні процеси, які, в свою чергу, впливають не тільки на економічний, соціальний, політичний, науково-технічний і культурний розвиток суспільства, а й на зміни у світогляді пересічних громадян, функціонування державного механізму та на інфраструктуру суспільних і міждержавних відносин у цілому.

Пресслужба є сполучною ланкою, що забезпечує обмін інформацією між суспільством і організацією, на базі якої створена така пресслужба. Роботу пресслужби організації можна умовно поділити на дві сфери: внутрішню і зовнішню. Внутрішньою сферою є сама організація; зовнішньою сферою є все те, що оточує організацію.

Існують певні відмінності в роботі пресслужби в державних, комерційних і суспільних структурах.

Служби зі зв'язків з громадськістю державних органів влади покликані забезпечувати регулярне надання інформації про результати діяльності державних органів, плани та рішення, що ними приймаються. Серед основних напрямків роботи, що характерні для більшості пресслужб, можна виділити: вивчення періодичної преси, організація пресконференцій, брифінгів, акредитація представників ЗМІ, організація інтерв'ю, написання інформаційних повідомлень для телебачення та радіо, інформування громадськості іншими засобами про суть рішень, що приймаються органами державної влади. Основні напрямки роботи служб зі зв'язків з громадськістю державних органів також полягають в аналізі суспільної реакції на дії посадових осіб та органів влади, забезпеченні органів влади інформаційними, аналітичними матеріалами, формуванні сприятливого іміджу влади і посадових осіб, виробленні інформаційної політики, яку реалізують через засоби масової інформації пресслужби.

Однією з основних ознак роботи пресслужб комерційних організацій є формування і просування іміджу самої організації, бренду, продукту або послуги на ринку для залучення інвестицій, підвищення конкурентоспроможності і для збільшення попиту на товар або послугу серед споживачів.

Метою діяльності пресслужб некомерційних організацій є взаємодія з різними категоріями людей, аби привернути увагу влади і бізнес-структур до певних соціально значущих проблем і їх вирішення. Завданнями такої пресслужби є не лише інформування, створення позитивного іміджу організації, але і налагодження взаємовигідних стосунків з комерційним сектором (спонсорами), а також з державною владою, оскільки багато чого в роботі некомерційної організації залежить від цих двох структур.

Сьогодні органам місцевого самоврядування з метою оптимізації своєї діяльності необхідна підтримка громадськості, ефективний зворотний зв'язок між державою та суспільством. У межах виконання цього генерального завдання особливої актуальності набуває використання засобів, методів, прийомів і процедур інноваційної для України соціально-культурної технології зв'язків із громадськістю, спрямованих на забезпечення діалогових відносин між державою та її громадянами, врахування та цілеспрямоване формування громадської думки, стимулювання громадянської активності, підвищення авторитету та довіри до органів місцевого самоврядування.

На сьогодні пресслужби створені в усіх органах державної влади, хоча вони можуть мати різну структурну побудову. Це може бути: пресслужба як така; підрозділ взаємодії із засобами масової інформації та зв'язків із громадськістю у складі організації; центр зв'язків з громадськістю тощо. Служби зі зв'язків із громадськістю покликані забезпечувати регулярне надання інформації про результати діяльності державних органів влади, плани та рішення, що ними приймаються.

Марчук Л.В., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-19-8м, ФПУП
Науковий керівник – Грицишен Д.О., д.е.н., проф.
Державний університет «Житомирська політехніка»

УДОСКОНАЛЕННЯ ПОРЯДКУ ПРОВЕДЕННЯ КОНКУРСУ ПРИ ЗАМІЩЕННІ ВАКАНТНИХ ПОСАД ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ

Результати розробки та реалізації державної політики в різних сферах багато в чому залежать від кадрового потенціалу органів державної влади та місцевого самоврядування. Державні службовці повинні мати відповідні здібності, володіти знаннями та уміннями, необхідними для роботи в умовах соціальних та економічних трансформацій. Питання добору кадрів на державну службу має важливе значення при формуванні професійних компетенцій персоналу органів державної влади та органів місцевого самоврядування.

В Україні найбільш поширений спосіб прийняття на державну службу є конкурсний відбір. Метою проведення конкурсу на зайняття вакантної посади державної служби є добір осіб, здатних професійно виконувати свої посадові обов'язки. Проведення конкурсу здійснюється відповідно до визначених в установленому законом порядку вимог до професійної компетентності кандидата на вакантну посаду державної служби за результатами оцінювання його особистих досягнень, знань, умінь і навичок, моральних і ділових якостей для належного виконання посадових обов'язків.

Вимоги до професійної компетентності кандидата на зайняття посади включають кваліфікаційні вимоги, вимоги до компетентності та вимоги до професійних знань. Конкурс проводиться державною мовою. Методичні рекомендації щодо оцінювання професійної компетентності кандидата на зайняття посади під час проходження конкурсу затверджуються Нацдержслужбою.

Принципами проведення конкурсу є: забезпечення рівного доступу; політичної неупередженості; законності; довіри суспільства; недискримінації; прозорості; доброчесності; надійності та відповідності методів тестування; узгодженості застосування методів застосування; ефективного і справедливого процесу відбору.

Етапами проведення конкурсу є: прийняття рішення про оголошення конкурсу; оприлюднення оголошення конкурсу; приймання документів від осіб, які бажають взяти участь в конкурсі; перевірка поданих документів на відповідність установленим законам вимогам; проведення тестування та визначення його результатів; розв'язання ситуаційних завдань та визначення їх результатів; проведення співбесіди та визначення її результатів; проведення підрахунку результатів конкурсу та визначення переможця конкурсу і другого за результатами кандидата; оприлюднення результатів конкурсу.

Станом на сьогодні процедура конкурсного відбору є в певній мірі недосконалою, носить подекуди формальний характер і не завжди створює умови для відбору найкращих претендентів для заміщення посад державних службовців. Методи добору на державну службу в переважній більшості залишилися старими. Іспит кандидатів, який є основним при проведенні професійного відбору на державну службу, дозволяє виявити лише знання законодавства України.

Сьогодні вкрай важливо якомога точно оцінити ділові якості претендента, схильність до управлінської діяльності, його комунікабельність, аналітичні та організаційні здібності, схильність до підвищення своєї кваліфікації, впевненість у собі.

У той же час виконання ситуаційних завдань має масу недоліків. Подекуди ці завдання абсолютно прогнозовані і не є проблемними, а відтак не вимагають від претендентів ні креативності, ні особливих аналітичних здібностей, ні налаштованості на зміни.

Останній етап конкурсу — співбесіда теж нерідко носить формальний характер.

Та й самих претендентів не так вже густо. Багато хто такі конкурси ігнорує чи то через сумніви в об'єктивності відбору, чи то через низьку заробітну плату при значній відповідальності, а можливо, через те, що престиж професійної діяльності державних службовців практично втрачено.

Список використаної літератури:

1. Про державну службу Верховна Рада України, Закон Постанова [...] від 10.12.2015 №889-VIII // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19>
2. Про затвердження Порядку проведення конкурсу на зайняття посад державної служби Кабінет Міністрів України, Постанова [...] від 25. 03. 2016 № 246// [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/246-2016-%D0%BF>
3. Піддубчак О. Конкурсні відбори на державну службу: перші кроки, правове регулювання та конфлікт інтересів при їх проведенні / О. Піддубчак [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://i.factor.ua/ukr/journals/ds/2016/december/issue-12/article-23844.html>
4. Огризко О. Всім, хто розчарувався у конкурсах на держслужбу /О. Огризко [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://rdo.in.ua/article/vsim-hto-rozcharuvavsya-u-konkursah-na-derzhsluzhbu>

Матвієнко О.Б., магістрант І курсу, ЗДУМ 19-8м, ФПУП
Науковий керівник – Ксендзук В.В., к.е.н., доц.
Державний університет «Житомирська політехніка»

ДЕРЖАВНА ПОЛІТИКА ЩОДО ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ НАСЕЛЕННЯ

Невід'ємною складовою державної соціальної політики будь – якої країни, що значною мірою характеризує виконання державою свого соціального призначення та обумовлює рівень стабільності в суспільстві є пенсійне забезпечення. Протягом років пенсійні системи усіх країн світу перебувають у стані постійного реформування, що зумовлено необхідністю вирішення проблем, які виникають внаслідок існування низки протиріч у теорії та практиці соціального захисту населення, незбалансованістю розвитку головних інститутів та ресурсних сфер суспільства, змінами соціально-демографічної структури населення.

Історія пенсії йде корінням вглиб віків – ще в I столітті до н.е. Юлієм Цезарем було введено державне забезпечення військових після завершення служби. Першим же офіційно ввів солідарну державну пенсію для всіх працюючих Отто фон Бісмарк, канцлер Німеччини – це сталося в 1889 році. 20 років потому естафета була підхоплена Великобританією та Австралією, а Сполучені Штати Америки прийшли до державної пенсійної системи в 30-ті роки XX століття. СРСР надав народу право на пенсію за віком лише в 1956 році.

Сучасна пенсійна система України виникла не як спонтанне явище. Це – результат трансформації інституту пенсійного забезпечення, який сформувався після здобуття незалежності на початку 90-х років минулого століття і фактично був своєрідною пенсійною спадщиною колишнього СРСР.

Пенсійне забезпечення в Україні є державною системою і є основною складовою системи соціального захисту населення. Система охоплює непрацездатних громадян похилого віку, інвалідів, осіб, які втратили годувальника, виплати яким проводяться у формі пенсій, надбавок та підвищень до пенсій, компенсаційних виплат, додаткових пенсій та державної соціальної допомоги особам, які не мають права на пенсію.

Перший рівень – солідарна система загальнообов'язкового страхування, яка базується на засадах солідарності та субсидування і здійснення виплати пенсій та надання соціальних послуг за рахунок коштів Пенсійного фонду. Другий рівень – накопичувальна система загальнообов'язкового державного пенсійного страхування, яка базується на засадах обов'язкового накопичення пенсійних коштів і здійснення фінансування витрат на оплату договорів страхування довічних пенсій і одноразових виплат на умовах та в порядку, передбаченому законом. Третій рівень – система недержавного пенсійного забезпечення, яка ґрунтується на засадах добровільної участі громадян, роботодавців та їх об'єднань у формуванні пенсійних накопичень з метою отримання громадянами пенсійних виплат, що буде доповненням до пенсійних виплат з першого та другого рівнів.

У 2011 році розпочався черговий етап пенсійної реформи. Зокрема у липні 2011 року Верховна Рада України ухвалила Закон України «Про заходи щодо законодавчого забезпечення реформування пенсійної системи», який передбачав зміни у пенсійному забезпеченні у солідарній системі, уточнював положення, які стосуються функціонування обов'язкової накопичувальної пенсійної системи – другого рівня системи пенсійного забезпечення, та вносив зміни до 22 законів України. Цей Закон мав на меті впровадження масштабних змін, аби збалансувати доходи і видатки Пенсійного фонду України. Було змінено кілька параметричних показників пенсійної системи: поступово підвищено пенсійний вік для жінок до 60 років; страховий стаж – до 30 років для жінок і до 35 для чоловіків; пенсійний вік чоловіків держслужбовців – до 62 років; встановлено максимальний розмір пенсії на рівні 10 прожиткових мінімумів для осіб, які втратили працездатність; зменшено з 90% до 80% заробітної плати для нарахування пенсій держслужбовцям та ін.

2017 рік продовжив реформування пенсійної системи, головною метою якої було відновлення справедливості при визначенні пенсійних виплат. А основна ідея – проста: якщо людина чесно працювала все життя, вона має гарантовано отримувати гідну пенсію.

За оцінкою проведеною експертами проекту USAID «Трансформація фінансового сектору» загрозу стабільності пенсійній системі спричиняють млява динаміка економічного зростання, існування великого «тіньового» сектору і, відповідно, недостатність пенсійних внесків, брак розвинених фінансових ринків для безпечного та надійного інвестування пенсійних заощаджень тощо.

Саме тому, діючи пенсійна система України у правовому, організаційному, економічному та соціальному відношеннях потребує принципових змін, які зробили б її адекватною умовам перехідного періоду та соціально-орієнтованої ринкової економіки.

Мельник Р.Р., студент IV курс, ПУА - 1, ФПУП
Науковий керівник – Мельничук Д.П., д.е.н., доц.
Державний університет «Житомирська політехніка»

АНТИКОРУПЦІЙНА ПОЛІТИКА УКРАЇНИ: ЗАВДАННЯ ТА ПРІОРИТЕТИ

Антикорупційна політика – це комплекс правових, економічних, освітніх, виховних, організаційних та інших заходів, спрямованих на створення системи запобігання та протидії корупції і усунення причин її виникнення [2].

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, за допомогою реалізації таких завдань:

- попередження корупційних правопорушень;
- створення правового механізму, який перешкоджає підкупу осіб, що мають публічний статус;
- забезпечення відповідальності за корупційні правопорушення в усіх випадках, прямо передбачених нормативними правовими актами;
- відшкодування шкоди, заподіяної корупційними правопорушеннями;
- моніторинг корупційних факторів та ефективності заходів антикорупційної політики;
- формування антикорупційної суспільної свідомості;
- сприяння реалізації прав громадян і організацій на доступ до інформації про факти корупції і корупційогенні фактори, а також на їх вільне висвітлення в засобах масової інформації;
- створення стимулів до заміщення державних посад, а також посад державної і муніципальної служб невідкупними особами [1].

Антикорупційна політика полягає у розробці і реалізації послідовних заходів держави і суспільства із мінімізації причин і умов, які сприяють корупції у різних сферах. Враховуючи те, що корупція без постійної протидії їй має здатність поглиблюватись, необхідно виділити антикорупційну функцію держави як одну з основних. Тож йдеться як про створення механізмів, які дозволяють зменшити масштаби корупції у короткостроковому плані, так і про вироблення та проведення антикорупційної політики як постійно діючої функції держави.

Значущим чинником державної політики в сфері протидії корупції є нормотворча діяльність, яка створює правову базу для боротьби з нею. Не менш важливим є застосування антикорупційного законодавства та реалізація його в практичній діяльності державних органів. В Україні намітилася тенденція до поступового реформування антикорупційного законодавства, орієнтованого на реалізацію міжнародних стандартів протидії корупції, на основі вдосконалення антикорупційних законодавчих норм та застосування комплексних заходів у межах Національних антикорупційних стратегій.

Іншим показником ефективності антикорупційної політики є створення і забезпечення діяльності спеціальних органів з формування та реалізації антикорупційної політики, а також з протидії корупції, розмежування між ними функцій, зон відповідальності та організація взаємодії з протидії корупції. Щодо формування та реалізації антикорупційної політики, то сьогодні цими повноваженнями наділені Міністерство юстиції України, як спеціально уповноважений орган з питань антикорупційної політики, НАЗК та Урядовий уповноважений з питань антикорупційної політики. Проте, жоден із цих органів повною мірою не відповідає міжнародним стандартам щодо органів, уповноважених щодо формування та реалізацію антикорупційної політики ні за критеріями спеціалізації, ні за критеріями незалежності. Більше того, низка функцій у сфері антикорупційної політики взагалі не реалізується жодним органом держави, зокрема, проведення на постійній основі оцінки стану справ з корупцією, формування світогляду неприйняття корупції.

Активне реформування антикорупційного законодавства на сучасному етапі тягне за собою постановку нових питань, зумовлених недосконалістю правових норм, які спрямовані на протидію корупції. Прийняті закони ще не раз стануть об'єктом критики і вчених-теоретиків, і практичних працівників, оскільки деякі їх положення є суперечливими, неточними та потребують доопрацювання[3].

Список використаної літератури:

1. Запобігання та протидія корупції : [навч. посіб.] / авт. кол.: А. М. Михненко (кер. авт. кол.), Р. П. Марчук, А. М. Мудров та ін.; за ред. проф. А. М. Михненка. – К.: НАДУ, 2010. – 360 с.
2. Засади антикорупційної політики [Електронний ресурс] // Додаток до розпорядження Кабінету Міністрів України від 8 грудня 2009 р. № 1688-р. – 2019. – Режим доступу до ресурсу: <https://www.kmu.gov.ua/npas/243284567>.
3. Сковчилюк-Павлів О. В. Правові аспекти удосконалення державної антикорупційної політики [Електронний ресурс] / О.В. Сковчилюк-Павлів. – 2014. – Режим доступу до ресурсу: <http://science.lpnu.ua/sites/default/files/journal-paper/2017/may/2201/vnulpurn20148077.pdf>.

Михалець М.М., магістрант, I курс, ЗДУМ – 19-7м, ФПУП
Науковий керівник – Грицишен Д.О., д.е.н., проф.
Державний університет «Житомирська політехніка»

КОНФЛІКТ ІНТЕРЕСІВ НА ДЕРЖАВНІЙ СЛУЖБІ

В сучасних умовах в сфері державного управління все частіше стикаються з проблемами подолання конфліктів, які пов'язані з виникненням конфлікту інтересів та проявами корупційної складової. Корупція стала основною проблемою ХХІ ст., подолання якої можливе лише застосування послідовних системних заходів, застосовуючи всі відомі інструменти, починаю з формування в суспільстві масового несприйняття корумпованої влади до застосування покарань адміністративного та кримінально – правового характеру.

Найчастіше застосування корупційних проявів зумовлених конфліктом інтересів зустрічається в державних службовці. 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. Мотренко, 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.

Згідно ЗУ «Про запобігання корупції» Конфлікт інтересів – це конфлікт між публічно – правовими обов'язками і приватними інтересами посадової особи, за якої її приватні інтереси, котрі впливають з її положення як приватної особи, здатні неправомірним чином вплинути на виконання цією особою її офіційних обов'язків та функцій.

Конфлікт інтересів належить до адміністративних правопорушень. До основних ознак, які характеризують конфлікт інтересів, як ознаки правопорушення відносять: – заборони та обмеження, які передбачені ЗУ «Про запобігання корупції»; – відсутність ознак корупції; – вчиняється особами, які уповноважені на виконання функцій держави; – за законом встановлена відповідальність.

Іншими словами, конфлікт інтересів можна назвати ситуацію, при якій державний службовець маючи особисту зацікавленість не обов'язково приходить до прийняття неправомірних рішень. Про це свідчить і наявність у науковій літературі поняття «уявного конфлікту інтересів», при якому виникає думка, що службовці, маючи особистий інтерес, можуть неправомірно впливати на покладені на неї функціональні обов'язки, але в реальності цього не відбувається. Також згідно чинного законодавства розрізняють: потенційний, приватний та реальний конфлікт інтересів. Потенційний конфлікт інтересів – наявність у службовця особистого інтересу, що може вплинути на об'єктивність та неупередженість прийнятих рішень чи вчинення дій під час виконання службових обов'язків. Реальний конфлікт інтересів – суперечність між приватними інтересами особи і її службовими повноваженнями, що впливають на об'єктивність прийнятих рішень або на вчинення чи не вчинення дій, під час виконання службових обов'язків. Приватний – будь – який майновий чи немайновий інтерес особи, включаючи сімейні, дружні та інші позаслужбові стосунки з фізичними особами, юридичними особами чи організаціями.

Головним елементом у визначенні поняття «конфлікт інтересів» є отримання службовцем особистої вигоди всупереч інтересам держави. Але важливо наголосити на тому, що конфлікт інтересів не обов'язково набуває ознак корупції, тому що перебуваючи в такому конфлікті, може діяти на користь державним інтересам, всупереч власним.

Для запобігання розвитку конфлікту інтересів необхідно вживати заходів на початкових стадіях, враховуючи етичні та правові чинники. Серед основних способів врегулювання розрізняють самостійне та зовнішнє врегулювання конфлікту інтересів. Щодо самостійного врегулювання конфлікту, то законодавством передбачено лише один спосіб, а саме коли службовець самостійно позбавляється приватного інтересу, повідомляючи про це безпосереднього керівника, або керівника до повноважень якого належить звільнення з посади шляхом документального підтвердження. Зовнішнє регулювання здійснюється через: – усунення від виконання завдання, вчинення дій, прийняття рішення чи участі в його прийнятті; – обмеження доступу до інформації; – перегляд обсягу службових повноважень;

- здійснення повноважень під зовнішнім контролем; – переведення, звільнення особи у зв'язку з наявністю конфлікту інтересів. Дані вимоги не поширюються на осіб, які входять як незалежні члени до складу наглядової ради державного банку, державного підприємства, державної організації, що має на меті одержання прибутку, господарського товариства, у статутному капіталі якого більше 50 відсотків акцій (часток) належать державі; депутатів місцевих рад (крім тих, які здійснюють свої повноваження у відповідній раді на постійній основі);

Враховуючи неоднозначні властивості конфлікту інтересів, переважно не тяжкий характер, можливості усунення «власними силами», на меті постає впровадження антикорупційного контролю, як унормованого механізму завчасного виявлення конфлікту інтересів.

Михальчук Т.М., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-19-8м, ФПУП
Науковий керівник – Драган І.О., д.н.держ.упр., с.н.с.
Державний університет «Житомирська політехніка»

ПРАВОВІ ТА ОРГАНІЗАЦІЙНІ ЗАСАДИ ЗАПОБІГАННЯ КОРУПЦІЇ

Для України дослідження корупції набуває особливого значення, оскільки реформування політичних, економічних і правових відносин, які відбуваються в нашій державі, супроводжуються корупційними явищами та діями. В останні часи відбувається значний підйом громадської активності в різних сферах суспільного життя. Прерогативою демократичного цивілізованого суспільства є можливість здійснювати громадський контроль над діяльністю державних органів та посадовців.

Корупція сповільняє розвиток таких систем як правова, управлінська, політична, та не дає змоги наблизитись Україні до передових світових показників рівня життя.

Законом України «Про запобігання корупції» визначені правові та організаційні засади функціонування системи запобігання корупції в Україні, правила щодо усунення наслідків корупційних правопорушень, зміст та порядок застосування антикорупційних механізмів. Відносини, що виникають у сфері запобігання корупції, регулюються Конституцією України, міжнародними договорами, згоду на обов'язковість яких надано Верховною Радою України, цим та іншими законами, а також прийнятими на їх виконання іншими нормативно-правовими актами. Рішенням Кабінету Міністрів України можуть створюватися за поданням Національного агентства територіальні органи Національного агентства.

Повноваження Національного агентства закріплені статтею 11 Законом України «Про запобігання корупції», а саме:

1) проведення аналізу стану запобігання та протидії корупції в Україні, діяльності державних органів, органів влади Автономної Республіки Крим та органів місцевого самоврядування у сфері запобігання та протидії корупції; статистичних даних, результатів досліджень та іншої інформації стосовно ситуації щодо корупції;

2) підготовка та подання в установленому законом порядку до Кабінету Міністрів України проекту національної доповіді щодо реалізації засад антикорупційної політики;

3) організація проведення досліджень з питань вивчення ситуації щодо корупції;

4) здійснення моніторингу та контролю за виконанням актів законодавства з питань етичної поведінки, запобігання та врегулювання конфлікту інтересів у діяльності осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, та прирівняних до них осіб;

5) отримання та розгляд повідомлень, здійснення співпраці з викривачами, забезпечення їх правового та іншого захисту, перевірка дотримання законодавства з питань захисту викривачів, внесення приписів з вимогою про усунення порушень трудових (звільнення, переведення, атестація, зміна умов праці, відмова у призначенні на вищу посаду, зменшення заробітної плати тощо) та інших прав викривачів і притягнення до відповідальності осіб, винних у порушенні їхніх прав, у зв'язку з такими повідомленнями.

Також Законом передбачена участь громадськості в заходах щодо запобігання корупції. В статті 21 Закону визначається, що громадські об'єднання, їх члени або уповноважені представники, а також окремі громадяни в діяльності щодо запобігання корупції мають право:

1) повідомляти про виявлені факти вчинення корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень, реальний, потенційний конфлікт інтересів спеціально уповноваженим суб'єктам у сфері протидії корупції, Національному агентству, керівництву чи іншим представникам органу, підприємства, установи чи організації, в яких були вчинені ці правопорушення або у працівників яких наявний конфлікт інтересів, а також громадськості;

2) запитувати та одержувати від державних органів, органів влади Автономної Республіки Крим, органів місцевого самоврядування в порядку, передбаченому Законом України "Про доступ до публічної інформації", інформацію про діяльність щодо запобігання корупції;

3) проводити, замовляти проведення громадської антикорупційної експертизи нормативно-правових актів та проєктів нормативно-правових актів, подавати за результатами експертизи пропозиції до відповідних органів, отримувати від відповідних органів інформацію про врахування поданих пропозицій;

4) брати участь у парламентських слуханнях та інших заходах з питань запобігання корупції;

5) вносити пропозиції суб'єктам права законодавчої ініціативи щодо вдосконалення законодавчого регулювання відносин, що виникають у сфері запобігання корупції;

6) проводити, замовляти проведення досліджень, у тому числі наукових, соціологічних тощо, з питань запобігання корупції;

7) проводити заходи щодо інформування населення з питань запобігання корупції;

8) здійснювати громадський контроль за виконанням законів у сфері запобігання корупції з використанням при цьому таких форм контролю, які не суперечать законодавству.

Особи, які надають допомогу у запобіганні та протидії корупції, перебувають під захистом держави.

**Міляр Л.Ф., магістрант, І курс, гр. ЗДУМ-19-м, ФПУП
Науковий керівник – Ахромкін Є.М., д.е.н., проф.
Державний університет «Житомирська політехніка»**

ПРОФЕСІЙНЕ НАВЧАННЯ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

Проведення структурних реформ в системі державного управління вимагає високого рівня професійної компетентності та професійного розвитку державних службовців. Відтак створення ефективної та дієвої системи безперервного професійного навчання державних службовців є необхідною передумовою якісного надання адміністративних послуг та належного виконання встановлених завдань і обов'язків.

Професійне навчання – набуття та вдосконалення професійних знань, умінь та навичок учасників професійного навчання, що забезпечує відповідний рівень кваліфікації для їх професійної діяльності. Система професійного навчання базується на таких принципах: обов'язковості та безперервності професійного навчання протягом проходження державної служби; цілеспрямованості, прогностичності та випереджувального характеру; інноваційності та практичної спрямованості; індивідуалізації та диференціації підходів до навчання; відкритості та академічної доброчесності; наближеності освітніх послуг до місця проживання та проходження служби. Основними видами професійного навчання є: підготовка за освітньо-професійними програмами підготовки магістрів за спеціальністю 281 “Публічне управління та адміністрування”; підвищення кваліфікації; стажування; самоосвіта.

Варто відмітити певні проблеми в організації професійного навчання державних службовців: обмеженість фінансування системи підвищення кваліфікації державних службовців; фактори психологічного характеру (небажання вчитись), несприйняття нових методів навчання; невідповідність програм підготовки та підвищення кваліфікації державних службовців сучасним потребам; одноманітність форм навчання.

Для удосконалення системи професійного навчання державних службовців необхідним є: приведення існуючої системи професійного навчання до вимог європейських стандартів; формування системи ефективного оцінювання, діагностики, мотивації та професійної самореалізації державних службовців; співпраця вищих навчальних закладів та органів державної влади щодо формування змісту навчання державних службовців; створення ефективної системи інформування органів державної влади про освітні послуги та порядок їх надання; розвиток та урізноманітнення форм та видів підвищення кваліфікації; диференціація професійного навчання державних службовців від потреб та виду професійної діяльності.

Певні кроки в цьому напрямі вже зроблено, так з метою забезпечення професійного розвитку державних службовців НАДС створено Портал управління знаннями, який надає безоплатний доступ до каталогу інформаційних послуг у сфері професійного навчання для державних службовців. Наразі на Порталі представлено понад 400 програм та зареєстровано більше 70 провайдерів, у тому числі Українська школа урядування, Київський національний університет ім. Т. Шевченка, Національна академія державного управління при Президентові України, регіональні центри підвищення кваліфікації. Державні службовці мають можливість переглядати програми, реєструватись на навчання, здійснювати оцінювання тренерів/викладачів, формувати план професійного розвитку тощо.

Дієвим механізмом в побудові ефективної системи професійного навчання державних службовців має стати розвиток системи внутрішнього навчання. Саме створення системи внутрішнього навчання в державному органі має стати тим інструментом, що дозволить підвищити кваліфікацію співробітників, розробити та впровадити спеціалізовані навчальні програми, які відповідатимуть потребам організації та будуть безпосередньо пов'язані з діяльністю державного органу. Система внутрішнього навчання має бути диференційованою, та враховувати як вимоги роботи державного органу, так і індивідуальні характеристики працівників. Для різних категорій працівників навчання має бути адаптоване під їх потреби, так для новоприйнятих державних службовців основний акцент має бути зроблений на освоєння базових знань і навичок, необхідних для виконання основних функціональних обов'язків, для рядових співробітників – засвоєння додаткових знань і навичок за основним напрямом діяльності та освоєння суміжних напрямків діяльності, що в цілому дозволить підвищити продуктивність праці та поліпшити якість виконання своїх безпосередніх обов'язків.

Отже, система навчання державних службовців має розвиватись відповідно до потреб часу і умов, у яких перебуває суспільство і державні органи. Для того щоб навчання персоналу було ефективним, необхідно використовувати не набір разових заходів із підвищення рівня професійної компетентності, а саме побудувати систему, яка включатиме визначення цілей навчання у відповідності до планів роботи установи, визначення потреб у навчанні та вибір форми навчання.

Мостова Т.В., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-19-6м, ФПУП
Науковий керівник – Шпак Ю.В., д.н.держ.упр., доц.
Державний університет «Житомирська політехніка»

МЕДИЧНА РЕФОРМА: ДРУГИЙ ЕТАП.

Майже всі українці підписали декларації з сімейними лікарями. На кожного з них держава виділяє окрему суму. Самі ж лікарі отримують заробітну плату в залежності від кількості укладених декларацій.

3 квітня поточного року медична реформа робить другий етап, стартує на вторинному та третинному рівнях медичної допомоги. Суттєві зміни чекають на заклади охорони здоров'я, які надають спеціалізовану (міські, районні лікарні) і високоспеціалізовану (обласні лікарні і центри) медичну допомогу.

Усі заклади охорони здоров'я, які хочуть працювати з Національною службою здоров'я України (НСЗУ), мають змінити статус і стати комунальними некомерційними підприємствами (КНП). Перетворення у комунальні некомерційні підприємства – це перша умова, яку поставила перед закладами НСЗУ. В Житомирській області вже оптимізувалося майже 100% закладів.

Обов'язковими умовами для укладення договорів з НСЗУ залишаються:

1. Автономізації закладу (перетворення в комунальне некомерційне підприємство);
2. Комп'ютеризації закладу (встановлення комп'ютерів або інших технічних засобів, наприклад планшетів, смартфонів, тощо);
3. Підключення закладу до центральної бази даних електронної системи охорони здоров'я через обрану електронну медичну інформаційну систему;
4. Наявності у закладу діючої ліцензії на провадження господарської діяльності з медичної практики;
5. Підписання договору з Національною службою здоров'я України.

Укладати угоди з закладами НСЗУ розпочала вже на початку лютого 2020 року.

НСЗУ закуповуватиме у закладах медичні послуги і за них платитиме гроші згідно з тарифами. Скільки заклад заробить, стільки й отримає.

Пацієнт матиме право вибору – на консультацію чи на планову операцію піде до того спеціаліста, якого обере, якого вважає найкращим. І НСЗУ заплатить гроші за надану медичну послугу тому закладу, який обере пацієнт. Отримати безкоштовну консультацію чи допомогу можна буде лише зі скеруванням свого сімейного лікаря.

Пакет медичних послуг, або група медичних послуг – це перелік медичних послуг та лікарських засобів, необхідні для надання таких послуг, в межах певного виду медичної допомоги.

Усі види медичної допомоги включили у 27 пакетів. Це хірургічні операції в стаціонарах, стаціонарна допомога нехірургічного профілю, медична допомога при пологах, гострому інфаркті міокарда, мозковому інсульті, лікування туберкульозу, психічних розладів, паліативна допомога, медична реабілітація тощо. Кожна лікарня може обрати ті пакети, які медичні послуги вона зможе надати.

До лікарень, які захочуть надавати медичну допомогу при інсультах, інфарктах (це пріоритетні послуги) є підвищені вимоги. Вони повинні бути забезпечені відповідним обладнанням, яке допоможе поставити точний діагноз: комп'ютерним томографом (КТ), магнітно-резонансним томографом (МРТ), ангіографом.

Програма медичних гарантій визначає перелік та обсяг медичних послуг і лікарських засобів, які пацієнтам буде оплачувати держава за гроші Державного бюджету. На це у Державному бюджеті 2020 року передбачено 72 млрд грн. Для кожної медичної послуги буде встановлений свій тариф.

У програмі медичних гарантій виділено п'ять пріоритетних напрямів. Це ті стани і захворювання, смертність від яких найбільше впливає на тривалість і якість життя людей. До них увійшли: лікування гострого інфаркту міокарда, лікування гострого мозкового інсульту, допомога при пологах, неонатальна допомога, ендоскопічні і скринінгові обстеження, спрямовані на ранню діагностику онкологічних захворювань. Для ранньої діагностики онкозахворювань медичні обстеження будуть для людей безкоштовними, а саме: мамографія, гістероскопія, езофагогастродуоденоскопія, колоноскопія, цистоскопія і бронхоскопія.

Надання такої медичної допомоги НСЗУ оплачуватиме за підвищеними тарифами, й до лікарень, які їх надаватимуть, є підвищені вимоги.

Отже, реформа запроваджується для того, аби пацієнт отримував медичну допомогу на найвищому рівні. Реформу необхідно спрямувати на зміцнення здоров'я населення, збільшення тривалості життя, підвищення якості медичної допомоги. Адже здоров'я населення є одним із визначальних чинників розвитку економіки країни, показником її благополуччя, індикатором результативності й ефективності соціальних реформ.

**Н.В. Музичук, магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-19-1м, ФПУП
Науковий керівник – Ахромкін Є.М., д.е.н., проф.
Державний університет «Житомирська політехніка»**

ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ДЕРЖАВНОЇ АНТИКОРУПЦІЙНОЇ ПОЛІТИКИ

В Україні, як і в усьому світі, корупцію віднесено до головних політичних, економічних і соціальних проблем. Вона визнана одним із найзагрозливіших явищ сучасності, що здатне мотивувати позанормативну діяльність органів державного управління, гальмувати економічний розвиток, нести загрозу багатьом елементам конституційного та суспільного ладу, а також національній безпеці держави. Корупція підриває засади демократичного устрою, довіру до влади, порушує принципи права, справедливості й рівності перед законом, відповідальності за вчинене діяння, чесної конкуренції, призводить до зростання тіньової економіки та падіння авторитету держави в міжнародному співтоваристві. Термін «корупція» походить від латинського «*corruptio*», що означає «псування», «розбещення», тобто може розумітися як розбещення окремих посадових осіб державного апарату. Символічним у цьому розумінні також є те, що тлумачення терміна «корупція» в численних словниках та енциклопедіях передуює визначення іншого терміна латинського походження – «*corrosio*», що перекладається як «роз'їдання» й «руйнування».

З початку 1990-х років уряд України вживав заходи з розроблення стратегії подолання корупції в державі, приймалися відповідні документи у формі державних програм, планів, концепцій тощо. Але антикорупційне законодавство проголошувало декларативні гасла й передбачало за них неадекватні санкції, які не могли служити заходом стримування вчинення злочинів потенційними корупціонерами. Тому такі заходи, як показують результати численних національних і закордонних досліджень, жодним чином не вплинули на стан та рівень корупції, який щороку тільки зростав. На користь такого розуміння сутності корупції як соціального явища свідчить також багатовіковий історичний досвід. Явище корумпованості як «порчі» механізму управління публічними справами відоме людству з прадавніх часів, оскільки існувало фактично за будь-якого режиму й будь-якої влади. І так само давно люди намагаються встановити причини корупції та знайти способи її обмеження.

В Україні корупція виникла не на порожньому місці, вона не з'явилась раптом із набуттям нашої державою незалежності, а є результатом історичного розвитку суспільства та держави. Проте сучасний рівень її поширення в державі набув небаченого раніше розмаху та впливу на політичні, економічні й інші соціальні процеси. Доцільно зазначити, що є принципова різниця між корупцією, яка базується на довготривалих, незмінних історико-культурних традиціях народу, та тією, що існує через безлад, який супроводжує будьякий перехідний період. перша – це «традиційна корупція», яка майже за означенням заперечує можливість ефективних реформ у майбутньому, а друга – це «сезонна корупція», яка зникне із закінченням перехідного періоду, що буде результатом успішно проведених реформ у політичній та соціально-економічній сферах держави. Проте за відсутності системної протидії корупції з боку держави та суспільства, це явище, незалежно від її виду, здатне до поширення. Тому ефективність запобігання та протидії корупції в процесі соціальної стабілізації й інституційного становлення української держави набуває особливого значення. Концентрація влади в руках обмеженого кола осіб і їх підзвітність спроможні призвести до надання гіпертрофованих повноважень адміністративному апарату, що зумовлює погіршення не лише економічного, а й політичного становища в державі. У зв'язку з цим особливої небезпеки набуває політична корупція, поширення якої призводить до гальмування реформ, сприяє діяльності корумпованих кланів, живить організовану злочинність, ускладнює відносини з іншими державами та загалом дискредитує ставлення до країни та її керівництва як на внутрішньому, так і на зовнішньому рівнях.

Корупція підриває засади демократичного устрою, довіру до влади, порушує принципи верховенства права, справедливості й рівності перед законом, відповідальності за вчинене діяння, чесної конкуренції, призводить до зростання тіньової економіки та падіння авторитету держави в міжнародному співтоваристві. За умови відсутності системної протидії корупції з боку держави та суспільства вона здатна до поширення та вкорінення в суспільних відносинах і в державній системі загалом. Сьогодні в Україні діє цілий комплекс причин поширення корупції, однією з базових є втрата реального і дієвого контролю з боку народу за інститутами публічної влади та за конкретними носіями такої влади. На жаль, на відміну від країн Західної Європи, в Україні громадянське суспільство до цього часу не стало головним учасником боротьби з корупцією.

Досвід боротьби з корупцією – як вітчизняний, так і світовий – засвідчує, що знищити її повністю як соціальне явище неможливо. Реальною метою антикорупційної політики можуть бути зменшення рівня та локалізація корупції в суспільстві, зміна її характеру, обмеження її впливу на соціально-політичні та економічні процеси. За умови відсутності системної протидії корупції з боку держави та суспільства вона здатна до поширення та вкорінення в суспільних відносинах і в державній системі загалом. 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.

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. Про це свідчить й факт складного формування складу новостворених інституцій боротьби з корупцією, зволікання з початком їх практичної роботи та труднощами, що виникають на шляху їх діяльності. 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.

Недосконалість антикорупційного законодавства, безсистемність, необґрунтованість та непродуманість його деяких положень звичайно спричиняють неефективну антикорупційну політику, але не вважаються головною проблемою. Тому, 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. За роки незалежності України ухвалено чимало нормативних актів антикорупційного спрямування. Загальна їх кількість нараховує понад 100 законів України, указів і розпоряджень Президента України, постанов Верховної Ради України, Кабінету Міністрів, галузевих нормативних актів. Однак усі вони приймалися в різний час, різними органами, в деяких випадках – безсистемно, без належного наукового обґрунтування, внаслідок чого і виникають колізії та протиріччя в їх застосуванні.

Крім того, 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 корупцію.

Слід зазначити, що ефективна протидія корупції в суспільстві неможлива без забезпечення реальної прозорості та інформаційної відкритості влади. Діяльність державних структур та їх посадових осіб має стати прозорою для громадян України. Таким чином, важливим заходом щодо удосконалення державної антикорупційної політики в рамках розвитку державно-приватного партнерства є розробка та впровадження типової антикорупційної програми юридичних осіб, яка має обов'язково включати такі принципи та вимоги, як: системність цілепокладання, абсолютна прозорість бюджетних надходжень і видатків, обрання приватного партнера на конкурентній основі, конструктивність.

Отже, із вищевикладеного матеріалу можна підсумувати, що 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, шляхом реалізації таких завдань: попередження корупційних правопорушень; створення правового механізму, який перешкоджає підкупу осіб, які мають публічний статус; забезпечення відповідальності за корупційні правопорушення в усіх випадках, прямо передбачених нормативними правовими актами; відшкодування шкоди, заподіяної корупційними правопорушеннями; моніторинг корупційних факторів та ефективності заходів антикорупційної політики; формування антикорупційної суспільної свідомості; сприяння реалізації прав громадян і організацій на доступ до інформації про факти корупції, а також на їх вільне висвітлення в засобах масової інформації; створення стимулів до заміщення державних посад, посад державної і муніципальної служб непідкупними особами.

Наумчук Л.Л., магістрант, I курс, гр.ЗДУМ-19-6м, ФПУП
Науковий керівник – Самчик М.Ю., к.е.н.
Державний університет «Житомирська політехніка»

СТАН РЕФОРМИ ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ В УКРАЇНІ

Децентралізація, реформа адміністративно-територіального устрою та місцевого самоврядування належить до кола найбільш актуальних проблем України. Головною метою реформи є передача від органів виконавчої влади органам місцевого самоврядування значної частини повноважень, ресурсів та відповідальності. Окрім законодавчих змін з делегування повноважень, реформа також передбачає зменшення впливу районів та їх реорганізацію. Замість кількох десятків районів в кожній області буде створено 4-6 повітів, що мають формуватися за критерієм кількості населення і компактності, тобто в кожному повіті може проживати від 150 до 400 тисяч осіб. Нижче повіту буде адміністративна одиниця — громада — об'єднання низки сіл, селищ або міст. Концепція полягає в об'єднанні сіл у крупні громади, щоб передати таким утворенням широку фінансову та управлінську автономію. У кожному селі громади з населенням понад 50 людей обиратимуть старост — представників влади у селі. Крім цього, в перспективі заплановано запровадження інституту префектів, які будуть здійснювати нагляд за додержанням Конституції та законів України органами місцевого самоврядування на довірених їм територіях.

Процес децентралізації в Україні розпочався після прийняття 1 квітня 2014 року Кабінетом Міністрів України розпорядження «Про схвалення Концепції реформування місцевого самоврядування та територіальної організації влади в Україні». Документ визначає етапність реформи місцевого самоврядування та процесів децентралізації. Метою Концепції є формування ефективного місцевого самоврядування та територіальної організації влади для створення і підтримки повноцінного життєвого середовища для громадян, надання високоякісних та доступних публічних послуг, задоволення інтересів громадян у сферах життєдіяльності на відповідній території.

Кабінетом Міністрів України 18 червня 2014 року прийнято розпорядження «Про затвердження плану заходів щодо реалізації Концепції реформування місцевого самоврядування та територіальної організації влади в Україні». У розпорядженні, йдеться про те, що вже у липні 2014 року мають бути внесені зміни до Бюджетного та Податкового кодексів України в частині децентралізації фінансів. Окрім цього, розроблятимуться нові редакції Законів України («Про службу в органах місцевого самоврядування», «Про місцеві органи виконавчої влади», «Про органи самоорганізації населення», «Про місцеве самоврядування в Україні» тощо).

У червні 2014 року також було прийнято важливий для громад Закон України «Про співробітництво територіальних громад», яким створено механізм вирішення спільних проблем громад таких як, утилізація та переробка сміття, розвиток спільної інфраструктури тощо. На початок 2019 року громади уклали 296 договорів про співпрацю, а на початок 2020 — 530 договорів.

Наприкінці 2014 року ухвалено такі важливі закони: 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», якими, по-суті, було розпочато новий фінансово-бюджетний етап реформи.

Перші громади з'явилися в Україні в 2015-му році після ухвалення 5 лютого 2015 року Закону «Про добровільне об'єднання територіальних громад» та прийняття 8 квітня 2015 року постанови Кабінету Міністрів України «Про Методику формування спроможних територіальних громад». Також було прийнято пакет законів щодо розширення повноважень органів місцевого самоврядування та оптимізації надання адміністративних послуг.

Процес створення об'єднаних територіальних громад йде поступово.

За даними Моніторингу процесу децентралізації та реформування місцевого самоврядування Міністерства розвитку громад та територій України станом на 10 січня 2020 року, в Україні створено 1029 об'єднаних територіальних громад з населенням 11,7 мільйонів людей, у які об'єдналися 4698 громад. Перспективними планами формування територій громад покрито 90,3 % території країни. Площа об'єднаних територіальних громад становить 246,8 тис.кв.км (44,2 % від загальної площі України). 223 ОТГ утворилися в 2019 році, тоді як у 2018 — лише 141. Тобто процес децентралізації продовжується, в нього повірили, і опір противників долається. Однак 6263 громад досі не об'єдналися, чим погіршують перспективи свого власного розвитку. У грудні 2019 року відбулися вибори до новостворених ОТГ, ще 49 об'єднаних громад готові до призначення перших виборів і чекають на рішення ЦВК.

Крім того, значно активізувався 2019 року процес приєднання громад до ОТГ та міст обласного значення. Процедура приєднання сусідніх громад пройшли вже понад 100 ОТГ. Загалом до них доєдналися майже 250 сусідніх сільських та селищних рад. За спрощеною процедурою понад 100 громад приєдналися до 44 міст обласного значення.

Лідери та аутсайтери зі створення спроможних громад у переліку регіонів за 2019 рік майже не змінювалися. П'ятірка регіонів — лідерів реформи змінилася не суттєво. На початку 2019 року рейтинг областей з формування спроможних громад очолювали Хмельницька, Житомирська, Чернігівська, Запорізька та Волинська області. На початку 2020 року — Житомирська, Дніпропетровська, Чернігівська, Хмельницька та Запорізька області. П'ятірка регіонів-аутсайдерів теж не зазнала значних змін. На початку 2019 року це були Вінницька, Полтавська, Київська Кіровоградська та Закарпатська області. На початку 2020 року — Київська, Львівська, Закарпатська, Вінницька та Кіровоградська області.

Однак ще майже 10% території залишається без проєктних громад. Найбільш проблемними досі є Одеська, Київська області, також багато невирішених питань у Вінницькій, Черкаській та Львівській.

У грудні 2019 року Президент України Володимир Зеленський подав до Верховної Ради проєкт закону про внесення змін до Конституції України (щодо децентралізації влади). У січні 2020 року, після дискусій в експертному середовищі, у місцевому самоврядуванні і у суспільстві, запропоновані зміни були відкликані з Парламенту для доопрацювання.

19 лютого 2020 року Комітет Верховної Ради України з питань організації державної влади, місцевого самоврядування, регіонального розвитку та містобудування рекомендував парламенту прийняти в другому читанні та в цілому Проєкт Закону про внесення змін до Закону України "Про місцеве самоврядування в Україні" №2653 від 20.12.2019. Цей проєкт закону вводить поняття адміністративного центру територіальної громади та території територіальної громади. Крім того, законопроєкт пропонує до прийняття закону про адміністративно-територіальний устрій України уповноважити Кабінет Міністрів України визначати адміністративні центри та території територіальних громад, а також подавати до Верховної Ради України проєкти законодавчих актів щодо утворення і ліквідації районів.

Отже, законопроєкт дає можливість Уряду прийняти необхідні рішення по затвердженню адміністративно-територіального устрою на рівні громад і районів.

На даний час завершується підготовка перспективних планів формування територій громад областей. Вони стануть основою адміністративно-територіального устрою базового рівня. Найближчим часом розпочнеться робота щодо формування адміністративно-територіального устрою субрегіонального рівня.

У планах держави завершити реформу у 2020-2021 роках. Для цього в регіонах, за дорученням Президента України, відбуваються публічні обговорення пропозицій змін до Конституції. Над конституційним майбутнім місцевого самоврядування працюють голови та депутати місцевих рад з усіх регіонів України, а також асоціацій органів місцевого самоврядування, громадські організації спільно з народними депутатами, урядовцями, представниками Офісу Президента, експертами Ради Європи та іншими міжнародними партнерами. Підсумки цих обговорень у березні проведуть у Києві. Також планується отримати пропозиції обговорити у Страсбурзі за участі представників Ради Європи та асоціацій органів місцевого самоврядування, народних депутатів України, експертів. Після обговорень – направлення проєкту змін до Основного Закону на розгляд Верховної Ради. Їх схвалення дасть можливість провести восени місцеві вибори на новій територіальній основі місцевого самоврядування. Повноваження між рівнями управління повинні бути розмежовані за принципом субсидіарності. Мешканці громад мають бути забезпечені механізмами та інструментами впливу на місцеву владу та участі у прийнятті рішень.

Реформа місцевого самоврядування та територіальної організації влади на засадах децентралізації в Україні виявилась серед найрезультативніших і найпомітніших із проголошених стратегічних реформ. Хоча має як переваги, так і недоліки. Перевага об'єднаних територіальних громад полягає, насамперед, у тому, що децентралізація спрямована на створення сучасної системи місцевого самоврядування в Україні на основі європейських цінностей розвитку місцевої демократії. Досить суттєвим є те, що наділення територіальних громад повноваженнями та ресурсами забезпечить місцевий економічний розвиток, надання населенню високоякісних та доступних публічних послуг.

Отже, на початку 2020 року процес об'єднання територіальних громад перебуває у надактивній фазі, що обумовлено необхідністю завершення в поточному році процесу формування спроможних громад на всій території України.

ВПЛИВ СУСПІЛЬСТВА НА НАПРЯМИ АНТИКОРУПЦІЙНИХ ВІДНОСИН ЯК ЕЛЕМЕНТУ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ

В усі часи державне управління не мало ознак автономії, воно базувалось на внутрішніх та зовнішніх міжособистісних зв'язках. Неможливо відділити від держави – суспільство, його звичаї, традиції, життєвий устрій, економічний потенціал, адже це є результатом суспільного розвитку. Розвиток суспільства породжує виникнення механізму державного управління з наявністю багатьох різноманітних елементів, які є необхідними для розв'язання проблем, що виникають в суспільстві.

Перш за все варто пам'ятати, що будь-які соціальні зв'язки виникають в результаті прагнення особи реалізації своїх потреб, інтересів і цінностей, які у сукупності складають мотиваційну сферу свідомості людини. Більшій частині громадян притаманне суперечливе поєднання в людині властивостей відкритої та закритої систем її свідомість є одночасно суб'єктивним відображенням об'єктивної дійсності та внутрішнім світом особистості. Поєднання суперечливих властивостей свідчить про поділ усіх соціальних явища і процеси, як на позитивні, так і на негативні, та є результатом поєднання численних людських рішень, і так звані соціальні закономірності відображають повторюваність рішень у схожих умовах. Таким чином, повторюваність рішень та врахування власних інтересів, цілей, переконань при прийнятті кінцевого рішення сприяють зародженню корупції.

В сучасних умовах відсутня необхідність доводити той факт, що корупція негативно впливає на систему державного управління, принципи її здійснення, породжує зневагу населення до апарату державної служби та довіру до державних службовців, сприяє занепаду авторитету державної влади, адже існування корупції можливе лише серед осіб наділених владними повноваженнями. Можливості, які відкриває державному службовцю займана посада – безмежні, адже перш за все людина керується моральними принципами наявності яких дозволяє працювати відповідно до законів, нормативних актів, посадових інструкцій. Відсутність привитої поваги до держави породжує виникнення корупції в майбутньому. Важливим моментом є те, що негативний вплив на посадову особу не завжди спонукає її до порушення закону, навпаки – само мотивація є найбільшою рушійною силою розвитку корупції. Якщо врахувати психологічні особливості особи, можемо виокремити наступні напрями, які визначають причини виникнення корупційних відносин:

- факторна теорія, що відображає схильність індивіда до корупції. Основна причина прихована в історичних передумовах розвитку країни. Також, вплив має внутрішнє середовище розвитку індивіда та цінності, що були привиті в родині;
- ситуаційна теорія не носить постійного характеру. Корупційні прояви виникають спонтанно, рішення приймається враховуючи фактори, які були в певний момент часу;
- компенсаторна теорія як механізм, що має цілий перелік мотивуючих факторів для вчинення протиправних дій.

В державному управлінні основною причиною виникнення корупційних практик є видозмінені цінності в свідомості людини, яка приходить до влади, адже ціннісно-нормативна система слугує передумовою прийняття рішень та вчинення дій, які на думку особи є правильними. Оскільки в основі нашої влади та державного управління закладено елемент “стереотипу дій” першочерговим є необхідність відродження демократичних принципів верховенства права та дотримання рівності усіх перед законом.

За останні роки, суспільні прояви свідчать про небажання громадян миритись з тим устроєм, який нам нав'язує корупційне правління. Позитивний досвід країн-сусідів дозволяє усвідомити можливість розвиватись далі, будувати міцну економіку та дружні зв'язки, відновити довіру народу.

Проте, існує ряд недоліків, які необхідно усунути, щоб державне управління було вивільнене від корупційних проявів, а саме: чітка реалізація антикорупційної стратегії, за порушення якої – відповідальність відповідно до закону; створення відкритої системи антикорупційної протидії; створення незалежних не державних структур боротьби з корупцією; зменшення обсягів роздержавлення власності, а у разі виникнення необхідності – створення прозорої та доступної системи. Залучення громадського контролю у вирішення недоліків дозволить швидше аналізувати напрями розвитку корупції та дозволить мінімізувати їх на всіх ланках, дозволить суспільству бачити реальний результат боротьби, сприятиме формуванню свідомості молоді які з врахуванням напрямів психологічного впливу розвитку корупційних відносин зрозуміють висновки та сформують об'єктивне сприйняття.

Нестерчук Т.В., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-19-3м, ФПУП
Науковий керівник – Дика О.С., к.е.н.
Державний університет «Житомирська політехніка»

ПРОФЕСІОНАЛІЗАЦІЯ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ: АДАПТАЦІЯ ДО ЄВРОПЕЙСЬКИХ СТАНДАРТІВ

Впровадження зазначених державних стандартів та організація ефективної системи професійного навчання державних службовців належить до переліку першочергових завдань, без вирішення яких неможливо підвищити ефективність державного управління. Одним з головних елементів цієї системи є підвищення кваліфікації держслужбовців, в першу чергу тих з них, хто має досвід практичної роботи в центральних і місцевих органах виконавчої влади або у виконавчих органах місцевого самоврядування на посадах відповідних категорій, але в силу об'єктивних обставин, обумовлених сучасним соціально-економічним і політичним становищем в Україні, вимагають істотного оновлення знань, освоєння сучасних методів державного управління.

З позицій персоналістського підходу професіоналізм – це рівень досконалості особистості у своїй діяльності, а головна ознака професії – ступінь внутрішньої підготовленості особистості до обраного роду занять, що проявляється при формуванні компетенцій, необхідних для даної професії. При виборі тієї чи іншої професії людина набуває певного соціального статусу, а в ході формування професійної ідентичності він долучається до її професійної культури, переймає цінності і традиції, дотримується певного кодексу поведінки [1, с. 93].

Становлення і подальший розвиток загальнонаціональної системи професійного навчання державних службовців йде одночасно в двох напрямках:

1. впровадження системності в професійно-освітній процес на основі реалізації єдиної державної кадрової політики у сфері державної служби шляхом визначення моделі державного службовця, структури і змісту його професійної діяльності, професійно-кваліфікаційних характеристик посад держслужбовців, цілей, пріоритетів і принципів професійного навчання, введення єдиних державних стандартів професійної підготовки та критеріїв оцінки їх результатів з урахуванням різноманітності термінів, форм і методів навчання. Все це повинно надати системі професійного навчання змістовність, цілісність, забезпечити безперервність і послідовність навчального процесу;

2. зміцнення керованості системою, взаємозв'язок і координація дій всіх навчальних закладів, які здійснюють освітню діяльність у сфері державної служби, з урахуванням відомчих відмінностей, специфіки гілок влади, рівнів і структур їх органів управління [2, с. 203].

Ставлення українського суспільства до своїх чиновників неоднозначне. Очевидно, свою роль відіграє багатовікова традиція, коли чиновник в Україні представляв чужу державну владу, далеку від інтересів українського народу, а часто і загрожувала його традиціям, культурі, мові і навіть фізичному існуванню.

Аналізуючи, чому в більшості країн Європи професія держслужбовця поважна і престижна, приходиш до висновку, що в них, мабуть, багато десятиків і навіть сотні років реалізується основна ідея інституту державної служби як лідируючої і трансформаційної сили суспільства, тобто сили, яка розробляє і втілює в життя коротко – і довгострокові програми суспільного розвитку. При цьому держслужбовці мають високий соціальний статус, непогані доходи і істотні привілеї – тому досить рідко переходять у сферу бізнесу або політичної діяльності.

Ідея державної служби як лідируючої сили суспільства у всій його різноманітності передбачає, що кар'єра держслужбовця повинна якомога менше залежати від мінливих політичних симпатій суспільства, а переважно – від професійних якостей чиновника. Державний службовець повинен бути впевнений, що його просування службовими сходами визначається виключно його старанністю, постійною роботою над собою і підвищенням кваліфікації. Кар'єра не повинна залежати від якихось зовнішніх факторів, вплинути на які часто сам суб'єкт не може, як то: зміна після виборів складу парламенту і уряду, прихід нового міністра, який може віддавати перевагу при призначенні на ті чи інші посади своїм однопартійцям.

Відомо, що така концепція кар'єрного зростання півтора століття тому отримала назву merit system (merit – заслуга, гідність) на противагу spoils system – концепції, яка допускає, що посади в органах державної влади є призом для політичних сил, які перемогли в боротьбі за владу (spoils – трофей, видобуток). Саме ця концепція, на жаль, в останні роки отримала розвиток і навіть стала переважати в нашій Державній службі.

Інтеграція ж України в європейський освітній простір вимагає і дає реальні можливості і для поліпшення якості підготовки державних службовців. На наш погляд, необхідність подальшої професіоналізації державної служби України в умовах європейської інтеграції в першу чергу визначають:

1. новий рівень економічних та інших соціальних відносин у суспільстві як наслідок переходу на сучасну парадигму державної служби, яка полягає у наданні якісних управлінських послуг юридичним та фізичним особам, а також у безперервному вдосконаленні та спрощенні процедури їх надання;

2. необхідність адаптації інституту державної служби України до стандартів Європейського Союзу шляхом удосконалення законодавства про державну службу та службу в органах місцевого самоврядування;

3. потреба в цілеспрямованому формуванні нового кадрового потенціалу державної служби в особі молодих і добре освічених управлінців, навчених демократичному Державному управлінню, а також в їх переважному службовому просуванні і призначенні на відповідальні посади;

4. впровадженням принципу політичної нейтральності державної служби державних службовців, служби в органах місцевого самоврядування та їх посадових осіб [3, с. 163].

Необхідне виконання низки заходів, безпосередньо пов'язаних з професіоналізацією державної служби, зокрема шляхом модернізації системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації управлінських кадрів, а саме:

- створення ефективної системи формування та розподілу. Підвищується роль головного управління Державної служби України як замовника та розпорядника відповідного кошторису видатків Державного бюджету;

- цільова підготовка висококваліфікованих фахівців державного управління, зі спеціалізацією з міжнародного права та європейської інтеграції, з прийнятним рівнем знання однієї з європейських мов;

- оновлення змісту та уніфікація національних стандартів професійного навчання держслужбовців відповідно до загальноєвропейських стандартів;

- проведення позачергового ліцензування та акредитації освітніх закладів для професійного навчання державних службовців за участю головного управління Державної служби України;

- обов'язкове підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників системи професійного навчання державних службовців один раз на три роки в органах державної влади або місцевого самоврядування;

- поступовий перехід до безперервного підвищення кваліфікації протягом усього періоду перебування на державній службі із застосуванням сучасних інформаційних технологій та удосконалення на цій основі системи атестації держслужбовців.

Впровадження всіх задуманих новацій у процес підготовки та підвищення кваліфікації державних службовців, на наш погляд, дозволить не тільки підвищити ефективність роботи органів влади, а й створити умови для формування сучасної, орієнтованої на потреби громадянського суспільства системи формування та професійного розвитку кадрового потенціалу державного управління. У складі державної служби, при розгляді її в якості професійної діяльності з виконання повноважень державних органів, традиційно виділяють два компоненти: безпосередньо професійну діяльність державних службовців, а також управління професійним розвитком персоналу державної служби. Серед існуючих на даний момент проблем професіоналізації кадрів державної цивільної служби можна виділити:

- недоліки в механізмі професійного відбору кадрів, часто не дозволяють державним службовцям реалізувати свій потенціал відповідно до рівня свого професійного розвитку;

- нераціональність розстановки кадрів, при якій характер праці державних службовців не відповідає їх професійній освіті, що негативно позначається на ефективності їх роботи;

- формальне ставлення кадрових служб до нових технологій Управління персоналом, що вводяться, таким як технології індивідуального планування професійно-особистісного розвитку і посадового зростання співробітників, що дозволяють враховувати весь комплекс знань, навичок, умінь державних службовців і результати вже пройденого ними навчання, а також планування людських ресурсів.

Соціальні перетворення, що зачіпають українське суспільство, а також безпосередньо особливості модернізації національної системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування, та процеси професіоналізації державної служби потребують створення дієвої системи управління та регулювання, формування пріоритетних напрямів державної політики у цій сфері. Серед них провідне місце відводиться питанням планування і розвитку кар'єри державних службовців, впровадження нових освітніх стандартів, орієнтації на професійну підготовку і післядипломну освіту державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування.

Список використаної літератури:

1. Боссарт Д., Демке К. Державна служба у країнах-кандидатах до вступу до ЄС / Д. Боссарт, К. Демке ; пер. з англ. О. М. Шаленко. – К. : Міленіум, 2017. – 128 с.

2. Ващенко К. О. Професійна підготовка державних службовців: теорія, методологія, практика: монографія / К. О. Ващенко. – Івано-Франківськ: Місто НВ, 2017. – 416 с.

3. Державне управління: підручник / Нац. акад. держ. упр. при Президентові України; ред. кол.: Ю. В. Ковбасюк, К. О. Ващенко, Ю.П. Сурмін. – К. ; Дніпропетровськ : НАДУ, 2018. – Т. 2. – 324 с.

Нечипоренко І.П., магістрант І курс, гр. ЗДУМ 19-1м, ФПУП
Науковий керівник – Грицишен Д.О., д.е.н., проф.
Державний університет «Житомирська політехніка»

ЕТИКА ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ УКРАЇНИ

Етикет – слово французького походження, що означає манеру поведінки. До нього відносяться правила чемності і ввічливості, прийняті в суспільстві. Етика державного службовця – це кодекс поведінки, що включає етичні принципи і норми, що виражають моральні вимоги до моральної сутності державного службовця; це система спільних цінностей і правил, що регулюють взаємини на державній службі між керівниками і підлеглими, колегами в процесі їх взаємної діяльності, спрямованої на створення нормального морально-психологічного клімату в трудовому колективі.

Етика державного службовця один з молодих видів професійної етики, витoki якого відносяться до часу становлення державності. Соціально-правовий статус даного виду етики обумовлений особливими відносинами і зобов'язаннями з державою та її громадянами.

В очах населення державний і муніципальний службовець уособлює собою державу, і етичність його службової поведінки для населення має величезне значення, адже саме моральні, а не професійні якості державних службовців визначають ставлення громадян до роботи державних органів.

Так само до етичних навичок державного службовця відноситься наступне:

- знання державного службовця;
- навички державного службовця;
- вміння державного службовця;
- досвід державного службовця.

Значною мірою вирішення поставлених перед державною владою завдань залежить від організації та результативності праці державних службовців. Багато що зумовлюють зрештою соціальні регулятори діяльності державних службовців. Такі регулятори є важливими, визначальними факторами свідомості і поведінки, певних професійних дій державних службовців. Виявлення та аналіз наявних особливостей у професійній діяльності державних службовців дадуть можливість визначити дієві засоби і способи впливу на поведінку державних службовців при здійсненні ними посадових функцій.

Соціальні регулятори професійної діяльності державних службовців впливають на усвідомлення співробітником часу, ставлення до нього і його продуктивного використання, етики і мотивації, інших важливих для продуктивної роботи державного службовця компонентів соціальної поведінки.

В даний час увага до питань етики державних службовців зростає, що пов'язано з їх моральними нормами і принципами. Управлінська етика являє собою системи етичних знань і практичних рекомендацій, які зорієнтовані на управлінську діяльність, що є образами найкращого досвіду морального вирішення конкретних проблем управлінської сфери. У сфері державної служби склалися певні специфічні особливості етики державного службовця, серед яких можна відзначити:

- рівень етики державних службовців залежний від особистісних характеристик службовця;
- рівень, зміст і форми етики державного службовця розрізняються залежно від їх характеристик;
- становлення і розвиток соціальної та професійної компетентності державних службовців відбувається в умовах подолання кризи суспільства;
- соціально-економічна ситуація визначає незадоволеність громадян роботою державними структурами, що своє відображення знаходить у заниженні оцінок діяльності та рівня етики державних службовців;
- зміст професійної етики державного службовця корелює безпосереднім чином з якістю і формою професійної освіти;
- етика державного службовця впливає на соціальне самопочуття;
- рівень етики в самооцінці державного службовця повинен бути високим;
- рівень етики державного службовця від ступеня кар'єрних переваг не залежить;
- зміст професійного досвіду та стаж роботи у владних органах суспільства виступає ключовою складовою професійної кваліфікації та етики державного службовця.

У зв'язку з вищевикладеним представляється необхідним відзначити умови, необхідні для формування цивілізованої етики:

- стабільність законодавства і влади, в тому числі не тільки нормативно-правове закріплення соціально-проблемних стандартів поведінки загального характеру, що регламентують державного службовця, а й з проявом корупції;
- пропаганда, яка повинна створювати образ державного службовця, що володіє високими моральними принципами;
- засудження нечесної конкуренції, корупції.

Можна зробити висновок, що в Україні повноцінно не створено жодну з вищеназаних умов, що за собою тягне наступні проблеми формування етики українського державного службовця:

- відсутність відповідності наявної освіти кваліфікаційним вимогам за певною державною посадою;
- відсутність юридичного оформлення норм професійної моральності державного службовця, що являє собою прогалину в законодавстві;
- рівень професійної підготовки досить великої групи державних службовців вимогам за займаними посадами не відповідає;
- існує потреба у висококваліфікованих державних службовцях, які володіють теорією і практикою управління і розвитку, які вміють працювати в умовах жорсткої конкуренції і які дотримуються етичних і моральних принципів в ділових відносинах.

Поряд з такими основоположними принципами, як поділ політичних і «кар'єрних» посад, пріоритет професійних якостей, компенсовані обмеження, прозорість, орієнтація на «клієнта» та іншими, особливу увагу було приділено етичним регуляторам поведінки, тобто моральним принципам і цінностям службовців. Дотримання професійної етики, загальнолюдські норми моральності – одна з обов'язкових умов моралі будь-якої людини, особливо державного службовця. Відсутність або спотворення їх особистісної моралі деформує сам сенс служіння його інтересам суспільства, держави і окремим громадянам. В організації державного управління, його функціонуванні існують специфічні моменти, які суперечать необхідним державним службовцям моральним якостям. Такими особливостями, які негативно впливають на мораль державного службовця, є:

- особлива форма оплати праці у сфері державної служби;
- особливий характер плинності робочої сили;
- вертикальна вибудованість за напрямком діяльності;
- особлива зацікавленість деяких верств населення у сфері державного управління тощо.

Спотворене уявлення про професійне зобов'язання, відсутність необхідного контролю в системі стимулювання, відсутність мотивування з боку держави – все це призводить до того, що державні службовці керуватися етичними принципами своєї професії не бажають, а керуються корисливими інтересами, що, в свою чергу, призводить до погіршення якісного складу кадрового корпусу державних службовців. Адже саме відсутність моральних принципів службовців значною мірою сприяє негативним явищам, зловживанням, корупції. Це в свою чергу і призводить до падіння довіри населення до чиновництва (втім, як і до інших державних інститутів). Однак добре відомо, що довіра громадян – основа демократії. Професійна етика державного службовця допомагає конкретизувати, реалізувати моральні цінності в умовах, часом досить складних, незвичайних. Професійна етика не формує нові принципи і поняття моральної свідомості, вона як би «приспосовує» вже відомі принципи, поняття до специфічних сфер життєдіяльності людини.

Таким чином, етика державного службовця – це наука про поведінку людей, звичай в поведінці, сумлінне ставлення до своїх професійних обов'язків, що включає такі поняття як зобов'язання, честь, совість, гідність, відповідальність, обов'язок. Основні вимоги етики державного службовця представлені в таблиці 1.

Таблиця 1

Основні вимоги етики державного службовця

Дисциплінованість	Конкретизація цього поняття відбувається в залежності від специфіки і змісту праці
Коректність міжособистісних відносин	Людина в сфері своєї трудової діяльності повинна вести себе таким чином, щоб якомога менше виникало міжособистісних конфліктів, і щоб іншим людям було комфортно працювати поруч з ним при прямому і непрямому міжособистісному контакті
Відповідальність	Це та частина вимог до службовця, яку він приймає на себе, і за відступ від яких готовий нести відповідальність

Проблеми етичної регламентації діяльності державних службовців сьогодні є предметом розгляду особливої науки-біоетики, в рамках якої розробляються основи моральної регламентації взаємовідносин державної служби і суспільства.

Таким чином, можна зробити висновок, що етика державного службовця має важливе значення в професійній діяльності Державної служби, а перш за все, для точних і правильних рішень і коректного поведіння з населенням. Також в основі етики державного службовця повинна бути координація, а по можливості і гармонізація інтересів. Розмірковуючи про етичні аспекти, часто використовується категорія цінності. Але дуже часто між конкуруючими цінностями виникає конфлікт. Рівень морального розвитку як окремо взятої особистості, так і служби в цілому визначається орієнтацією на гуманістичні універсальні принципи справедливості: рівність людських прав і повагу людської гідності.

**Нечипорук Г.Б., магістрант I курсу, ЗДУМ-19-8м, ФПУП
Науковий керівник – Євдокимов В.В., д.е.н., проф.
Державний університет «Житомирська політехніка»**

ПРОБЛЕМА ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

Поки молодий та повен сил ти навіть не замислюєшся над тим, що прийде час, настане похилий вік, а можливо погіршиться здоров'я, та не в змозі буде працювати для забезпечення себе самим необхідним. На цей випадок в Конституції України держава прописала, що згідно статті 46 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, створення мережі державних, комунальних, приватних закладів для догляду за непрацездатними.

Пенсії, інші види соціальних виплат та допомог, що є основним джерелом існування, мають забезпечити рівень життя, не нижчий від прожиткового мінімуму, встановленого законом. (витяг з Конституції України прийнятої на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 року)

На сьогоднішній день проблема полягає в тому, що прожитковий мінімум, яким забезпечує держава не дає змоги на повноцінне існування. З іншого боку коштів, які отримує Пенсійний Фонд України за рахунок страхових внесків не вистачає, тому для виплат пенсій залучаються кошти з Державного бюджету. Це і не дивно, так як, в Україні на одного працюючого доводиться два соціально не захищених громадянина, що пов'язано зі старінням нації в наслідок низького рівня народжуваності, високим рівнем смертності, а також виїздом за кордон працездатного населення в більшості молоді, з планами там залишитися.

Держава постійно робить кроки для виправлення ситуації, неодноразово вносилися зміни до Закону України "Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування" шляхом: збільшення страхового стажу необхідного для призначення пенсії за віком, (в 2004 році для призначення пенсії необхідно було мати лише 5 років страхового стажу, з 2011 – 15 років, з 2018 – 25 років і кожен наступний рік зі збільшенням на 1 рік, з 2028 року страховий стаж має становити 35 років, для виходу на пенсію в 60 років, у разі відсутності необхідного страхового стажу- пенсійний вік підвищується залежно від відпрацьованого стажу 34-25 в 63 роки, 24-15 в 65 років); з жовтня 2011 року, поступове підвищення жінкам пенсійного віку для виходу на пенсію (жінки, які з 01.04.1961 виходять на пенсію в 60 років). Одночасно змінилися умови щодо призначення пенсії за віком на пільгових умовах за нормами ст.113, 114 цього ж Закону, а саме працівники, зайняті на роботах з особливо шкідливими і особливо важкими умовами праці за списком №1 та №2; трактористи-машиністи, безпосередньо зайняті у виробництві сільськогосподарської продукції в колгоспах, радгоспах, інших підприємствах сільського господарства.; жінки, які працюють доярками, свинарками в колгоспах радгоспах, інших підприємствах сільського господарства; робітничі текстильного виробництва; водіїв міського пасажирського транспорту; змінилися умови призначення пенсії за вислугу років працівникам освіти, охорони здоров'я та соціального захисту, а також змінилися умови призначення пенсій за віком відповідно до Закону України "Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи", що в свою чергу зменшило кількість пенсіонерів. Для прикладу в Житомирському районі станом на 2012 рік на обліку перебувало 17118 осіб, на січень 2020 року чисельність зменшилася більш ніж на тисячу та становить 16064 пенсіонери. Для підвищення народжуваності збільшені виплати на дитину, підвищена мінімальної заробітної плата, що дало змогу збільшити надходження страхових внесків, та підвищення розміру пенсій, проводиться контроль за офіційним працевлаштуванням, та заробітною платою у конвертах.

Але проблема, на сам перед, в тім, що наша молодь немає впевненості у завтрашньому дні, вони хочуть жити краще вже сьогодні, вирішення – відновити віру в майбутнє і саме ми люди середнього віку, батьки, викладачі, які бачили 80,90 роки маємо їм пояснити, що в Україні є майбутнє, звичайно якщо всім разом прикласти максимум зусиль., держава в свою чергу має мотивувати, стимулювати, створювати нові робочі місця, підвищувати соціальні стандарти, в тому числі й заробітну плату, а також умови для самореалізації. Молодь – це і є наше майбутнє.

Обіход І.А., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ 19-4М, ФПУП
Науковий керівник – Євдокимов В.В., д.е.н., проф.
Державний університет «Житомирська політехніка»

ПСИХОЛОГІЧНІ ЧИННИКИ ТА УМОВИ ЕФЕКТИВНОГО ЛІДЕРСТВА У ДІЯЛЬНОСТІ УПРАВЛІНЦЯ

Розвиток підприємств неможливий без ефективної управлінської діяльності, тому значення керівництва на підприємствах є актуальним питанням сьогодення. Уміння керівника створити сприятливий соціально-психологічний клімат в колективі, зацікавити роботою працівників, застосувати певні мотиваційні та управлінські методи, виявити свої лідерські здібності, вміння спілкуватися та вирішувати конфліктні ситуації – все це залежить від обраного стилю керівництва і впливає на ефективність та результативність організації. Керівник повинен до кожної людини знайти підхід, створити сприятливі умови для ефективного виробництва, мотивувати працівників до діяльності, бути лідером.

Більшість людей не помічають відмінностей між поняттями “лідерство”, “керівництво” та “влада” і вважають, що, перебуваючи на керівній посаді, менеджер автоматично має владу над підлеглими і є лідером колективу. Формально це так, однак на практиці співвідношення цих трьох складових частин управлінського впливу надзвичайно різноманітне, оскільки воно формується під впливом багатьох чинників, до яких належать тип організації, її масштаби, напрям діяльності, місце в ієрархії управління, особистісні риси керівника та інше.

Влада – це можливість реально вплинути на поведінку інших людей, тобто влада – це знаряддя впливу. Страх, винагорода, традиції, харизма, переконання та участь в керівництві є інструментами, які керівник використовує для впливу на працівників, апелюючи при цьому до їхніх потреб. Чим більша залежність підлеглих від керівника, тим більша влада керівника над підлеглими. Лідерство – це здатність завдяки особистим якостям впливати на поведінку окремих осіб та груп працівників з метою зосередження їхніх зусиль на досягнення цілей організації. Лідерство – деякий невлловимий феномен групової динаміки, що віддзеркалює бажання колективу під керівництвом лідера ефективно, реалізуючи творчі сили кожного, об’єднати зусилля для досягнення загальних для всієї групи цілей і завдань.

Керівництво – це вид управлінської діяльності, який на засадах влади забезпечує виконання функцій менеджменту, формування методів менеджменту та їх трансформацію в управлінські рішення шляхом використання комунікацій. Керівництво в системі менеджменту є об’єднувальною функцією, яка пронизує всі управлінські процеси в організації. Будь-який керівник, що турбується про ефективність своєї роботи, повинен прагнути стати лідером. “Лідерство” як тип управлінських стосунків відрізняється від поняття “керівництво”. Керівництво та лідерство є двома відмінними, але взаємодоповнювальними системами, кожна з яких має свої функції та характерні види діяльності, причому обидві є необхідними складовими управління будь-якої організації. Слід розрізняти поняття «лідер» і «менеджер». Лідер характеризується чітким баченням мети, а менеджер – керівник намагається реалізувати певну мету. Поняття “лідер” порівняно з поняттям “керівник” є більш містким, оскільки охоплює риси особистості як керівника, так і лідера, а це означає, що керівник, який володіє якостями лідера, може впливати на працівників з метою впровадження змін в організації, виходу на вищий, якісно новий рівень. Не будь-який керівник використовує лідерство в своїй поведінці.

Керівник у своєму впливі на роботу підлеглих і в побудові стосунків із ними насамперед використовує і покладається на посадову основу влади та джерела, що її живлять. Лідерство ґрунтується більше на процесі соціальної взаємодії у групі людей, що є набагато складнішим, адже віднайти ті важелі, за допомогою яких можна впливати на поведінку інших людей, не маючи для цього формальних (законних) підстав і стати лідером групи вдається далеко не кожному. Виділивши основні відмінності понять «керівництво» і «лідерство», з’ясуємо поняття «стиль керівництва». Стиль керівництва — явище суто індивідуальне, тому що він визначається специфічними характеристиками конкретної особистості, відображає особливості роботи з людьми та технологію прийняття рішень саме цією особистістю. Отже, стиль керівництва регламентується особистими рисами керівника, менеджера. У процесі трудової діяльності формується виключно індивідуальний тип керівника, дії якого повторити в деталях практично неможливо.

На основі проведеного дослідження можна зробити висновок, що керівництво та лідерство є двома відмінними, але взаємодоповнювальними системами, кожна з яких має свої функції та характерні види діяльності, причому обидві є необхідними складовими управління будь-якої організації. Керівництво є об’єднувальною функцією менеджменту і пронизує всі управлінські процеси на підприємстві. Методи менеджменту кожного керівника мають своє поле застосування, свої недоліки і переваги, які можуть проявлятися залежно від ситуації в групі працівників. Мистецтво керівництва полягає в тому, щоб у конкретних просторово-часових умовах і для підлеглої групи працівників підібрати такий комплекс управлінських дій, який забезпечить максимальну ефективність роботи групи.

Остапчук М.В., аспір.
Киселевич І.Г., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-19-6м, ФПУП
Державний університет «Житомирська політехніка»

НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ КОНСТИТУЦІЙНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ОРГАНІВ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ В УКРАЇНІ

Розвиток України як демократичної правової держави значним чином визначається тим, наскільки раціональною й ефективною є організація влади у державі, при цьому не стільки центральної, але перш за все місцевої, представленої місцевим самоврядуванням. Місцеве самоврядування – одна з фундаментальних демократичних засад конституційного ладу України. А відтак, процеси конституційного реформування його набувають значення важливішого чинника розвитку усієї системи української державності. Критичне ставлення до окремих пропозицій та нововведень у системі організації влади на місцях не повинно заважати розумінню і визнанню тієї обставини, що конституційна реформа місцевого самоврядування обумовлена об'єктивними причинами фундаментального характеру, серед яких – пошук шляхів подальшого розвитку класичних інститутів демократії, до яких відносяться й інститути місцевого самоврядування, на основі оптимального поєднання національних особливостей суверенної демократичної держави з універсальними, загальноприйнятими у сучасному світі стандартами демократії.

Принципово важливо виходити з того, що суверенна держава, будучи об'єктом демократичних перетворень, завжди повинна залишатися в якості домінуючого суб'єкту, що покликаний забезпечувати не тільки створення інструментальної системи публічно-владного управління, але й підтримання її ефективного функціонування на основі принципів демократії, верховенства права, захисту прав і свобод людини і громадянина. Для України процеси демократизації та модернізації державності лежать перш за все у площині пошуку балансу централізації і децентралізації. Ефективність цих процесів безпосередньо пов'язана з дієвістю публічної влади, раціональністю її системно-структурної організації, методів і форм здійснення на різних рівнях цієї організації, оптимальністю розподілу повноважень і відповідно матеріально-фінансових можливостей між державною і муніципальною владами. Особливим чином вимога такого балансу проявляється в муніципально-правових інститутах. З одного боку, конституційний принцип місцевого самоврядування висуває безумовну вимогу децентралізації публічної влади, пов'язаної з наближенням останньої до населення, створенням умов для найповнішого й оперативного виявлення та задоволення його потреб; з іншого ж – будучи рівнем публічної влади, місцеве самоврядування виступає формою територіальної самоорганізації, самодіяльності, саморегулювання та самоконтролю. У цьому контексті системно проявляються взаємозв'язки між модернізацією держави, пошуком балансу централізації і децентралізації, правовим прогресом у розвитку сучасних інститутів демократії, удосконаленням правової, у тому числі й конституційної, та організаційної моделі місцевого самоврядування та правопорядку у ній.

Аналіз Конституції України 1996 року свідчить, що місцеве самоврядування як об'єкт конституційно-правового регулювання виступає в якості: а) важливого принципу конституційного ладу України (ст.7), б) як специфічна форма реалізації народовладдя (ст.5), в) як право жителів відповідної адміністративно-територіальної одиниці (територіальної громади) на самостійне вирішення питань місцевого значення (ст.140); г) як конституційно-правовий інститут, основу якого складають норми Конституції України. Конституцією України визначено основи функціонування органів місцевого самоврядування, закріплено основні підходи до розмежування компетенції між різними рівнями публічної влади. За час незалежності були закладені правові, організаційні, матеріальнофінансові засади місцевого самоврядування – питанням його організації присвячені Закони України «Про місцеве самоврядування в Україні», «Про статус депутатів місцевих рад», «Про службу в органах місцевого самоврядування», «Про органи самоорганізації населення», «Про асоціації органів місцевого самоврядування», ратифікована Європейська Хартія місцевого самоврядування, значний регулятивний потенціал у цій сфері несуть й інші законодавчі акти. Не дивлячись на це, муніципальна практика перебуває в стані системної кризи.

Отже, як свідчать соціологічні опитування, за роки реформування відношення населення до інституту місцевого самоврядування майже не змінилося. Здебільшого органи самоврядування сприймаються у громадській свідомості як низова ланка державної влади, а не як органи публічної влади самого населення, побудовані на його ж самоорганізації та самоактивності, а основні суб'єкти локальних політичних процесів – як вузькі групи осіб, мета діяльності яких – контролювати у власних інтересах муніципальні економічні ресурси.

Павліченко І.М., ст. викладач
Юрченко О.І., магістрант, І курс, гр. ЗДУМ-19-6м, ФПУП
Державний університет «Житомирська політехніка»

МОРАЛЬНА ШКОДА ТА УМОВИ ЇЇ ВІДШКОДУВАННЯ ДЕРЖАВОЮ

Сучасному етапу розвитку світової спільноти притаманна проблема прав і свобод людини, яку можна назвати домінуючою. Після проголошення незалежності Україна взяла курс на європейські та світові зразки демократичних правових держав, де вже давно забезпечення та реалізація особистих немайнових прав людини стали на перше місце в їх діяльності. Дані права становлять абсолютну цінність для кожного з нас, держава повинна реально забезпечити їх, щоб ми відчували її захист та могли реалізовувати особисті немайнові права у своєму приватному житті.

Україна визнала існування інституту юридичної відповідальності за моральну шкоду та закріпила її на законодавчому рівні. У Конституції України та Цивільному кодексі передбачено декілька спеціальних норм, що стосуються відшкодування шкоди, завданої фізичній або юридичній особі незаконними рішеннями, дією чи бездіяльністю органу державної влади, органу влади Автономної Республіки Крим або органу місцевого самоврядування при здійсненні ними своїх повноважень, їхніми посадовими або службовими особами у сфері нормотворчої діяльності, незаконними рішеннями, тощо.

Проте, проблематика притягнення до відповідальності державних службовців, посадових осіб та державних органів за моральну шкоду так чи інакше існує майже в усіх країнах світу, Україна не є виключенням.

Дотепер немає єдиної думки відносно змісту і визначення моральної шкоди; у законах України відсутнє чітке визначення кола осіб, які мають право на компенсацію цього виду шкоди; не розроблена концепція відповідальності посадових осіб органів місцевого самоврядування та державних органів.

Проте, Верховний Суд України в Постанові Пленуму «Про судову практику у справах про відшкодування моральної (немайнової) шкоди» від 31 березня 1995 року уточняє, що під моральною шкодою слід розуміти втрати немайнового характеру внаслідок моральних чи фізичних страждань або інших негативних явищ, заподіяних фізичній чи юридичній особі незаконними діями або бездіяльністю інших осіб. Вона полягає у фізичному болі, душевних стражданнях, у приниженні честі та гідності.

Так, у більшості особи, які оскаржують в судовому порядку дії, рішення чи бездіяльність суб'єктів владних повноважень, ставлять питання лише про визнання незаконними та скасування певних рішень, визнання незаконними дій чи бездіяльності або зобов'язання вчинити певні вчинки. В той же час, лише в одиничних випадках суб'єкти оскарження ставлять вимогу щодо відшкодування шкоди, спричиненої такими неправомірними рішеннями.

Як передбачено Конституцією України людина – найвища соціальна цінність.... держава відповідає перед людиною за свою діяльність. Однак насправді у буденному житті нас очікує зовсім інша картина. У зв'язку з цим пересічний громадянин потерпає від правопорушень органами державної влади, юридичними, посадовими і службовими особами. Було б доцільно внести доповнення до ст.21 Цивільного Кодексу України, що спрямовані на посилення юридичної відповідальності за рішення, дії чи бездіяльність державного органу, юридичної, посадової або службової особи під час здійснення ними управлінських функцій. Так, 3-ім пунктом передбачалося б: «Моральна шкода відшкодовується потерпілій особі, в результаті винесення правового акту індивідуальної дії, виданий органом державної влади, органом влади Автономної Республіки Крим або органом місцевого самоврядування, посадовою особою, яка прийняла рішення про затвердження такого правового акту». Також проект змін визначав би те, що моральна шкода полягає в душевних стражданнях, що завдані фізичній особі актами та діями, що визнані Конституційним Судом України неконституційними, а також в душевних стражданнях, яких фізична особа зазнала у зв'язку з рішенням, дією чи бездіяльністю державного органу, юридичної, посадової або службової особи під час здійснення ними управлінських функцій.

Посилення у населення громадянської свідомості, впевненості у гарантіях дотримання задекларованих прав та пред'явлення таких позовів стане вагомим поштовхом підвищення якості та ефективності практичної роботи державних службовців та посадових осіб органів місцевого самоврядування шляхом:

- розмежування відповідальності різних осіб (керівника і виконавця);
- підвищення професійності та компетентності службовців;
- усвідомлення персональної відповідальності осіб за прийняття рішень;
- підвищення вимог до процесу прийняття рішень;
- попередження та запобігання очевидним порушенням закону з боку посадових осіб.

Таким чином, широке застосування права вимагати відшкодування державою шкоди, завданої протиправними рішеннями суб'єктами владних повноважень, стане одним із дієвих механізмів в побудові правової держави та неминуче призведе до удосконалення державної служби в цілому.

Парижан І.О., магістрант, I курс, ЗДУМ-19-7м, ФПУП
Науковий керівник – Шпак Ю.В., д.н.держ.упр., доц.
Державний університет «Житомирська політехніка»

ВПРОВАДЖЕННЯ АВТОМАТИЗАЦІЇ ДІЛОВОДСТВА В СУДОВІЙ СИСТЕМІ

Не є новиною, що ХХІ століття є століттям стрімкого розвитку інформаційних технологій в усіх сферах життєдіяльності сучасного суспільства. Мабуть не залишилось такої сфери до якої б не торкнулась глобалізація та інформатизація. Тобто, сучасне суспільство можна назвати терміном «інформаційне суспільство» в якому продуктами виробництва являється інформація та знання.

В Україні також активно розвивається інформаційне суспільство. На перше місце виходить комп'ютерна грамотність населення, яка полягає у вільному користуванні комп'ютерними засобами та продуктами для досягнення певної мети. Україна обрала шлях в напрямку Європейської інтеграції, в свою чергу такий вибір вимагає від неї приведення законодавства до норм та принципів Європейського суспільства. Для реалізації Угоди про асоціацію наша країна має забезпечити розвиток електронного урядування відповідно до Європейських стандартів. В українському суспільстві стало помітним зростання рівня інформаційно-правової культури усіх суб'єктів інформаційних відносин. Так, глобальна комп'ютеризація та впровадження інформаційних технологій не оминувла і одну із трьох гілок влади, а саме: судову.

Всім відомо, що останніми роками судова система України зазнає реформування, так як у майбутньому вона повинна відповідати нормам і стандартам розвинених країн Європи. Одним із кроків на шляху до такого вдосконалення стало введення нового етапу в інформатизацію судової гілки влади – створення системи електронного документообігу. Так, Рада Суддів України своїм рішенням від 26.11.2010 р. № 30, затвердила Положення про автоматизовану систему документообігу суду, відповідно до якого з 01.01.2011 року у всіх судах на території України почав функціонувати документообіг в електронному вигляді. Впровадження комп'ютерних систем діловодства в судах є важливим кроком для підвищення прозорості та доступу громадян до правосуддя. Всі хто коли небудь стикалися із необхідністю захисту свої порушених прав через суд, точно знають що в судах було багато різних журналів, які велися вручну, а як результат робота з ними забирала багато часу й зусиль. Тому, із запровадженням електронного документообігу суду все стає набагато простішим, як для працівників суду, так і в свою чергу для відвідувачів суду(учасників судових процесів). Справи між суддями розподіляються в автоматичному режимі, що в свою чергу зменшує скарги на непрозорість процесу розподілу справ між суддями. Запровадження електронного документообігу суду дійсно підвищила ефективність роботи судів. Якщо порівняти ведення діловодства в паперовому вигляді з автоматизованою системою електронного документообігу можна зробити висновок, що остання є значно ефективнішою, оскільки вона забезпечує відкритий, доступніший та швидкий шлях до правосуддя. Громадяни, які звернулись до суду мають можливість отримати інформацію по справі в найкоротші строки. Також просто та швидко можна отримати доступ до потрібного судового рішення в електронному вигляді за допомогою онлайн сервісу Єдиного Реєстру судових рішень.

Але на шляху до запровадження електронного урядування на всі 100% саме в судовій системі як того вимагають європейські стандарти, виникає безліч перешкод. А тому для повноцінного впровадження такого електронного сервісу як Електронний суд на даний час в країні не вистачає необхідних кадрових, матеріально-фінансових ресурсів, а найголовніше врегулювання на законодавчому рівні.

Однак, для того щоб у майбутньому модель електронного документообігу суду максимально відповідала міжнародним вимогам, державі потрібно прикласти ще багато зусиль, а саме: переглянути державну політику у сфері правового регулювання та удосконалити законодавство; здійснити матеріальне та технічно-інформаційне забезпечення судів; розробити системи та засоби необхідні для попередження кіберзлочинності в даній сфері; здійснювати періодичне навчання працівників судів.

Багаторічний досвід країн ЄС та США впровадження електронного діловодства в судових установах показує нам, як завдяки такому діловодству формується єдине інформаційне середовище для подальшого налагодження системи, як в судових органах, так і органів досудового слідства.

З огляду на вищевикладене та наявний міжнародний досвід та методичну допомогу з боку Проекту USAID/MCC «Україна: верховенство права» можливо зауважити, що зі впливом часу та при належній увазі та підтримці з боку держави така новація як «Електронний суд» доведе свою ефективність.

Пасічник Д.О., магістрант I курсу, ЗДУМ-19-1м, ФПУП
Науковий керівник – Євдокимов В.В., д.е.н., проф.
Державний університет «Житомирська політехніка»

ПРОБЛЕМИ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ НАСЕЛЕННЯ В ЖИТОМИРСЬКОМУ РЕГІОНІ

Соціальна підтримка населення – це різноманітні заходи, які проводяться органами соціального захисту в рамках соціальної політики в Україні. Такі заходи спрямовані на надання допомоги окремим категоріям громадян, які потребують підтримку. Вони проводяться відповідно до законодавчих і правових актів країни.

До теперішнього часу в Україні не відбулося формування досить чітких підходів до реформування сформованої системи соціального захисту. Необхідно відзначити, що в системі, яка склалася в Україні, присутня надзвичайно висока роль держави. На поточний момент, основною проблемою державної соціальної підтримки населення в Україні є відсутність єдиного закону, який міг би повністю регулювати державну підтримку українських сімей. Цільове призначення соціального забезпечення полягає, перш за все, в тому, що воно є особливою формою задоволення потреб у джерелах засобів до існування для людей похилого віку та непрацездатних.

Соціальний захист та соціальне забезпечення – це сфера таких загальнолюдських цінностей, як рівність, соціальна справедливість, гуманізм і моральні підвалини суспільства. Загальна декларація прав людини оголосила, що кожна людина, як член суспільства, має право на соціальне забезпечення. Роль соціального забезпечення полягає в тому, що воно є особливою формою задоволення тих чи інших потреб в джерелах засобів до існування непрацездатних громадян та людей похилого віку. В Україні охороняють працю і здоров'я людей, встановлюється гарантований мінімальний розмір оплати праці, забезпечується державна підтримка сім'ї, материнства, батьківства і дитинства, встановлюються державні пенсії та інші гарантії соціального захисту.

Форми соціального захисту населення можуть бути класифіковані за різними підставами: залежно від суб'єкта-адресата соціального захисту:

- Загальні, спрямовані на все населення.
- Спеціальні або категоріальні, спрямовані на окремі категорії громадян.
- Виняткові, надаються в особливих випадках, на підставі спеціальних нормативних актів, підтримка осіб, які постраждали від стихійних лих, катастроф природного та техногенного характеру і т.д.

Основними формами соціального захисту населення є пенсійне забезпечення, забезпечення соціальними допомогам, пільгами особливим категоріям населення, державне соціальне страхування та соціальне обслуговування.

Заходи соціального захисту можуть виражатися у вигляді грошових виплат або соціальних послуг. Грошовими виплатами є пенсії, допомоги, стипендії, субсидії, дотації і компенсації. До послуг слід відносити як натуральні види змісту, наприклад, ліки, так і корисний ефект, що виник в результаті праці, як цілеспрямованої діяльності людини, наприклад, доставка ліків. У числі засобів соціального захисту знаходяться також переваги і пільги. Переваги виражаються в наданні громадянам першочергового або позачергового права на отримання соціального блага, а пільги полегшують умови задоволення соціальних потреб і роблять його безкоштовним або зі зниженням вартості, точніше кажучи, вони звільняють суб'єкта – одержувача від виконання будь-яких обов'язків. Переваги і пільги можуть поширюватися і на працездатних громадян в якості заохочення.

За способом здійснення можна виділити активну і пасивну соціальну політику. Пасивна соціальна політика передбачає штучне стримування цін, стабілізацію або зростання за рахунок цього рівня життя, збільшення дотацій в усіх напрямках соціального захисту. Але найбільш краща активна політика. У ній головне, це створення умов для прояву ініціативи і підвищення ролі держави в підтримці рівня життя пенсіонерів і дітей.

Надання державної соціальної допомоги здійснюється в двох видах:

- грошові виплати, тобто соціальні допомоги, субсидії, компенсації та інші виплати;
- натуральна допомога, а це паливо, продукти харчування, одяг, взуття, медикаменти та інші види натуральної допомоги.

Сутність соціального захисту проявляється в таких її функціях як економічна, політична, демографічна та соціально-реабілітаційна.

Економічна функція полягає в заміщенні заробітку, доходу або змісту, втраченого у зв'язку з віком, непрацездатністю, втратою годувальника; часткове відшкодування додаткових витрат при настанні певних життєвих обставин; наданні мінімальної грошової або натуральної допомоги малозабезпеченим громадянам.

Політична функція сприяє підтримці соціальної стабільності в суспільстві, в якому є значні відмінності в рівні життя різних верств населення.

Демографічна функція покликана стимулювати відтворення народонаселення, необхідне для нормального розвитку країни.

Соціально-реабілітаційна функція спрямована на відновлення соціального статусу непрацездатних громадян та інших соціально слабких груп населення, що дозволяє їм відчувати себе повноцінними членами суспільства.

Соціальний захист грає найважливішу роль в розвитку і підтримці суспільства, адже якщо не буде соціального захисту, то малозабезпечений рівень населення буде на межі бідності. Хтось, звичайно, зможе вижити, а хтось ні, ці люди просто стануть втрачені для суспільства.

Держава відіграє найважливішу роль в організації соціального захисту населення, організовуючи пенсійне обслуговування і забезпечуючи допомогою, соціальне обслуговування, соціальну допомогу сім'ї і дітям, готуючи законодавство щодо соціального захисту населення, положення з основ соціальної політики, соціальні нормативи і рекомендації для розробки регіональних соціальних програм, забезпечуючи зовнішньоекономічне і міжнародне співробітництво, аналізуючи і прогнозуючи рівень життя різних категорій населення.

Соціальний захист населення включає в себе соціальне забезпечення, соціальне страхування і соціальну допомогу, узгоджується з соціальною політикою держави, яка за Конституцією спрямована на створення умов, що забезпечують гідне життя і вільний розвиток людини.

Уряд України планує ввести деякі заходи щодо підвищення ефективності соціальної допомоги населенню:

по-перше, це модернізація ринку праці. У нашій країні відносна низка безробіття. Це вимагає більш ефективних заходів по залученню наявних трудових ресурсів, розподіл їх у точках економічного зростання. Щоб домогтися цього, необхідно знизити витрати на переїзд до нових місць роботи, а також забезпечити доступність інфраструктури на всій території країни;

по-друге, створення нових можливостей для розвитку галузей людського капіталу, а саме освіти і охорони здоров'я;

по-третє, надання сім'ям з дітьми інтенсивної підтримки;

по-четверте, продовження виплат щомісячної допомоги багатодітним сім'ям, включаючи дотації на житлово-комунальні послуги;

по-п'яте, ліквідація черги на земельні ділянки для багатодітних сімей або надання їм житла. Дану мету Уряд планує виконати за три роки;

по-шосте, вироблення комплексної програми допомоги літнім людям. Така програма буде спрямована на отримання адекватної медичної допомоги. Необхідно оновити систему підтримки людей похилого віку, яка повинна відповідати запитам сучасного суспільства. Структура сучасного життя повинна забезпечувати і структуру життя літніх людей.

по-сьоме, модернізація системи охорони здоров'я, оскільки рівень її розвитку визначає якість життя будь-якого громадянина. Дане завдання досить складне у виконанні. Як мінімум, це пов'язано з великими витратами. Наприклад, грошові кошти, які були вкладені за останні роки в сучасне медичне обладнання за масштабом перевищує все, що робилося раніше.

по-восьме, чіткі формулювання державних гарантій щодо надання безкоштовної медичної допомоги. У пріоритеті, розвиток первинної санітарної допомоги, телемедицина, впровадження єдиної електронної карти пацієнта;

по-дев'яте, забезпечення доступності і якості лікарських препаратів. Це завдання є найбільш значущою для держави. Необхідно, щоб лікарськими препаратами могли скористатися навіть малозабезпечені пацієнти. Також необхідно збільшити ефективність системи контролю за якістю вироблених препаратів, медикаментів та медичної техніки.

Необхідно розробляти стратегію в якій будуть визначені п'ять пріоритетних цілей, спрямованих на вирішення завдань, поставлених перед державою:

1. гідна праця – справедлива зарплата;
2. гідна пенсія за тривалий сумлінну працю;
3. поліпшення демографічної ситуації в країні;
4. соціальний захист наблизиться до людини;
5. державна цивільна служба повинна стати відкритою і професійною.

Таким чином, можна зробити висновок, що в нашій державі існує достатня кількість проблем, пов'язаних з соціальною підтримкою населення. Однак, вже намічені шляхи вирішення даних проблем. Держава на даний момент робить акцент на соціальній сфері нашої країни, адже дана сфера для населення є найважливішою. Воно дає людині впевненість та віру своїй державі, почуття спокою, бажання розвиватися і допомагати своїй країні «йти вперед».

Пеклін Л.О., магістрант І курсу, ЗДУМ-19-7м, ФПУП
Науковий керівник – Ахромкін Є.М., д.е.н., проф.
Державний університет «Житомирська політехніка»

ВИЗНАЧЕННЯ ПРОФЕСІЙНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ ЯКОСТЕЙ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

Сучасна державна служба України потребує суттєвих перетворень, особливо щодо професіоналізації, підвищення ефективності діяльності та підняття авторитету державних службовців.

Державний службовець, крім професійної ролі, виконує також суспільно відповідальну роль. Він є носієм і провідником не тільки державної політики, а і державної моралі.

Саме тому питання визначення професійно-психологічної якостей, компетентності державних службовців привертають увагу науковців. Існуючі підходи до управління та супроводу професійної діяльності державних службовців на сьогодні не повною мірою відповідають сучасним вимогам, європейським стандартам, не враховують пріоритети нової державної кадрової політики та вимог адміністративної реформи.

Ситуація, що відбувається сьогодні в Україні вимагає від державної служби високого рівня професійної підготовки, як результат спроможності надавати якісні послуги населенню.

Вищезазначена проблематика на певному рівні вирішується у рамках діючих нормативно-правових документів України щодо державної служби, але практично не враховуються психологічні аспекти професійної діяльності, зокрема важливі особистісні якості державних службовців, що на неї впливають.

Тому, особистість державного службовця потрібно розглядати як сукупність його вагомих якостей, рівень оволодіння соціальними цінностями, а також спроможність до її реалізації.

Важливими компонентами психологічної структури особистості державного службовця є:

- психічні процеси (пізнавальні, емоційні, вольові);
- психічні властивості (направленість, темперамент, характер, здібності);
- психічні стани (різного виду інтегроване віддзеркалення суб'єктом внутрішніх або зовнішніх стимулів без їх виразного усвідомлення).

Ще одним важливим компонентом становлення особистості державного службовця є наявність професійних навичок. До них можна віднести:

Знання – це теоретично узагальнений суспільно-історичний досвід, результат оволодіння людиною дійсності, її пізнання. Знання підіймають діяльність на вищий рівень усвідомленості, підвищують впевненість людини в правильності виконання. Виконання діяльності неможливе без знань.

Уміння – це готовність людини успішно виконувати певну діяльність, яка ґрунтується на знаннях і навичках. Уміння формується у процесі виконання різноманітних завдань.

Навички – розглядають як дію доведену до автоматизму. Вони здобуваються в умовах, коли в практичній діяльності службовець постійно має справу з типовими ситуаціями.

Досвід – це властивість, сформована шляхом навчання й практики в широкому сенсі – єдність знань, умінь і навичок. Досвід росте, як правило, зі стажем роботи.

Мотивація – це сукупність потреб індивіда, які у свою чергу стимулюють розвиток державного утворення.

Вищезазначені компоненти психологічної структури особистості суттєво впливають на результативність діяльності державних службовців. За таких умов пріоритетного значення набуває впровадження комплексної системи психологічної супроводу, діагностики та корекції як керівного персоналу, так і майбутніх фахівців у сфері державної служби.

Аналіз світового досвіду вказує на можливість вирішення проблемних питань за допомогою впровадження психологічної служби у структуру адміністрації або залучення на засадах аутсорсингу незалежних експертів (психологів) або незалежних центрів оцінювання.

Основні завданнями їх діяльності полягають в оцінці ділових, професійних та особистісних якостей персоналу у сфері державної служби на основі комплексних стандартизованих психодіагностичних методик та компетентнісних моделей.

Таким чином, важливим напрямом удосконалення сучасної державної служби є комплексний підхід до кадрової роботи у сфері державного управління, у рамках якого пріоритетного значення набуває всебічне дослідження психологічних аспектів професійної діяльності особистості.

Саме динамічна комбінація знань, умінь і практичних навичок, психічних процесів і властивостей, способів мислення, професійних, світоглядних і громадянських якостей, морально-етичних цінностей – визначає поняття професійна компетентність.

Петрушевська Ю.В., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ 19-6м, ФПУП
Науковий керівник – Євдокимов В.В., д.е.н., проф.
Державний університет «Житомирська політехніка»

КОНФЛІКТИ НА ДЕРЖАВНІЙ СЛУЖБІ

Один з дослідників держави в минулому Томас Гоббс стверджував, що стійкість порядку і безпека народу залежать від сильної державної влади. Минуло три століття, але це твердження вірне і сьогодні для всіх держав з різними політичними режимами. Однак механізми здійснення влади і питання ефективності її управління як і раніше залишаються одними з найскладніших у практиці діяльності держави. Як відомо, центральною ланкою управління є державна служба, яку можна представити як практичну участь громадян у досягненні цілей та здійсненні функцій держави за допомогою виконання державної посади. Реформа державної служби в Україні спрямована саме на посилення державної влади, здатної забезпечити комфортне і безпечне життя в країні у відповідь на нові виклики, пов'язані з глобалізацією, погрозами міжнародного тероризму і, як наслідок, необхідністю модернізації всіх сфер життя, починаючи з управління.

На нашу думку, на державній посаді постійно виникає протиріччя між плюралізмом громадянської сфери і цілісністю (єдністю, суверенністю) держави. Відкритою формою цього протиріччя стають конфлікти спільних і приватних інтересів, агентами якого виступають держава і суспільство. Звідси природно поставити питання: виключає або допускає сильна влада і ефективна державна служба конфлікти в державі? А якщо допускає, то які саме, а які намагаються запобігти, щоб зберегти стійкість порядку і безпеку народу?

Цікавий результат дали відповіді на питання: «за вашими спостереженнями, як поведуться держслужбовці, коли до них звертаються громадяни, незгодні з їх рішеннями?». Ми отримали чотири яскраво виражених або типових моделі поведінки чиновників. Я б згрупувала їх і назвала таким чином (нижче вони розташовані в порядку убудування популярності):

- роз'яснювально-комунікативна модель поведінки – 47,62% опитаних чиновників намагаються роз'яснити громадянам суть рішень.
- конструктивно-діяльнісна модель поведінки – 20,63% респондентів відповіли, що намагаються вирішити проблеми громадян.
- маніпулятивно-бюрократична модель поведінки – 15,65% держслужбовців або відсилають громадян до інших службовців, або призначають нову дату зустрічі (4,76%), не бажають повторно спілкуватися (1,81%).
- пасивно-бездіяльнісна модель поведінки – 8,39% опитаних співчують громадянам, але нічого не роблять.

З цього можна зробити висновок, що в діях чиновників під час конфліктних ситуацій проглядається три стратегії поведінки;

1. чиновники діють так, як наказують їм інструкції, закон і вищестоящими інстанціями, і таких більшість (майже 50%);
2. чиновники намагаються переламати ситуацію, проявляючи власну ініціативу (вони становлять лише п'яту частину опитаних – 20,63%);
3. чиновники фактично не діють і таких приблизно 28,53%, тобто більше чверті.

Звичайно, хотілося б, щоб друга стратегія знайшла якомога більше своїх послідовників, але проблема полягає в тому, що нерідко в прагненні допомогти тій чи іншій людині чиновники змушені порушувати закони і приписи, створюючи тим самим нові конфліктні ситуації. Ці конфлікти можуть бути конфліктами розвитку, якщо чиновники прагнуть переробити інструкції і домогтися зміни законів. В іншому випадку вони можуть перерости в деструктивні конфлікти, бо буде порушений принцип загального блага, що лежить в основі соціальної справедливості. Як не дивно, але саме дії за законом, за встановленими для всіх правилами можуть запобігти деструктивним конфліктам у державній сфері. Саме вони є стримуючим фактором для спускового гачка конфлікту і сприяють тимчасовому врегулюванню напруженості. Однак ще Н. Макіавеллі попереджав, що погані і застарілі закони породжують бунт, хоча бунт потім веде до встановлення більш справедливих законів в державі. Ось і виходить, що, по-перше, сильна державна влада – це влада, оперативно відгукується на виклики часу і вносить необхідні корективи в громадські правила гри, запобігаючи тим самим кризи і нестабільності, а по-друге, це влада, що діє в рамках закону і принципу дотримання загального блага.

Більшість держслужбовців (78%) відповіли, що для них в тій чи іншій мірі важлива підтримка громадянами їх рішень і тільки 18% відповіли, що їх це не цікавить. Остання цифра приблизно відповідає числу тих, для яких характерна маніпулятивно-бюрократична модель поведінки. Цифра ж в 78% переконує нас в тому, що справжнє обличчя сучасних українських чиновників не настільки потворно, а їх устремління можна назвати благородними.

Щоб підвищити ефективність роботи, чиновникам Житомирського регіону слід прислухатися до висновків експертів щодо тих факторів, які сприяють вдосконаленню регіонального рівня управління. Всі

вони приблизно відповідають тим, які вказали і самі чиновники, крім двох. Майже в два рази вище оцінили експерти наявність конструктивної опозиції, тобто альтернативної думки, до якої треба прислухатися. У три рази вище-підтримку влади з боку бізнесу. Дещо вищий ефективний інформаційний вплив на виборців і населення.

Більш песимістично оцінили експерти механізми формування вищого шару адміністративного керівництва області, району, об'єднаної територіальної громади. Судячи з їхніх відповідей, все формується в меншій мірі в ході політичної боротьби і демократичним шляхом (в 3 рази нижче оцінили вони ці показники). До влади прийшли дуже багаті люди (майже в 2 рази вище показник експертів). Решта відповідей майже збігаються з думкою чиновників. Розбіжність з чиновниками є у експертів і за факторами, які в найближчому майбутньому визначатимуть міцність перебування у вищих і регіональних структурах влади.

Порівнюємо ієрархію перших п'яти факторів, які виділили чиновники та експерти.

Таблиця 1

Порівняння висловлювань державних службовців та експертів

Експерт	Держслужбовці
Лояльність політичному режиму	Професіоналізм
Професіоналізм	Вміння висловлювати і захищати інтереси населення
Багатство, гроші, контроль матеріальних ресурсів	Лояльність політичному режиму
Уміння підтримувати неформальні відносини з впливовими людьми	Лідерські якості
Вміти висловлювати і захищати інтереси населення	Багатство, гроші, контроль матеріальних ресурсів

З зіставлення цих підходів стає помітним більш песимістичний і суперечливий погляд експертів на майбутнє державної влади. Виходить, що утриматися у владних структурах зможуть люди лояльні і професійні, але при цьому багаті, які вміють підтримувати неформальні відносини з впливовими людьми і в останню чергу здатні захищати інтереси народу. Таким чином, експерти підкреслили відчуження чиновників від населення. Більш високо, ніж чиновники, експерти оцінили такі якості державних службовців, як професіоналізм, висока моральність, освіченість, управлінський досвід, патріотизм і демократизм.

Отже, підіб'ємо підсумки. По-перше, експерти підтвердили відмічені і чиновниками тривожні тенденції при формуванні органів державної влади в Житомирській області, які свідчать про зростання конфліктів інтересів на державній службі: «принцип багатства» при формуванні Держслужби приходить на зміну «принципу народності».

По-друге, вони досить високо оцінили діяльність держслужбовців зі стабілізації ситуації з управління соціальними конфліктами, тим самим побічно підкресливши, що колишні форми культури і традиції ще не втрачені і вони допомагають стримувати конфліктність.

По-третє, вказали на особливу роль і авторитет перших осіб і силових структур у врегулюванні конфліктів, що, втім, традиційно для українського суспільства.

По-четверте, в їх відповідях вловлюється нова тенденція, що виявилася в Україні: прагнення чиновників до публічного врегулювання конфліктів за допомогою суду, ЗМІ, громадських об'єднань, їх звернення до структур громадянського суспільства, що з часом має привести до рутинізації процедур примирення. У той же час в якості характерної для України відзначається бажання чиновників вирішувати конфлікти без розголосу, шляхом тісного особистого спілкування. Українське суспільство як і раніше боїться конфліктів, не володіє технологіями їх врегулювання.

Загалом отримані результати змушують замислитися над серйозним питанням: що породжує корупцію чи конфлікти інтересів у державі? Якщо правий англійський історик XIX ст. Л. Актон, який вважав, що всяка влада розбещує, абсолютна влада розбещує абсолютно, то перемогти корупцію і вирішити конфлікти інтересів неможливо. Але якщо мають рацію американські вчені А. Рогоу і Г. Лассуелл, які сумніваються в цьому твердженні, вважаючи, що хтось розбещує саму владу, то у нас ще залишається шанс її побороти. Якщо цей «хтось» нерозумна політика; аморальність людей, що надходять на держслужбу; відсутність в країні ефективної державної ідеології, потрібного соціального морально – морального контексту, що протистоїть корупції, перш за все, відсутність соціальної справедливості, що робить хабарників і корупціонерів «героями нашого часу», то у тих, хто стурбований цією проблемою, величезне поле діяльності і величезна надія перемогти. Вміле вирішення цих проблем стане серйозним індикатором появи в Україні сильної влади та ефективної державної служби.

Пилипчук Н.М., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-19-4м, ФПУП
Науковий керівник – Кучменко В.О., к.е.н.
Державний університет «Житомирська політехніка»

ЗАХИСТ ДЕРЖАВНИХ ІНФОРМАЦІЙНИХ РЕСУРСІВ В ІНФОРМАЦІЙНО-ТЕЛЕКОМУНІКАЦІЙНИХ СИСТЕМАХ ОРГАНІВ ДЕРЖАВНОЇ ВЛАДИ

Інформаційна безпека має велике значення для забезпечення життєво важливих інтересів будь-якої держави. Створення розвиненого і захищеного середовища є неодмінною умовою розвитку суспільства та держави, в основі якого мають бути найновіші автоматизовані технічні засоби.

Останнім часом в Україні відбуваються якісні зміни у процесах управління на всіх рівнях, які зумовлені інтенсивним упровадженням новітніх інформаційних технологій. Швидке вдосконалення інформатизації, проникнення її в усі сфери життєво важливих інтересів зумовило, крім безперечних переваг, і появу низки стратегічних проблем. Посилюється небезпека несанкціонованого втручання в роботу комп'ютерних, інформаційних і телекомунікаційних систем. Таким чином, однією з потенційних загроз для інформації в інформаційних системах слід вважати цілеспрямовані або випадкові деструктивні дії персоналу (людський фактор), оскільки вони становлять 75 % усіх випадків.

Відповідно до вимог законів України "Про інформацію", "Про державну таємницю" та "Про захист інформації в автоматизованих системах" основним об'єктом захисту в інформаційних системах є інформація з обмеженим доступом, що становить державну або іншу, передбачену законодавством України, таємницю, конфіденційна інформація, що є державною власністю чи передана державі у володіння, користування, розпорядження.

Загалом, об'єктом захисту в інформаційній системі є інформація з обмеженим доступом, яка циркулює та зберігається у вигляді даних, команд, повідомлень, що мають певну обмеженість і цінність як для її власника, так і для потенційного порушника технічного захисту інформації.

До інформаційних ресурсів органів державної влади належать ресурси, вироблені в результаті діяльності органів державної влади, а також на їхнє замовлення і в їхніх інтересах організаціями всіх форм власності. Основою для формування державних інформаційних ресурсів як системи можуть бути саме інформаційно-аналітичні системи органів державної влади. Для цього потрібно скоординувати формування та ведення державних інформаційних ресурсів центральних та регіональних органів виконавчої влади.

Об'єктами захисту в системі є інформація, що обробляється в ній, та програмне забезпечення, яке призначено для обробки інформації. Захист державних інформаційних ресурсів в автоматизованих системах, що входять до складу ІТС (далі – автоматизована система АС), повинен забезпечуватись впровадженням комплексу технічних, криптографічних, організаційних та інших заходів і засобів комплексної системи захисту інформації (далі – КСЗІ), спрямованих на недопущення блокування інформації, несанкціонованого ознайомлення з нею або її модифікації.

Інформаційно-телекомунікаційна система – організаційно-технічна сукупність, що складається з автоматизованої системи та мережі передачі даних. В АС повинен забезпечуватись захист від несанкціонованого доступу до державних інформаційних ресурсів з боку мереж передачі даних, зокрема глобальних мереж. Конфіденційність інформації, яка є державними інформаційними ресурсами, під час передавання мережею передачі даних забезпечує власник АС з використанням засобів та заходів з криптографічного захисту інформації або оператор МПД за договором з власником АС.

Контроль за забезпеченням захисту державних інформаційних ресурсів в ІТС здійснюється Департаментом спеціальних телекомунікаційних систем та захисту інформації Служби безпеки України і полягає у перевірці виконання власниками АС та операторами МПД вимог нормативно-правових актів і нормативних документів з технічного та криптографічного захисту інформації. Порядок організації та здійснення контролю за забезпеченням захисту державних інформаційних ресурсів в ІТС визначається відповідними нормативно-правовими актами. Порядок доступу до державних інформаційних ресурсів або інформації з обмеженим доступом, вимога щодо захисту якої встановлена законом, перелік користувачів та їх повноваження стосовно цієї інформації визначаються законодавством. Порядок створення та вимоги щодо КСЗІ в автоматизованих системах під час в автоматизованих системах під час їх створення, експлуатації та модернізації визначаються Законом України «Про захист інформації в інформаційно-телекомунікаційних системах», Положенням про технічний захист інформації в Україні, затвердженим Указом Президента України від 22 травня 1998 р. №505/98, нормативно-правовими актами та нормативними документами систем технічного та криптографічного захисту інформації.

Контроль за забезпеченням захисту інформації в системі полягає у перевірці виконання вимог з технічного та криптографічного захисту інформації та здійснюється у порядку, визначеному департаментом. У системі, яка складається з кількох інформаційних та (або) телекомунікаційних систем, ці Правила можуть застосовуватись до кожної складової частини окремо.

Піскунова М.М., магістрант I курсу, ЗДУМ-19-7м, ФПУП
Науковий керівник – Ахромкін Є.М., д.е.н., проф.
Державний університет «Житомирська політехніка»

КОРУПЦІЯ ЯК ПРИЧИНА І НАСЛІДОК БІДНОСТІ

Корупція існувала у будь-якому суспільстві і в усі часи. Перші відомості цього факту були знайдені в архівах стародавнього Вавилону. У римському праві «*сogitupere*» означало ламати, псувати, пошкодувати, фальсифікувати показання, а також і підкуп судді (претора). Саме підкуп суддів як проблема моралі вказується в П'ятикнижжі Мойсея, що лягло в основу двох світових релігій: іудаїзм і християнство – та вплинуло на третю світову релігію – іслам. «Не пожирайте незаконно майна одне одного та не підкуплюйте суддів, щоб свідомо, шляхом гріха, привласнити частину майна інших людей» – наставляє священна книга мусульман – Коран. У книзі бунтів християн – Біблії вказується: «А хабара не візьмеш, бо хабар осліплює зрячих і викривляє слова справедливих».

До офіційних проявів корупції на території сучасної України можна віднести зловживання з боку дружинників, зафіксовані у XI–XII ст.ст. у Київській Русі. У період татарської орди хабарництво тимчасово силовими методами усунув хан Батий. За часів Польщі хабарництво мало незначні прояви, але від тодішнього «справедливого» королівського суду (який завжди ставав на бік багатшої сторони) постраждав сам Богдан Хмельницький. І після його перемоги над Річчю Посполитою в Гетьманській державі почало процвітати хабарництво.

Еволюціонуючи, корупція від окремих, первинних проявів у вигляді хабарництва, перетворилася на складне, системне, багатогранне явище як локального так і глобального виміру. Корупція розпочинається з заміщення інтересів і цілей держави і суспільства інтересами посадових осіб і здійснюється в наслідок умисного, незаконного використання, зловживання посадовими особами своїм статусом, наданими їм правами та повноваженнями заради власного збагачення. Корупція – це зловживання службовим становищем з метою отримання неправомірної вигоди.

Міждисципліна група з корупції Ради Європи керується таким твердженням: «Корупція – це хабарництво та будь-яка інша винагорода особі, якій доручено виконання певних обов'язків у державному або приватному секторі, що веде до порушень зобов'язань, покладених на неї за статусом державної посадової особи, приватного співробітника, незалежного агента, або іншого роду відносин з метою отримати будь-які незаконні вигоди для себе та інших». Розширює коло дій корупції і український вчений-політолог Є. Невмержицький: «Це соціально небезпечне явище, змістом якого є система негативних поглядів, настанов і діянь службових осіб інститутів влади та управління, державних і недержавних підприємств, організацій і установ, політичних партій та громадських організацій, спрямованих на задоволення особистих, групових або корпоративних інтересів шляхом використання свого службового становища, всупереч інтересам суспільства та держави».

Україна з 2014 року і по сьогоднішній день знаходиться у стані конфлікту. А конфліктні та пост – конфліктні держави відрізняються від стабільних правових та демократичних держав саме деградацією або повним знищенням державних та суспільних механізмів забезпечення основоположних прав людини, різким зниженням рівня доходів, політичною нестабільністю та невпевненістю в майбутньому, що призводить до того, що причиною існування корупції не лише неадекватність законів умовам економічної діяльності, але й потреба у виживанні в надскладних умовах.

В суспільстві домінує думка, що саме однією з головних причин корупції є бідність, тобто без бідності не було б і корупції. А для сучасної України бідність стала не тільки хронічним явищем, визначаючи спосіб життя більшої частини населення, але і фактором поляризації суспільства, його поділу на дуже заможних і дуже бідних при катастрофічному зменшенні середнього прошарку суспільства. Бідність не лише поділяє суспільство, а й є стимулом для того, щоб людина прагнула і досягала кращої долі. Проте в сучасних умовах бідність часто стає на перешкоді стабільності суспільства і його подальшого розвитку.

Упродовж останніх років в Україні були розроблені та впроваджені певні заходи щодо подолання та попередження бідності населення. Розроблено проект Закону України «Про затвердження Загальнодержавної програми подолання та запобігання бідності в Україні на 2015-2020 роки».

Отже, можна вивести одне універсальне поняття: корупція пов'язана з бідністю, що вища корупція, то бідніше суспільство. Питання, що є причиною, а що наслідком – бідність провокує корупцію чи корупція пожирає суспільне багатство? Корупція є водночас і причиною, і наслідком суспільної бідності. Тому найкращий і найнадійніший спосіб боротьби з корупцією – це підвищення рівня суспільного багатства.

Поліщук О.В., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-19-1м, ФПУП
Науковий керівник – Євдокимов В.В., д.е.н., проф.
Державний університет «Житомирська політехніка»

ПОГЛЯДИ НА ПУБЛІЧНЕ УПРАВЛІННЯ ДЛЯ СУЧАСНОЇ УКРАЇНИ

Публічне управління в Україні проходить етап свого становлення. Публічне управління (англ. – public management) – це діяльність, яка забезпечує ефективне функціонування системи органів державної влади, регіонального врядування, органів місцевого самоврядування, громадських (неурядових) організацій, фізичних осіб та інших суб'єктів громадянського суспільства з метою реалізації державної політики в найрізноманітніших сферах суспільного життя.

Метою статті є узагальнення теоретичних поглядів на поняття та явище «публічне управління», визначення поняття та особливостей формування публічного управління в Україні

Головна мета будь-якого управління в публічній чи приватній сфері – досягнути максимальної ефективності, дієвості й результативності з мінімальними затратами ресурсів, часу і зусиль. Основне ж завдання, яке стоїть перед публічним управлінцем, відмітне від завдання бізнесового управлінця. Якщо бізнесовий управлінець своєю діяльністю прямо впливає на отримання прибутку певної підприємницької одиниці, то публічний управлінець – на якість життя громадян певної адміністративно-територіальної одиниці чи держави в цілому. Публічний управлінець дбає про те, як найраціональніше використати публічну інфраструктуру для виробництва публічних благ та задоволення суспільного інтересу.

У країнах колишнього Радянського Союзу й соціалістичного табору для публічного управління характерні особливості, які принципово відрізняли його від публічного управління в західних країнах: моноідеологічна комуністична основа; чітке ієрархічне підпорядкування; командно-адміністративний стиль; завеликі розміри і неефективність; невинновато великі витрати на утримання державного апарату, суворий державний контроль за діяльністю громадських організацій, обмеження щодо практичного волевиявлення фізичних осіб тощо.

У сучасних умовах, за визначеннями А. Мельника та О. Оболенського, поняття «публічне управління» зорієнтоване на реалізацію публічних (загальних) інтересів і включає такі складові, як державне управління (суб'єктом є органи державної влади) і громадське управління (суб'єктом є громадські інституції). Як елементи публічного управління державне і громадське управління взаємодіють, взаємодоповнюють одне одного, виходячи з єдності публічних інтересів та доцільності узгодження управлінського впливу з метою посилення його дієвості. У системі публічного управління визначальну роль відіграє державне управління, яке здійснює управлінський вплив на всі сфери суспільного життя. Водночас в умовах розгортання демократичних перетворень зростає активність і громадських структур в управлінні не тільки громадськими, а й державними справами, у розв'язанні суспільних проблем.

Явище управління загалом і державного зокрема є складним і багатогранним. Саме тому не існує сталого, вичерпного та загальноовизнаного визначення державного управління. До визначення державного управління найчастіше підходять з позиції реального змісту діяльності або форм, яких воно набуває і в яких діє. Провідним засобом трансформації українського суспільства в такому напрямку стало проведення широкомасштабної адміністративної реформи. Система публічного управління охоплює багато підсистем, а саме: політичну, економічну, соціальну, адміністративну, правову, гуманітарну тощо. На процес її формування та розвитку, безумовно, впливають як внутрішні (нестабільність соціально-політичної системи держави), так і зовнішні (геополітичне середовище, світова фінансова криза тощо). Саме тому необхідне осучаснення смислового наповнення поняття «публічне управління» крізь призму усвідомлення його ролі у житті кожної людини та держави. Наразі у вітчизняній літературі все частіше застосовуються поняття «публічна влада», «публічне управління», що відповідає сучасним тенденціям і практиці функціонування інститутів демократичного суспільства. Зважаючи на свій молодий вік, національна наука поки що не дала всебічно обґрунтованої теорії публічної влади, а відповідно й публічного управління. Принагідно зазначимо, що розмаїття підходів до трактування цієї наукової категорії притаманне й для західних наукових шкіл. Публічна влада, втілюючись у формі державної і муніципальної влади, здійснюється системою органів, яка має відповідну назву «органи публічної влади». Зазначене поняття охоплює як сукупність державних органів усіх гілок влади, так і органів влади Автономної Республіки Крим та систему органів місцевого самоврядування. Зважаючи на багатогранність та масштабність суб'єктів публічної влади (фактично всіх владних інституцій), а також ураховуючи їхню різновекторну компетенційну та функціональну спрямованість, виникає об'єктивна потреба у виокремленні з цього механізму споріднених управлінських структур, поєднаних окремими ознаками (наприклад, функціональною природою).

Поява нової форми управління у публічній сфері була спричинена потребою модернізувати організаційні структури і процедури, які вони використовують, для того, щоб усі інституції публічної сфери працювали краще. Публічне управління має відношення до ефективного функціонування всієї системи політичних інституцій.

Пушкарьова Т.Ю., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ19-8м, ФПУП
Науковий керівник – Драган І.О., д.н.держ.упр., с.н.с.
Державний університет «Житомирська політехніка»

ПРОФЕСІЙНА ЕТИКА ЯК ГОЛОВНИЙ ЧИННИК ПРОФЕСІОНАЛІЗМУ НА ДЕРЖАВНІЙ СЛУЖБІ

Історія розвитку людства та етичної науки лише підтвердила думку, що найбільш суттєві зміни в суспільному розвитку зумовлюються моральним станом інституту державної влади та вкоріненням етичних засад в його професійну діяльність. Тому не випадково, що із середини минулого сторіччя в країнах розвинутої демократії активно почала розвиватися етика державних службовців, яка відіграє важливу роль у підвищенні ефективності функціонування інституту державного управління, рівня довіри народу до влади і розвитку моральності суспільства. Аналіз етики державних службовців лежить у площині професійної етики, яка, у свою чергу, є конкретним проявом загальної етики у спеціалізованих сферах. У другій половині ХХ століття розвиток практичної етики пішов у бік спеціалізації і деталізації: почала розвиватися професійна етика. Істотну роль у формуванні етики держслужби зробили історичні реалії формування державної служби в тій або іншій країні. Вони робили етичні вимоги конкретнішими, обумовленими історичними реаліями цієї країни. Проте «батьківщиною» етики державної служби прийнято вважати Давню Грецію і Імператорський Рим.

Професійна етика державного службовця – це система норм поведінки, порядок дій і правил, взаємин і принципів державно-службових відносин, що є сукупністю найбільш придатних, глибоко усвідомлених і конкретизованих норм загальнолюдської моралі, які властиві конкретному суспільству, професійна етика державного службовця повинна відповідати не тільки Конституції нашої держави, її чинному законодавству, а й моральним принципам і нормам. «Професійна етика – кодекси поведінки людей при виконанні ними своєї професійної діяльності. До неї входять питання, щодо морального статусу колективу; типових професійних ситуацій, що вимагають певної позиції; моральних зобов'язань та критеріїв їх виконання в колективі етичних кодексів, що формулюються у вигляді зведення моральних цінностей та норм».

Специфіка професійної етики державного службовця, вона полягає, передусім, в особливостях професійної діяльності, які безпосередньо пов'язані із правовим статусом чиновника, в можливостях, наданих Конституцією, здійснювати владні повноваження від імені держави, в спроможності приймати суб'єктивні рішення, керуючись власними моральними та вольовими принципами. У зв'язку з бурхливим розвитком науки і техніки та модернізацією практично усіх сфер життя як державної, так і суспільної діяльності, нові вимоги висуваються і до професійних знань та культури поведінки державних службовців. Застосування нових науково-технічних досягнень веде до зміни характеру управління і вимог до кваліфікації кадрів, їх знань та вмінь, вимагає розуміння цілей і нових методів керівництва, оволодіння наукою управління, підвищення службової та загальної культури. В особи, яка є офіційним представником держави, морально-етичний бік в професійній діяльності є надзвичайно важливим, оскільки за будь-яких умов, які виникають у процесі службової діяльності, державний службовець має бути гідним представником державної влади. Відповідальність державного службовця щодо виконання своїх професійних обов'язків значно зростає, коли він відчуває значущість свого покликання – коли почуває себе представником держави. Через модернізацію державної служби, вимоги, що висуваються до професійної діяльності державного апарату, невинно зростають. Державні службовці – це люди, які мають вирізнятися своєю професійною підготовкою, складом характеру, комунікабельністю, політичними, моральними, психологічними установками. Ефективність роботи державних органів та їх апарату залежить від підготовленості кадрів, правильно визначених критеріїв їх підбору, нормальних відносин у колективі, моральних і ділових якостей працівників, активності і вміння налагодити співпрацю членів колективу, реалізувати вимоги, що висуваються до державної служби, тощо. Бажано, щоб державний апарат був кваліфікованим, оперативним, відповідальним, з високою культурою поведінки. Одним із негативних явищ, що впливають на якість державної служби та репутацію державних службовців, є корупція.

Професіоналізм формується в процесі професійного розвитку особистості, що забезпечує якісно новий, більш високий рівень вирішення складних професійних завдань в мінливих умовах сучасності. Щодо професійного зростання державного службовця, воно повинно містити не тільки послідовну зміну посад та вдосконалення спеціальних знань, умінь та навичок, а й обов'язковою умовою має бути формування відповідних особистісних і моральних якостей. Необхідність професійного розвитку кадрів державної служби обумовлена динамікою і специфікою політичної та соціально-економічної обстановки в країні, а також реальним станом самої державної служби.

Пшевлоцький В.В., студ. I курсу, гр. ПУА-4, ФПУП
Науковий керівник – Войціцька К.М., аспі.
Державний університет «Житомирська політехніка»

ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ МІСЦЕВИХ БЮДЖЕТІВ В УКРАЇНІ

В наш час надзвичайно важливою умовою для ефективного та результативного втілення та функціонування відносин економічного характеру в Україні є формування місцевих бюджетів. Місцеві бюджети насамперед становлять певну організаційну форму, потреба у якій виникає у разі необхідності мобілізації фінансових ресурсів, що призначені для розпорядження відповідними місцевими органами самоврядування. Загалом місцеві бюджети – це певні розрахунки балансів доходів і витрат, що мобілізуються та витрачаються на певній території та забезпечують використання інструментів бюджетного управління розвитком регіону.

У процесі здійснення бюджетні відносини в середині економічної системи, держава реалізовує взаємовідносини щодо збору певних бюджетних ресурсів у розпорядження відповідних органів влади, що мають право представляти інтереси держави і здійснювати її функції. У процесі реалізації формоутворення бюджетних відносин, державою коригується встановлення бюджетних взаємовідносин, регулюються канали проходження бюджетних потоків, уточнюються пропорції розподілу та перерозподілу централізованих ресурсів і забезпечується управління внутрішніми бюджетними взаємовідносинами та економічними процесами через бюджетні відносини.

Формування місцевих бюджетів в Україні ґрунтується на таких принципах:

- єдність бюджетної системи України — забезпечується завдяки єдиній правовій базі, грошовій системі, бюджетній класифікації, порядку виконання бюджетів, ведення бухгалтерського обліку та звітності;
- збалансованість — забезпечення відповідності повноважень на здійснення витрат бюджету обсягам надходжень до бюджету протягом відповідного бюджетного періоду;
- самостійність — за державним та місцевим бюджетами визнається самостійність. Держава коштом державного бюджету не є відповідальною за бюджетні зобов'язання здійснювані органами місцевого самоврядування.
- повнота — усі без виключень прибутки та витрати включаються до бюджетів, що здійснюється відповідно до певних законодавчих норм компетентних органів державної влади та органів місцевого самоврядування;
- обґрунтованість — формування бюджету відбувається згідно з певними показниками розвитку держави та регіонів у соціальній та економічній сферах, та зокрема на обрахунках прибутків до бюджету та витрат, що здійснюється згідно з затвердженими методиками та правилами;
- цільове використання бюджетних коштів — кошти відповідних бюджетів мають бути використаними лише на цілі, що є визначеними відповідним бюджетним призначенням;
- ефективність — заради виконання поставленої мети у ході формування та здійснення бюджету усіма учасниками відповідного бюджетного процесу здійснюється мінімальне використання бюджетних коштів;
- відповідальність учасників бюджетного процесу — на кожного учасника бюджетних процесів покладається відповідальність за усі вчинені таким учасником дії протягом кожного етапу бюджетного процесу.

До доходів місцевих бюджетів належать прибутки, необхідні для здійснення певних владних повноважень, і доходи, що є необхідними для забезпечення виконання певних делегованих законом повноважень органів виконавчої влади. Існує зокрема поділ місцевих бюджетів на поточні бюджети і бюджети розвитку.

Видатки, здійснювані відповідними органами місцевого самоврядування для задоволення потреб територіальних громад, їх розмір, цілеспрямованість визначають місцеві бюджети; видатки, здійснювані радами з метою забезпечити спільні інтереси певної територіальної громади, реалізуються відповідно до районних та обласних бюджетів.

Отже, одним із основних аспектів бюджетної політики є забезпечення регулювання місцевих бюджетів, їх якості та ефективності, що значною мірою впливають на соціально-економічний розвиток держави в цілому та окремих адміністративно територіальних одиниць. Визначаючи головні напрями регулювання місцевих бюджетів необхідно приділити достатню кількість уваги формуванню та виконанню дохідної частини бюджетів. Ефективність процесів формування доходів місцевих бюджетів впливає на ступінь можливості та результативності виконання органами місцевого самоврядування покладених функцій.

Репік Н.В., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-19-м, ФПУП
Науковий керівник – Ксендзук В.В., к.е.н., доц.
Державний університет «Житомирська політехніка»

КОРУПЦІЯ В УКРАЇНІ: СУЧАСНИЙ СТАН І СТРАТЕГІЇ ПРОТИДІЇ

Україна остаточно обрала шлях європейської інтеграції, що вимагає від неї сповідувати європейські цінності на всіх рівнях державного та суспільного життя. Одним із найважливіших напрямів реформування в цьому контексті є протидія корупції.

На сучасному етапі державотворення корупція та корупційна злочинність стають не лише одним з основних джерел соціальної напруженості в суспільстві, а й перешкодою на шляху здійснення соціально-політичних й економічних реформ. З огляду на складність корупції як явища, її масштабність і надзвичайну різноманітність виявів, цей феномен постає як безпосередня загроза національній безпеці.

Зокрема, корупція гальмує соціальний прогрес, передусім становлення демократичного громадянського суспільства; перешкоджає повноцінній реалізації прав і свобод громадян; заперечує принцип верховенства права, а розширення її масштабів спричинене недосконалістю системи державного управління від найнижчого до найвищого рівнів, що надає можливість чиновникам на власний розсуд розпоряджатися національними ресурсами. На державному рівні корупцію визнано однією з реальних загроз національній безпеці України: у сфері державної безпеки – через її поширення в органах державної влади та зрощення бізнесу й політики; в економічній сфері – через перевагу особистих, корпоративних інтересів над загальнонаціональними.

Протидія корупції є об'єктом детального розгляду політиків і науковців, державних та громадських організацій, які роблять свій внесок у загальну справу розбудови правової, демократичної, соціальної держави. Тому мета протидії корупції збігається з проблемами державотворення України та полягає в здійсненні соціально-економічних, політико-правових, організаційно-структурних заходів у напрямі всебічного забезпечення потреб та інтересів громадян.

Чимало кроків як з боку держави, так і з боку громадськості на шляху до створення ефективної загальнодержавної системи запобігання та протидії корупції вже реалізовано: прийнято нове антикорупційне законодавство, створено низку спеціально вповноважених органів у сфері протидії корупції, проводять численні наукові дослідження антикорупційної тематики, налагоджено взаємодію зі світовою спільнотою. Чинники успішної протидії корупції вже давно відомі. Це відкритість влади, прозорість і зрозумілість процедур прийняття державних рішень, дієві механізми контролю за діяльністю державних органів з боку громадянського суспільства, свобода слова.

Суспільна небезпечність будь-якого виду злочинності визначається не лише спрямованістю проти конкретного об'єкта (певних суспільних відносин, соціальних благ або цінностей). Негативний вплив корупційної злочинності у кримінологічному аспекті можна оцінити з огляду на шкоду, яку вона завдає державі й суспільству. Особливістю корупційної злочинності, порівняно з іншими видами злочинів, є різноманітність її негативних наслідків (політичних, соціальних, економічних, психологічних тощо), можливість впливати на внутрішню й зовнішню політику держави.

Головними напрямками протидії корупційній злочинності є: запобігання корупції в представницьких органах влади; створення доброчесної публічної служби; запобігання корупції в діяльності органів виконавчої влади, у сфері державних закупівель, судовій системі, у приватному секторі; забезпечення доступу громадян до інформації; формування негативного ставлення до корупції та інше. Однак перелічені стратегії не є вичерпними, оскільки неможливо передбачити всі заходи протидії корупційній злочинності. Зазначені вище стратегії необхідно доповнити низкою заходів, без яких антикорупційна політика нашої держави не зможе відповідати високим міжнародним стандартам в досліджуваній сфері.

Запобігання корупції та її виявам буде ефективним за умови науково обґрунтованого визначення корупційних ризиків у різних сферах державного управління, галузях виробництва й діяльності різних органів державної влади та місцевого самоврядування. Лише в цьому разі запобіжні заходи будуть ефективними, оскільки спрямовуватимуться на усунення конкретних криміногенних корупційних чинників. Тому держава в особі правоохоронних органів має бути замовником на проведення кримінологічних і соціологічних досліджень корупційної злочинності з метою встановлення корупційних ризиків у судовій, правоохоронній, освітній, енергетичній, фінансовій, військовій та інших сферах.

Проблема протидії корупції, створення ефективних правових й організаційних механізмів і способів, що можуть її обмежити, належить до найскладніших завдань, які постають перед суспільством. На державному рівні це питання визнано пріоритетним напрямом роботи, що вимагає реалізації дієвої політики протидії в зазначеній сфері та є одним із невідкладних завдань керівництва держави, органів державної влади, місцевого самоврядування, громадськості, адже корупція чинить руйнівний вплив на всі сфери життя соціуму.

Рушелюк І.О., магістрант, І курс, гр. ЗДУМ – 19- 4м, ФПУП
Науковий керівник – Ксендзук В.В., к.е.н., доц.
Державний університет «Житомирська політехніка»

ФОРМУВАННЯ ПОЗИТИВНОГО ІМІДЖУ ДЕРЖАВНОГО СЛУЖБОВЦЯ

Ефективне функціонування державної влади можливе лише за умови позитивного ставлення до неї громадянськості. Проте в Україні поки що низький рівень довіри населення до різних гілок влади. Таким чином важливим є формування позитивного іміджу державного службовця, так як він не просто спеціаліст, а представник від імені держави. Його ставлення до роботи, його спілкування з громадянами, зовнішній вигляд формують не лише його особистий авторитет, але й безпосередньо авторитет установи, де він працює та її представляє, що є авторитетом держави в цілому.

Відповідно до 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 представляє собою не лише спеціаліста, але й людину, яка діє від імені держави і лише в її інтересах (держави). Незалежно від займаної посади, зовнішній вигляд державного службовця та манери поведінки формують не тільки його власний авторитет та імідж, але й органу в якому він працює.

Саме завдяки позитивній репутації державного службовця зростатиме рівень довіри суспільства до всіх рівнів влади, будуть покращуватись стосунки між державними службовцями, посадовими особами місцевого самоврядування та громадянами.

Імідж державного службовця відображає рівень підтримки громадянами діючої влади. Через те, формування позитивного іміджу державного службовця виступає необхідною передумовою успішного розвитку та ефективного функціонування органів державної влади.

Для суспільства державний службовець повинен бути професіоналом з високим рівнем відповідальності до своєї справи, який дотримується норм закону та морально-етичних норм. Крім того, важливу роль в управлінні державної служби посідає освіта державних службовців. Саме тому в органах місцевого самоврядування, органах обласного та місцевого значення проводяться спеціальні навчання, підготовка та перепідготовка державних службовців, постійне зростання їхньої культури в сфері державної служби. Іншим, не менш важливим чинником позитивного підвищення іміджу державного службовця є практика самоосвіти. Практику самоосвіти слід розвивати, оскільки сьогодні в державній службі запроваджують принцип безперервного навчання впродовж усього професійного життя. Якщо розглядати досвід зарубіжних країн, то там досить давно застосовують такий підхід, власне це і відіграє основну позитивну оцінку їхньому іміджу. Також їм притаманний процес побудови іміджу, який ґрунтується на вмінні проявляти лідерські якості та риси характеру. Державний службовець повинен вміти проявляти рішучість, бути дієвим та цілеспрямованим у своїй професійній діяльності.

Розвиток України в сучасних умовах пов'язаний з різними 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.

Отже, над формуванням іміджем державного службовця необхідно постійно працювати та удосконалювати його, так як це впливає на довіру громадян до державних органів, що в свою чергу відіграє важливу роль в економічному зростанні нашої країни. Таким чином, постає необхідність використання як вітчизняного досвіду, так і досвіду країн світу у сфері державного управління, пошуках найбільш ефективних і дієвих засобів формування позитивного іміджу державного службовця. До них можна віднести: розробка етичного кодексу, залучення засобів масової інформації, підвищення кваліфікації, вивчення громадської думки, удосконалення професійного добробуту та саморозвиток.

Професіоналізм державного службовця покликаний забезпечити якісне виконання посадових обов'язків, стабільність державної служби, постійну готовність до підготовки та реалізації рішень із складних завдань.

Савченко Л.В., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-19-5м, ФПУП
Науковий керівник – Іванюта В.В., к.н.держ.упр.
Державний університет «Житомирська політехніка»

МЕХАНІЗМИ РОЗВИТКУ ДІЄВИХ ТА ЕФЕКТИВНИХ ГРОМАД В КОНТЕКСТІ РЕФОРМУВАННЯ ТА ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ

Порівняльний аналіз моделей міжрівневої взаємодії органів місцевого самоврядування доводить, що у високо розвинутих країнах прийняття управлінських рішень та реалізація державної політики відбуваються не лише шляхом співпраці органів державної влади різних рівнів, а також на основі залучення до управління інших суб'єктів, які зацікавлені у співпраці з органами місцевого самоврядування – це громадський та приватний сектори. Також часто суб'єктами співпраці виступають і міжнародні організації.

Формування дієвої громади з активною позицією щодо реалізації державної політики на місцевому рівні є складовою частиною реформування системи місцевого самоврядування в Україні на сучасному етапі.

Волонтерський рух, який останнім часом активізувався в Україні, довів, що українці є небайдужими до того, що відбувається навколо та в державі в цілому. Це є гарним підґрунтям для подальшого становлення територіальних громад, їх саморозвитку та самоорганізації. І реформа виявляється своєчасною та необхідною, але потребує також додаткового регулювання та нормативно-правових засад для розвитку та становлення громадського руху в Україні.

Децентралізація – це передача значних повноважень та бюджетів від державних органів органам місцевого самоврядування. Так, аби якомога більше повноважень мали ті органи, що ближче до людей, де такі повноваження можна реалізовувати найбільш успішно. Децентралізація як можливість реалізації більшості повноважень на місцевому рівні пов'язана з формуванням активного громадського руху у вигляді діяльності різноманітних громадських організацій, асоціацій і т.д. Їх роль визначається можливістю впливати на діяльність органів місцевого самоврядування, реалізовувати спільні соціальні проекти, визначати та формувати державну політику на місцевому рівні.

У процесі формування дієвої територіальної громади на перше місце постає громада, а тому має поставати одразу запитання – наскільки на сьогодні громади є самосвідомими, чи хоча б які створені передумови для розвитку громад та громадського руху, які виникають проблеми, які мають бути зроблені перші кроки по зміцненню громад (яких знань не вистачає громадянам, які мають бути розроблені засади інформаційної політики в цьому контексті і т.д.)

Розвиток громад – необхідний крок і з точки зору щодо унеможливлення федералізації в Україні. Оскільки основні риси останньої – це централізація влади на рівні регіону; шлях до роз'єднання країни; слабкий рівень громад, тоді як децентралізація відрізняється кардинально за цими трьома положеннями: виступає за розширення можливостей і збільшення ресурсів громади – села, селища, міста; за розвиток територій та добробут їх мешканців.

Децентралізація пов'язана з максимальною дерегуляцією дозволів і послуг; передачею більшості повноважень і ресурсів на рівень територіальних громад – сіл, селищ та міст; чітким розмежуванням повноважень як між різними органами місцевого самоврядування, так і між органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування, з реалізацією принципу субсидіарності, а також відповідальністю органів місцевого самоврядування перед виборцем і державою. Спільна відповідальність з територіальною громадою, підконтрольність жителям села, селища або міста, а не лише передача повноважень органам місцевого самоврядування стають тими чинниками, які відрізняють децентралізацію від централізації та федералізації.

Останнім часом в Україні відбуваються дуже важливі законодавчі зміни: місцеві бюджети отримали додаткові ресурси та майже повну автономію, а громади – стимули і механізми до співпраці та об'єднання. На місцях відтепер залишаються значні ресурси, повноваження і відповідальність, яких місцеве самоврядування ніколи не мало. Тому виникає завдання – потрібно координувати впровадження процесів реформування в регіонах, доносити важливість цілей та завдань реформи до місцевих політиків і населення, а також вибудовувати ефективну систему зворотного зв'язку між центром та регіонами. З огляду на це, виникає потреба в адекватній інформаційній політиці, яка має проходити на усіх інформаційних рівнях з метою роз'яснення широкому загалу, що відбувається в країні, яку роль відтепер може відігравати кожен громадянин – житель конкретної територіальної громади.

На даному етапі реформування місцевого самоврядування в Україні найактуальнішими завданнями є ефективна координація, інформаційно-роз'яснювальна робота на місцях, а також зворотний зв'язок між центром та регіонами. В кожній області вже створюються Офіси з питань впровадження реформ у сфері місцевого самоврядування, децентралізації повноважень органів виконавчої влади. Метою роботи цих Офісів є посилення інституційного, адміністративного та експертного забезпечення реформи на місцевому і регіональному рівні.

Слід додати, що для створення Офісів реформ в областях Міністерство регіонального розвитку отримує міжнародну технічну підтримку Ради Європи, а також Асоціації міст України в рамках проекту «Діалог», що фінансується Агентством США з міжнародного розвитку.

Місцеве самоврядування як децентралізована форма управління суспільством є найбільш природною й історично обґрунтованою формою управління державою. Сьогодні це одне з найбільш актуальних питань сучасного суспільного життя України, оскільки надмірно централізована влада стає причиною гальмування розвитку суспільства загалом і кожного (політичного, економічного, соціального, культурно-освітнього й інших) з аспектів громадського життя. А надмірна централізація коштів на державному рівні ставить у цілковиту залежність від державного бюджету реалізацію місцевими органами влади покладених на них функцій.

На місцеві бюджети перекладається лише відповідальність. Органи місцевого самоврядування не мають впливу на розподіл і використання субвенцій, особливо інвестиційного характеру. Мало того, що рішення ухвалюються не на місцевому рівні, потрібно пройти вкрай ускладнену та тривалу процедуру узгоджень в органах вищої виконавчої та законодавчої влади. Наслідком такого підходу до розподілу субвенцій стає несвоєчасне визначення переліку об'єктів, надходження й освоєння коштів. Крім того, істотної шкоди завдає існуючий суб'єктивізм у розподілі бюджетних ресурсів, коли кошти виділяються непропорційно та нерівномірно, причому певним регіонам надається необґрунтована перевага.

Тому при вирішенні цього питання першочергових змін потребує саме бюджетний аспект життя української громади. Формування державного бюджету має відбуватися з низу до гори, тобто розпочинатися цей процес повинен із наповнення місцевих кошторисів – сільської, селищної, міської ради. Наповнення місцевих бюджетів виявляється першочерговим завданням реформування для можливості надання населенню якісних адміністративних і громадських послуг, встановлення законодавчого статусу права комунальної власності, житлово-комунальної реформи та реформ у галузі освіти, охорони здоров'я, пенсійного забезпечення, а також впровадження з громадськими організаціями спільних соціальних проектів, замовником яких виступає орган місцевого самоврядування.

За старого принципу розподілу бюджету просто неможливо було забезпечити фінансування бюджетних установ, у першу чергу соціального спрямування, таким чином, аби вони мали змогу повністю виконувати покладені на них функції. Мається на увазі не лише заробітна плата та енергоносії, а й проведення капітальних ремонтів, оснащення сучасними технічними засобами, високотехнологічним обладнанням.

Що може надати реформування бюджетних відносин для органів місцевого самоврядування та громадського сектору? Це надасть можливість органам місцевого самоврядування вирішувати, як саме, яким коштом утримувати соціальні заклади, визначати оптимальну кількість таких закладів та їх суспільно-корисну доцільність.

При новому принципі формування бюджету, з'явиться зацікавленість місцевої влади, оскільки діяти їй доведеться в межах зібраних бюджетних коштів: чим більше збере, тим більше цих коштів піде для розвитку її території. Держава практично відмовиться від багатьох соціальних проектів. Кошти з державного бюджету або повністю не виділятимуться, або виділятимуться частково, під програми розвитку цільовими субвенціями, якщо це виявиться неопосильним для обласного бюджету. При цьому водночас має бути сформований громадський рух у вигляді контролюючої діяльності громадських організацій та приватного сектора, який власне і виявляється основним джерелом надходження до місцевого та державного бюджетів.

Забезпечення місцевих бюджетів реальними фінансовими ресурсами має лише одну мету – ефективне здійснення повноважень органів місцевого самоврядування, і потребує створення інституційних і правових засад місцевого соціально-економічного розвитку.

Отже, щоб зробити реформи, зокрема, бюджетну й адміністративно-територіальну, нерозривно пов'язані з діяльністю органів місцевого самоврядування, максимально безболісними та комфортними для населення, і тим самим певною мірою забезпечити їхню ефективність, необхідно виробити, в першу чергу, законодавче підґрунтя здійснюваних реформ і одночасне паралельне втілення цих реформ у життя. Без прийняття відповідних законів децентралізація бюджетних коштів просто неможлива. Без адміністративно-територіальної реформи, без ухвалення оновленого Бюджетного кодексу, який декларуватиме зрозумілі, прозорі та сталі правила гри, реформа знову не буде доведена до кінця. Тому доцільно розглянути питання про децентралізацію державної влади на основі децентралізації фінансового забезпечення управління територіальним розвитком у Верховній Раді України та внести необхідні зміни й доповнення до законів: «Про місцеві державні адміністрації», «Про місцеве самоврядування в Україні», «Про місцеві податки і збори», «Про Державний бюджет України».

Савчук І.Ф., магістрант, І курс, гр. ЗДУМ-19-6м, ФПУП
Науковий керівник – Драган І.О., д.н.держ.упр., с.н.с.
Державний університет «Житомирська політехніка»

ПРОБЛЕМИ ФОРМУВАННЯ СУЧАСНОГО ТИПУ ДЕРЖАВНОГО СЛУЖБОВЦЯ В УКРАЇНІ

Системна трансформація основних сфер суспільного життя в Україні та прямування до європейських (та світових) цінностей та орієнтирів з особливою гостротою ставлять питання формування такого типу державних службовців, які б могли відповісти на виклики часу та задовольняти вимогам сьогодення.

Існуюча культура вітчизняного державного управління була багато в чому успадкована ще з радянської практики, коли домінували адміністративний характер поведінки та командно-авторитарний стиль спілкування та управління. Будь-яка ініціатива пригнічувалась, якщо вона не вписувалась у тогочасні нормативи та інструкції. Не було місця в управлінні і творчому підходу.

Цей негативний спадок у поєднанні з невідповідним соціально-економічним захистом, який надавався державним службовцям після отримання Україною незалежності, та відсутністю адекватних стимулюючих чинників призвели до поступового старіння кадрового складу державної служби, втрати кадрових службовців, їх культури та професіоналізму. Поступово державна служба втрачає свою привабливість, а державні службовці – повагу і довіру населення.

Таким чином, на перший план виходить проблема створення нового покоління державних службовців, не «інфікованих» бюрократизмом, розробка і закріплення сучасної етики їх поведінки.

На питання: «Якими якостями в першу чергу повинен бути наділений державний службовець?», самі держслужбовці відповідають, що він повинен володіти такими якостями, як відповідальність (15%), чесність (14,5%), порядність (11,4%), повинен бути достатньо освіченим (10,1%), бути патріотом своєї країни (9,9%), професіоналом (9,75%), працьовитим (9,6%), мати певні моральні якості (доброта, діловитість, лідерство, духовність, стресостійкість (кожна окрема якість – менше 5%)).

Водночас, результати соціальних опитувань свідчать, що на думку пересічних українців ідеальний держслужбовець повинен дотримуватись законів, шукати шляхи для вирішення питання, а не для відмови, бути справжнім фахівцем у своїй справі та ставитись з повагою до громадян, але існуванню таких ідеальних держслужбовців заважають бюрократизм (71%), низькі зарплати (63%), відсутність системи мотивації (програми навчання, кар'єрного росту) на державній службі (56%) та особисті якості держслужбовців чи недостатній рівень їх кваліфікації (54%).

Отже, новий тип державного службовця, якого вимагає українське суспільство, – висококультурний, професійний, компетентний, здатний діяти ініціативно і відповідально, а тому метою реформ є створення професійної (неполітичної) державної служби, що відповідала б світовим стандартам.

Нині особливого значення набуває ефективна підготовка та перепідготовка кадрів державної служби. У зв'язку з цим варто ставити питання про перехід від інформаційного до моделюючого навчання, адже для сучасного державного службовця важливі не просто самі по собі знання, а здатність ефективно діяти в реальних ситуаціях.

Підготовка та перепідготовка є не єдиним дієвим важелем формування якісного та високоефективного кадрового складу на державній службі. Для цього українською є і постійна робота з кадрами державних службовців. Перспективною та цікавою є система, запропонована білоруським вченим Є. М. Бабосовим, який пропонує таку послідовність дій:

- планування трудових ресурсів;
- вербування і набір персоналу;
- відбір кадрів;
- управління трудовою мотивацією;
- профорієнтація і адаптація працівників (комплексна);
- оцінка працівників;
- оцінка трудової діяльності;
- підвищення, пониження, переміщення працівників;
- підготовка керівних кадрів, управління просуванням за посадовими позиціями.

Таким чином, формування сучасного типу держслужбовця в Україні вимагає оптимізації управління суспільними процесами як цілісними феноменами та системної, комплексної підготовки державних службовців з новим мисленням. Ґрунтовно 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 не тільки в країні, але й в окремому регіоні.

Самчик М.Ю., к.е.н.
Ковальська О.М., студ., I курс магістр, гр. ЗДУМ-19-5м
Державний університет «Житомирська політехніка»

ОПТИМІЗАЦІЯ ПЛАНУВАННЯ ВИДАТКОВОЇ ЧАСТИНИ МІСЦЕВИХ БЮДЖЕТІВ

Основою розвинуеного місцевого самоврядування є ефективні місцеві бюджети. Переваги децентралізованого управління бюджетом здебільшого пояснюються тими ж аргументами, якими розкривається доцільність децентралізації державного управління. Вирішуючи питання забезпечення суспільних послуг за рахунок бюджетних коштів, слід мати на увазі, що при децентралізованому підході існує можливість повніше враховувати інтереси споживачів, а при переході до централізованого забезпечення – знизити вартість послуг, розширення прав низових органів управління, збільшуючи в такий спосіб можливості участі місцевої влади в розвитку підконтрольної їй території. У процесі місцевого фінансування розкривається, перш за все, спрямованість бюджету на виконання функцій органів місцевого самоврядування, визначається рівень їхньої корисності та стратегічний напрям розвитку території. Видатки місцевих бюджетів регулюють та стимулюють розвиток сфер економіки регіонів у територіально-галузевому аспекті та задоволенні потреб населення, а також віддзеркалюють наслідки економічних і соціальних змін, що відбуваються в суспільстві.

Функціонування місцевих бюджетів за останні роки засвідчує низку проблем та суперечностей, пов'язаних в першу чергу з обмеженістю фінансових ресурсів, недостатньо чітким розподілом видаткових повноважень між різними рівнями бюджетної системи, неефективним використанням бюджетних коштів, низьким рівнем інвестиційної спроможності органів місцевого самоврядування.

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

Видатки місцевих бюджетів – це грошові кошти, що спрямовуються на фінансове забезпечення завдань і функцій місцевих органів влади та органів місцевого самоврядування. Оптимізація планування видатків місцевих бюджетів полягає у фінансуванні на місцевому рівні, спрямованому на забезпечення ефективності використання бюджетних коштів.

Стійка тенденція до зростання бюджетних видатків є характерною як для вітчизняної, так і для зарубіжної практики, що пов'язується зі зростанням попиту на суспільні блага і послуги та збільшенням витрат на їх забезпечення. Аналізуючи структури видатків за економічною класифікацією, слід відмітити, що в більшості об'єднаних територіальних громадах основну частку видатків займають видатки на оплату праці з нарахуваннями. Тоді як капітальні видатки, не займали належної частини бюджетних видатків.

Тож, є привід говорити про місцеві бюджети як про бюджети “проїдання”.

При цьому недостатньо чіткий розподіл функцій та повноважень, спрямування переважної частини фінансових ресурсів місцевих бюджетів на виконання делегованих повноважень обмежували фінансову самостійність органів місцевого самоврядування.

Однією з особливостей фінансування певних видатків місцевого є можливість одночасного здійснення з державного та місцевого бюджетів або з різних бюджетів. Невикористані кошти цих субвенції наприкінці року не вилучатимуться до державного бюджету, зберігатимуться на рахунках відповідних місцевих бюджетів і використовуватимуться в наступному бюджетному періоді. Місцевим радам надають право додатково, понад обсяги, передбачені субвенціями, планувати та здійснювати з місцевих бюджетів оплату поточних та капітальних видатків навчальних закладів.

Зважаючи на низку здійснених ефективних кроків у напрямі досягнення фінансової децентралізації, питання оптимізації видатків місцевих бюджетів є важливим у забезпеченні діяльності ефективного місцевого самоврядування. Неналежний стан забезпечення фінансовими ресурсами видатків органів місцевого самоврядування призводить до додаткового навантаження на їхні бюджети, змушуючи спрямовувати на цю мету власні ресурси, що негативно впливає на якість виконання власних повноважень.

Перспективи оптимізації видаткової частини місцевих бюджетів ускладнюються передачею додаткових повноважень на здійснення видатків на місцевий рівень, що порушує збалансованість бюджету та створює загрози для реалізації запланованих завдань реформи децентралізації. Подальший розвиток програмно-цільового методу бюджетування та використання методів обмеження зростання бюджетних видатків сприятимуть оптимізації видаткової частини місцевих бюджетів у контексті забезпечення якості надання суспільних благ і послуг громадянам та забезпечення сталого розвитку підвідомчої території.

В Україні система планування бюджетних видатків характеризується недостатньо чітким баченням основних пріоритетів соціально-економічного розвитку країни та територій при розробці бюджетної політики, що призводить до неефективного використання коштів місцевих бюджетів.

Сахненко Т.М., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-19-3м, ФПУП
Науковий керівник – Іванюта В.В., к.н.держ.упр.
Державний університет «Житомирська політехніка»

ПИТАННЯ ВЗАЄМОДІЇ ГРОМАДСЬКИХ ОБ'ЄДНАНЬ З ОРГАНАМИ ДЕРЖАВНОЇ ВЛАДИ ТА ОРГАНАМИ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ

Органи державної влади, місцевого самоврядування і громадські об'єднання є самостійними елементами політичної системи суспільства, кожен з яких має власну структуру, принципи організації та діяльності. Вони є самостійними у вирішенні питань, що належать до їх компетенції, і водночас мають тісну взаємодію. Зокрема, демократична держава усіляко підтримує незалежність громадських об'єднань, які у свою чергу допомагають державі вирішувати завдання соціально-економічного і культурного характеру, беруть участь у формуванні органів публічної влади тощо.

На сьогодні важливим напрямком діяльності держави є якісна зміна її взаємовідносин із громадськими об'єднаннями. Насамперед, мова йде про переорієнтацію діяльності держави від прямого керівництва громадськими об'єднаннями до сприяння реалізації конституційного права громадян України на свободу об'єднання у політичні партії та громадські організації для здійснення і захисту своїх прав і свобод, як це передбачено ст. 36 Конституції України. В Україні правовий статус громадських об'єднань визначається Законом України «Про громадські об'єднання».

Основні засади взаємодії громадських об'єднань з органами державної влади, органами влади Автономної Республіки Крим, органами місцевого самоврядування закріплені у ст. 22 Закону «Про громадські об'єднання»: 1) держава забезпечує додержання прав громадських об'єднань; 2) втручання органів державної влади, органів влади Автономної Республіки Крим, органів місцевого самоврядування, їх посадових та службових осіб у діяльність громадських об'єднань, так само як і втручання громадських об'єднань у діяльність органів державної влади, органів влади Автономної Республіки Крим, органів місцевого самоврядування, їх посадових та службових осіб, не допускається, крім випадків, передбачених законом. Однак на характер взаємодії суттєво впливає вид самого громадського об'єднання, адже всі вони, незалежно від назви, можуть поділитися за організаційно-правовою формою утворення на громадську організацію або громадську спілку. Всі громадські об'єднання підлягають обов'язковій державній реєстрації, яка може бути здійснена шляхом державної реєстрації в порядку, визначеному Законом України «Про державну реєстрацію юридичних осіб, фізичних осіб – підприємців та громадських формувань».

Обов'язком держави є всебічне забезпечення нормального функціонування всіх недержавних організацій, сприяння їх розвитку та вдосконаленню. Це виражається гарантуванням таких конституційних прав, як право на об'єднання, реалізація таких політичних свобод як, свобода слова, друку, мирних зборів та маніфестацій, звернення. Права та інтереси громадських об'єднань знаходяться під охороною державних органів (суду, прокуратури та ін.). Останнім часом між державою і громадськими об'єднаннями виникають нові взаємовідносини. Зокрема більшої уваги набуває зв'язок між громадськими об'єднаннями і законодавчою владою, зростає участь громадських об'єднань у законотворчому процесі. В цілому значна роль у регламентації окремих видів діяльності громадських об'єднань належить саме Верховній Раді України, що зумовлено її законодавчою функцією. Взаємовідносини громадських об'єднань та органів влади повинні базуватися на взаємній повазі та врахуванні інтересів обох сторін. Цей принцип не повинен порушуватися і у взаємодії між громадськими об'єднаннями та органами місцевого самоврядування. Специфіка такої взаємодії визначається, з одного боку, становленням та розвитком громадянського суспільства, а з іншого, процесом конституційно-правового розвитку місцевого самоврядування в Україні, втіленням принципів Європейської Хартії місцевого самоврядування. Ефективне завершення цього процесу залежить від підтримки органів місцевого самоврядування громадськими об'єднаннями, від співпраці з неурядовими організаціями.

Список використаної літератури:

1. Бодрова І. І. Проблеми законодавчого регулювання статусу асоціацій органів місцевого самоврядування в Україні / І. І. Бодрова // Теорія і прак-тика правознавства. – Х.: Б.в., 2012. – Вип. 1(2). – С.60–70.
2. Бодрова І. І. Система допоміжних органів при Президентові України / І. І. Бодрова // Державне будівництво та місцеве самоврядування: зб. наук. пр. – Х.: Право, 2012. – Вип. 23. – С.94–105.
3. Про громадські об'єднання: Закону України від 22.03.2012р. № 4572-VI// Відомості Верховної Ради України. – 2013 р. – № 1. – Ст.1.
4. Усаченко Л. М. Основні аспекти, форми та напрями взаємодії органів державної влади з неурядовими організаціями / Л. М. Усаченко [Електронний ресурс]//Режим доступу: <http://www.kbuapa.kharkov.ua/e-book/db/2008-1/doc/2/26.pdf>.

Сень К.В., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-19-3м, ФПУП
Науковий керівник – Іванюта В.В., к.н.держ.упр.
Державний університет «Житомирська політехніка»

АНАЛІЗ ТЕНДЕНЦІЙ ТА НАСЛІДКІВ ТРУДОВОЇ МІГРАЦІЇ

У сучасних умовах домінуючою тенденцією світової економіки є розвиток глобалізаційних процесів, який дозволяє узгоджувати попит та пропозицію на персонал незалежно від країни походження працівника і призводить до виникнення явища міжнародної трудової міграції. Важливість дослідження міграційних процесів, їх причин та мотивів зумовлена стрімким зростанням обсягів, нарощуванням інтенсивності, вагомым впливом на економічний та соціальний розвиток країн [1].

Під поняттям «міграція» слід розуміти переміщення людей в просторі, між територіями та країнами. З приводу трудової міграції – це процес переміщення робочої сили з метою працевлаштування на фінансово вигідніших умовах, які визначаються співвідношенням попиту та пропозиції на ринку праці, ніж в країні або регіоні постійного проживання мігранта [2].

Аналіз міграції та сучасного стану міграційних процесів України, виявлення причин та факторів впливу на подане явище є необхідною умовою для формування ефективної міграційної політики в Україні, що є важливим на даному етапі розвитку нашої держави. Саме тому ця тема є досить актуальною, потребує детального вивчення її тенденцій та наслідків.

Економіко-політична криза, анексія Криму та військові дії на Донбасі посилили активність внутрішньої міграції українців та змінили структуру зовнішньої міграції. За останні п'ять років – Польща стала найпопулярнішим напрямком зовнішньої міграції, витіснивши Росію. Це переважно молоді люди працездатного віку, які мають професійну або середню освіту. Високоосвічені та висококваліфіковані робітники зазвичай виїжджають у розвинені країни світу (США, Ізраїль, Німеччина, Фінляндія тощо).

Трудова міграція має як позитивний, так і негативний вплив на економіку України, хоча відсутність достовірних даних про розмір міграційних потоків не дозволяє скласти точних висновків про результат. Однак, беручи до уваги велику частку короткотермінової чи кругової міграційної течії з України та те, що вона поширюється на сусідні країни (звідки легко повернутися), можна припустити, що на цьому етапі економічний вплив міграції є позитивним. До негативних наслідків міграції відносяться дисбаланси на ринку праці та брак кваліфікованих робітників певних професій; збільшені очікування працівників щодо заробітної плати незалежно від продуктивності праці, можливого зростання нерівності доходів між домогосподарствами з мігрантами та без них, не виплачені податкові надходження та соціальні внески, що ускладнює фінансову підтримку пенсійної системи.

Отже, дефіцит робочої сили може стати стримуючим фактором для розвитку економіки України в довгостроковій перспективі, якщо нинішня міграційна тенденція буде продовжуватися або посилюватися, а також через негативну демографічну динаміку.

Вивчення думок експертів ринку праці вказує на те, що поживлення міграційних процесів є вимушеним завдяки сукупності таких чинників, як неврегульований військовий конфлікт на сході країни, політико-економічну ситуацію в країні, а також відсутність ефективних глобальних економічних реформ. Сукупність цих чинників приводить у рух економічно активне населення. Таким чином, аналіз тенденцій міграційних процесів призводить до необхідності вдосконалення державної політики у цій сфері. Насамперед убачається потреба підписання двосторонніх угод про міжнародне співробітництво у частині використання праці мігрантів для максимального використання позитивних ефектів і мінімізації негативних наслідків. Доцільним є вирішення питань про підвищення інформативності й достовірності даних міграційних процесів. Важливими напрямками є розвиток партнерських відносин між державою і приватними установами, вироблення взаємовигідних умов співпраці для банків і трудових мігрантів, покликані на використання валютних засобів для інвестування, зокрема розроблення спеціальних продуктів для розміщення валютних заощаджень в Україні з використанням прозорих і безпечних для вкладників схем. Загалом дієва міграційна політика пов'язана з ефективною соціально-економічною політикою. Забезпечення робочих місць із належними умовами праці, з гідною оплатою, що сприяє особистісній самореалізації й удосконаленню, дає змогу відчувати захищеність і впевненість у майбутньому для себе і своєї сім'ї на території власної держави.

Список використаної літератури:

1. Дембіцька А. В. Причини та основні мотиви міграції робочої сили в світі та Україні / А. В. Дембіцька // Вісник Чернівецького торговельно-економічного інституту. Економічні науки. – 2012. – Вип. 4. – С. 71-76.
2. Сомик О. А., Основні міграційні тенденції сучасної України. Вісник студентського наукового товариства Донецького національного університету імені Василя Стуса. Том 1 / Ред. кол. Хаджинов І. В. (голова) та ін. Вінниця: ДонНУ імені Василя Стуса, 2019. Вип. 11. Т. 1. 238 с.

Сергєєва О.Є., магістрант, I курс, група ЗДУМ-19-5м, ФПУП
Науковий керівник – Свірко С.В., д.е.н., проф.
Державний університет «Житомирська політехніка»

ПЕРЕВАГИ ТА НЕДОЛІКИ ПУБЛІЧНИХ ЗАКУПІВЕЛЬ

Для визначення найбільш важливих проблем у сфері публічних закупівель України та напрямів удосконалення чинного законодавства доцільно врегулювати деякі питання у сфері публічних закупівель. З метою покращення публічних закупівель вважаємо за доцільне звернути увагу на недоліки.

Електронна система "Prozorro" була введена на території України з серпня 2016 року. Система передбачає здійснення публічних закупівель за допомогою відкритого порталу, в якому замовники можуть розмішувати тендерну документацію та зміни до неї. Учасникам надана можливість надавати свої пропозиції, звертатися за роз'ясненнями та оскаржувати результати тендеру.

До переваг запровадження відкритої системи закупівель, які позитивно вплинули на розвиток конкуренції серед виконавців робіт та постачальників послуг, слід віднести: збільшення кількості учасників закупівель (зростання частки представників малого та середнього підприємництва та участь у тендерах іноземних суб'єктів); контроль за процесом проведення тендеру та швидке отримання роз'яснень та відповідей щодо тендерної документації; відкритість процедури оцінки тендерних пропозицій; оскарження процедури закупівлі відбувається в електронній системі (не треба нікуди їхати, можна моніторити всі кроки замовника самостійно, не виходячи з офісу); можливість ознайомлення зі скаргами інших претендентів.

Система електронних закупівель має також ряд недоліків, зокрема: перевірка пропозицій учасників на відповідність кваліфікаційним вимогам проводиться після визначення переможця за результатами аукціону, що може призвести в подальшому до негативних наслідків; замовники інколи розбивають процедуру закупівлі, з метою не проведення процедури або ж приховують тендер, шляхом помилкового визначення предмета закупівлі, щоб "потрібні" учасники виграли процедуру; часто трапляються випадки, коли учасники поставляють невідповідну продукцію (замовникам варто закріплювати в тендерній документації вимогу про надання зразків продукції); розголошення персональних даних, які подаються в електронній формі (копія паспорта, документів, що підтверджують фінансову спроможність тощо); в Законі України "Про публічні закупівлі" від 25.12.2015 року зроблено акцент на ціновий критерій, тобто перемогу отримує той учасник, який запропонував найнижчу ціну, тоді як критерії, що характеризують економічну вигоду до уваги не беруться, зокрема якість продукції; постійні технічні несправності в роботі системи та електронних майданчиків.

З 19 квітня 2020 року має вступити в дію Закон України "Про внесення змін до Закону України "Про публічні закупівлі" та деяких інших законодавчих актів України щодо вдосконалення публічних закупівель" від 19 вересня 2019 року № 114-IX відповідно до якого з'явився ряд ще більш жорстких вимог, зокрема:

- збільшувати ціну за одиницю продукції можна не частіше ніж один раз на 90 днів з моменту підписання договору про закупівлю (наприклад: при оформленні специфікації на постачання продуктів харчування, у разі збільшення ринкової ціни – учасник несе фінансові затрати, бо не має права збільшувати ціну. В той же час замовник ризикує отримати товар гіршої якості. У разі зменшення ринкової ціни, учасник не зменшить ціни, що вказана в договорі. Відповідно замовник буде переплачувати за товар. Попередня можливість зміни ціни за одиницю товару не більше ніж на 10 % у разі коливання ціни такого товару на ринку була найбільш прийнятною);

- замовники здійснюють спрощені закупівлі шляхом використання електронної системи закупівель; у разі здійснення таких закупівель без використання електронної системи закупівель замовник обов'язково оприлюднює в електронній системі закупівель звіт про договір про закупівлю (замовник оприлюднює всю інформацію про заключені договори та оплачені товари, роботи та послуги на єдиному веб-порталі використання публічних коштів Є-data, згідно із Законом «Про відкритість використання публічних коштів», а отже замовнику доведеться робити подвійну роботу, а через технічні несправності та обмежені терміни оприлюднення звітів робота буде унеможливлуватися);

- починаючи з 01.01.2022 року організацією закупівель займатимуться виключно уповноважені особи (вважаємо, що робота тендерних комітетів є більш ефективною, через рівномірний розподіл обов'язків).

Отже, проведені дослідження дозволило запропонувати удосконалення проведення процедури закупівлі через усунення суттєвих недоліків, що в свою чергу має призвести до досягнення основної мети у сфері публічних закупівель, а саме забезпечення ефективного та прозорого здійснення закупівель.

Сергієнко Л.В., к.н.держ.упр.
Новосьолов І.В., магістрант, І курс, гр. ПУАМ-2, ФПУП
Державний університет «Житомирська політехніка»

АЛЬТЕРНАТИВНІ ШЛЯХИ РОЗВ'ЯЗАННЯ УРБАНІЗАЦІЙНОЇ ПРОБЛЕМАТИКИ: РОЗВИТОК Е-ДЕРЖАВИ

Урбанізаційні процеси спричиняють безпосередній чи опосередкований тиск на усі без винятку системи життєдіяльності суспільства в цілому та людини зокрема. Ефективна система публічного управління та адміністрування повинна бути сконцентрована на дотриманні прав та свобод, забезпеченні потреб та інтересів людини та суспільства. Визначальний характер потреб та інтересів людини у формуванні цілей, завдань публічного управління розкрито у науковій праці [1], та обґрунтовано що «ефективність публічного управління визначається досягнутим рівнем задоволення потреб та інтересів людини, що виступають основою публічно-управлінської діяльності». Процес ідентифікації та забезпечення потреб в системі публічного управління, змінюється внаслідок впливу різних факторів. Особливо гостро актуалізується дана проблематика в умовах урбанізації, що, в свою чергу, формує нові завдання перед системою публічного управління та адміністрування.

Урбанізація поряд із створенням нових і розширенням існуючих можливостей, що також потребує відповідного публічно-управлінського впливу, чинить суттєвий тиск на різні системи співіснування громадян у межах однієї території. Швидкість, з якою відбуваються урбанізаційні процеси, вимагає від органів публічної влади планування, інновацій, адаптації та гнучкості при застосуванні публічно-управлінського інструментарію та творення політики як на загальнодержавному, так і на місцевому рівні. Особливо, це стосується країн, що розвиваються. У відповідь на виклики сьогодення та загострення глобальних проблем, в процесі формування та реалізації державної політики, міжнародної співпраці, формуються нові концепції, економічні моделі, впроваджуються підходи та застосовуються інноваційні інструменти, що відповідають задекларованим, міжнародною спільнотою, цілям сталого розвитку.

Стрімкий розвиток урбанізму передбачає необхідність обробки все більшого обсягу даних про місто та його життя для розробки ефективної політики та оперативного реагування на кризові чи ризикові ситуації.

Дані про місто - це ключ до розуміння міського життя, попередження загроз для міста, формування політичного курсу і планів, здійснення оперативного функціонального управління, моделювання політичного курсу та альтернативних шляхів подолання ймовірних та /або наявних ризиків.

На сьогодні, у світі панує тенденція до створення «розумних» міст. Європейська модель побудови «розумних» міст [2] передбачає «взаємопов'язаний розвиток 6 ключових сфер життєдіяльності з широким використанням технологій е-урядування та е- демократії: розумне урядування, розумна економіка, розумна мобільність, розумні люди, розумне довкілля, розумне життя».

В сучасному розумінні «розумним» називають місто, в якому інфраструктура мереж, пов'язаних з нею масивів даних та інформаційна аналітика використовують для створення:

- *розумної економіки* – створення нових форм економічного розвитку, таких як економіка мобільних додатків, економіка обміну та економіки відкритих даних;
- *розумного уряду* – створення «електронного уряду», прийняття рішень на основі «великих даних», які отримуються та аналізуються кожну секунду, якісне надання послуг, підвищення прозорості, можливість громадян брати участь у прийнятті політичних рішень, у тому числі за допомогою цифрових додатків;
- *розумної мобільності* – створення саморегулюючих транспортних систем та створення ефективних та здатних до взаємодії один з одним засобів громадського транспорту;
- *розумного середовища* – підтримка сталого розвитку в містах адаптація до зовнішніх ризиків, використання відновлювальних джерел енергії;
- *розумних людей* – оперативне інформування населення, підтримка творчих ініціатив, інклюзії, розширення можливостей, забезпечення безпосередньої участі у житті міста.

Побудова розумних міст, що передбачає можливість органів влади на місцевому рівні обробляти масиви даних в реальному часі, має деякі загрози та ризики, що полягають у втручанні у приватне життя осіб. Недоторканість приватного життя вважається основним правом людини, цінністю та гарантованою умовою життя в розвинених країнах. З метою уникнення хакерських атак, інших небезпечних впливів на масиви даних, та задля забезпечення ефективного функціонування систем розумного міста на державному та / або регіональному рівнях необхідно створювати додаткові системи захисту, щоб дані громадян були максимально захищені, а потреби та інтереси вчасно задоволені.

Список використаної літератури:

1. Мамонов І. Потреби та інтереси людини як основа публічного управління / І. Мамонов // Вісник Національної академії державного управління при Президентові України. - 2012. - Вип. 3. - С. 212-220.
2. European Smart Cities (european smart cities 4.0 (2015)) [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.smart8cities.eu/?cid=2&ver=4>

Сингаєвська А.О., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-19-2м, ФПУП
Науковий керівник – Іванюта В.В., к.н.держ.упр.
Державний університет «Житомирська політехніка»

ХАРАКТЕРИСТИКА ОСНОВНИХ ЯКОСТЕЙ, ПРИТАМАННИХ СУЧАСНОМУ ДЕРЖАВНОМУ СЛУЖБОВЦЮ

Сучасна Україна перебуває на стадії стрімких змін, що призводять до активного реформування всіх сфер діяльності, враховуючи державні органи влади. Зміни стосуються не лише законодавчої, матеріально-технічної, фінансової складової але й кількісного та якісного складу державних службовців. Щороку відбуваються зміни конкретних вимоги до державних службовців, які залежать від органу влади, в якому особа перебуває на службі, характеру та обсягу виконуваних робіт.

Безумовно, перелік вимог до державних службовців та їх поведінки мають загальний характер, який стосується всіх осіб, які перебувають на державній службі. Одним із найбільш пріоритетних завдань, яке ставить перед собою держава – професійний розвиток посадових осіб органів державної влади, які є висококваліфіковані, компетентні та обізнані в роботі державного апарату. Високі вимоги висуваються до закладів вищої освіти, які отримали завдання підвищення професіоналізації посадових осіб.

В сучасних умовах, державний службовець повинен вміти поєднувати в собі наступні якості:

- професіоналізм – наявність освіти, яка відповідає зайнятій посаді;
- доброчесність – яка визначає межу і спосіб поведінки державного службовця, що базується на принципах доброго відношення до громадян, чесності способі власного життя, виконанні своїх обов'язків та розпорядженні державними ресурсам;
- гуманність – наявність відповідної культури взаємовідносин;
- доцільність дій – спілкування має бути поміркованими та простим. У разі виникнення непередбачених ситуацій посадова особа повинна поводити себе керуючись принципом доцільності і зручності, що дозволяє забезпечити комфортне перебування обох сторін;
- естетична привабливість – ставлення до оточення повинно бути з дотриманням всіх формальних особливостей, дотримуватись професійного стилю;
- особиста відповідальність – за всі дії вчинені особою необхідно завчасно бачити її результати ;
- самоорганізація – весь робочий процес залежить від того, наскільки якісно буде сплановано власний робочий день;
- пунктуальність – риса, без якої неможливо уявити державного службовця.

Сучасне функціонування державної служби проходить в умовах постійних змін та ускладнення основних завдань і функцій, які стоять перед державою, тому існуючі вимоги, що висуваються до професійної діяльності державного апарату, професійних якостей кадрового складу – зростають.

Якості державного службовця є запорукою ефективного розвитку, адже ці люди – вирізняються своєю професійною підготовкою, складом характеру, комунікативними здібностями, політичними, моральними, психологічними установками. Держава активно втручається в процеси удосконалення суспільних відносин, у тому числі службових, що сприяють не лише особистому але й професійному розвитку посадової особи.

Отже, позитивна динаміка професійного розвитку особи повинна розглядатись в розрізі просування по службі, що пов'язано з набуттям професіоналізму, накопиченням досвіду і виявленям ділової активності в межах зайнятої посади, що передбачає реалізацію особистісного потенціалу, економічне зростання та досягнення відповідного статусу. Забезпечення успішного розвитку якостей сприяє розвитку усієї державної служби, а саме: розвиток організації, у якій працює державний службовець; встановлення чіткої особистісно орієнтованої спрямованості державного службовця; наявність, формування та розвиток у нього необхідних якостей; визначення та дотримання існуючих правил, що формують певний стиль поведінки; здобуття державним службовцем професійної освіти в галузі державного управління; прихильність безпосереднього керівника до підлеглого. Поєднання не лише особистих але й професійних якостей дозволяє посадовим особам само розвиватись та будувати успішну кар'єру.

Список використаної літератури:

1. Малиновський В.Я. Державне управління: навч. посіб. / В.Я. Малиновський. – Луцьк: Вежа, 2000. – 558 с.
2. Нинюк І.І. Професіоналізм державних службовців: монографія / І.І. Нинюк / за заг. ред. Н.Р. Нижник. – Луцьк: Надтир'я, 2005. – 162 с.
3. Шпекторенко І.В. Професійна мобільність державного службовця: монограф. / І.В. Шпекторенко. – Дніпропетровськ: Моноліт, 2009. – 242 с.

Сідліцька І.П., магістрантка, I курс, гр. ЗДУМ-19-6м, ФПУП
Науковий керівник – Свірко С.В., д.е.н., проф.
Державний університет «Житомирська політехніка»

УДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМУ УПРАВЛІННЯ БЮДЖЕТНИМИ КОШТАМИ ШЛЯХОМ ВПРОВАДЖЕННЯ СЕРЕДНЬОСТРОКОВОГО БЮДЖЕТНОГО ПЛАНУВАННЯ

Перехід державної політики України до сталого економічного зростання у довготривалому періоді та стабілізація економічних відносин потребують насамперед зміцнення системи державних фінансів. Основними інструментами, що пов'язують державну владу з усіма суб'єктами господарської діяльності, є бюджетний процес та бюджетна політика, які відіграють центральну роль в управлінні бюджетними коштами. Досягнення та забезпечення узгодженої політики в розвитку державних фінансів можливе лише за наявності чітко визначеної бюджетної стратегії уряду та напрямів, за якими планується у майбутньому витрачати державні кошти. Отже, запровадження у бюджетний процес України середньострокового бюджетного планування є цілком очевидним.

Бюджетне планування на середньострокову перспективу вже багато років застосовується в більшості країн світу. Середньострокове бюджетне планування сприяє досягненню рівня стабільності і передбачуваності економічної ситуації в країні. Бюджетне планування дає можливість розв'язати такі важливі проблеми, як підвищення ефективності бюджетного процесу і фінансової дисципліни, посилення прозорості та ефективності витрачання бюджетних коштів, сприяє розвитку інноваційного потенціалу та інвестиційної привабливості країни.

Середньострокове бюджетне планування направлене на формування головними розпорядниками бюджетних коштів прогнозу своєї діяльності на середньостроковий період для досягнення поставлених цілей. Бюджетне планування базується на пріоритетах бюджетної політики і чітких цілях, впроваджується в стратегію держави, покращує розподіл державних ресурсів, підвищує прозорість бюджетного процесу, забезпечує систематичний перегляд бюджетних зобов'язань і контроль за витрачанням бюджетних коштів.

Відповідно до Закону України «Про внесення змін до Бюджетного кодексу України (про правову основу для впровадження середньострокового бюджетного планування)» від 8 січня 2019 року № 2646-VIII в Україні розпочався новий етап в державних і місцевих бюджетах.

Метою Закону є створення правового підґрунтя для запровадження середньострокового бюджетного планування, подальший розвиток програмно-цільового методу та удосконалення окремих норм Бюджетного кодексу України, що регулюють відносини, які виникають у процесі виконання бюджетів, звітування про їх виконання та контролю за дотриманням бюджетного законодавства.

Запроваджується середньострокова Бюджетна декларація – документ стратегічного планування, який визначає бюджетну політику на наступні три роки. Передбачено, що Бюджетна декларація і макропоказники економічно-соціального розвитку України схвалюватимуться Кабінетом Міністрів одночасно, що забезпечить комплексне бачення розвитку економіки та бюджетної сфери, взаємозв'язок між пріоритетами держави та ресурсними можливостями бюджету. Цей документ буде формуватись з урахуванням положень галузевих стратегій та стратегічних планів діяльності головних розпорядників бюджетних коштів.

Прийнятий закон також передбачає перехід до програмно-цільового методу, коли держава фінансує не просто сфери чи напрями, а досягнення конкретних результатів у кожній бюджетній програмі.

Для забезпечення єдності бюджетної системи передбачено запровадження середньострокового бюджетного планування і на рівні місцевих бюджетів шляхом складання місцевих фінансових планів на три роки.

З 2020 року місцеві фінансові органи щороку спільно з іншими головними розпорядниками бюджетних коштів відповідно до цілей та пріоритетів, визначених у прогнозних та програмних документах економічного і соціального розвитку України і відповідної території, та з урахуванням Бюджетної декларації складають прогноз місцевого бюджету – документ середньострокового бюджетного планування, що визначає показники місцевого бюджету на середньостроковий період і є основою для складання проекту місцевого бюджету.

Отже, встановлення трирічної системи бюджетного планування є ефективною зміною бюджетної політики, яка забезпечить підхід до встановлення головних завдань та раціональний розподіл бюджетних коштів для впровадження цих завдань. Щодо місцевих бюджетів та міжбюджетних відносин державна бюджетна політика повинна спрямовуватись на розвиток середньострокового бюджетного планування на місцевому рівні, удосконалення міжбюджетного регулювання, зміцнення фінансової спроможності місцевих бюджетів, підвищення прозорості та результативності використання бюджетних ресурсів.

Сіماشко І.П., магістрант, 1 курс, гр. ЗДУМ-18-3м, ФПУП
Науковий керівник – Антонов А.В., д.н.держ.упр., доц.
Державний університет «Житомирська політехніка»

ФОРМУВАННЯ ПОЗИТИВНОГО ІМІДЖУ ДЕРЖАВНОГО СЛУЖБОВЦЯ

Формування позитивного іміджу державного службовця набуває особливої актуальності для того щоб вийти на якісно новий рівень надання державних послуг.

Термін «імідж», узагальнивши визначення багатьох вчених, можна трактувати таким чином: враження, яке особистість чи установа справляє на людей та яке зафіксовується у людській свідомості в формі відповідних емоційно забарвлених стереотипних уявлень [1, с. 12].

Саме імідж державної служби в кінцевому рахунку формує у населення орієнтацію на співпрацю з представниками органів влади, або, навпаки, може сформувати негативну установку, і, як наслідок, небажання вступати в будь-яку взаємодію з органами державного управління з боку конкретного громадянина.

Важливе значення має виконання нормативних правових актів, регламентуючих професійну діяльність державних службовців і передбачають відповідальність за їх порушення. Сюди слід також віднести Кодекс етики і службової поведінки, встановлює вимоги до діяльності державних службовців, принципи і правила їх службової поведінки. Ми ведемо мову про служіння державі, громадським інтересам, повазі до особистості, дотриманні принципів законності, лояльності, політичної нейтральності, особистої відповідності, загальних моральних принципів, виконанні службових обов'язків, відкритості для суспільства, неприпустимість корисливих і корупційних дій.

Імідж як вираз суспільних очікувань сам по собі диктує вимоги до державного службовця, задаючи формат найбільш ефективного уявлення перед аудиторією. Очевидним є те, що професійна підготовка державних службовців передбачає не тільки високий рівень знань і певних практичних умінь у вирішенні складних управлінських завдань, а й комунікативних навичок, здатності проводити наради і вести ділові бесіди, впевнено триматися перед опонентами на дискусійних майданчиках, а також мати навички спілкування з пресою.

Високий професіоналізм державних службовців складається із спеціальних знань, умінь і навичок, із реалізації кращих особистих рис, у тому числі моральних, із найбільш повного використання їх професійно-творчого потенціалу. Компетентність – це ступінь професійного досвіду, властивий кадрам управління в рамках конкретної посади [2].

Основними вимогами в діловому спілкуванні, що пред'являються до державного службовця, є: комунікабельність, емпатичність, рефлексивність і красномовність. На мою думку, володіння даними здібностями і постійні вправи в їх розвитку – запорука успішного створення особистого іміджу державного службовця. І чим позитивніше сформований імідж, чим більше він адаптований до думки населення, тим краще державі. Питання іміджу державного службовця – це, перш за все, питання сприйняття його (як «менеджера», найнятого на роботу «владою») тими, хто відноситься до керованого масиву, тобто, в першу чергу, це питання стосується оцінки, виставленої населенням. Тому ключовими елементами управлінської культури і службової етики державних службовців виступають: по-перше, почуття відповідальності перед населенням за результати своєї діяльності; по-друге, чесне і безкорисливе виконання посадових обов'язків на державній службі; по-третє, принциповість і бездоганність в ході виконання покладених професійних завдань; по-четверте, прагнення до загального блага, усвідомлення наслідків прийнятих і виконуваних рішень, які зачіпають інтереси громадян.

Слід сказати, що образ державного службовця, впроваджений в масову свідомість, являє собою відображення довіри громадян діючій владі складний соціально-психологічний феномен, що демонструє ступінь суспільної довіри до неї. Саме тому, формування позитивного іміджу державного службовця виступає необхідною передумовою успішного розвитку та ефективного функціонування органів державної влади. Для суспільства державний службовець повинен бути, в першу чергу, професіоналом з високим рівнем відповідальності до своєї справи, який дотримується морально-етичних норм та норм закону. Застосування сукупності зазначених заходів та дотримання відповідного алгоритму сприятиме формуванню позитивного іміджу державного службовця в сучасних умовах розвитку державної служби в Україні.

Список використаної літератури:

1. Кононенко В. І. Діловий етикет та імідж державного службовця:[навч. посіб.] / В.І. Кононенко. – К. : Знання, 2012. – 160 с.
2. Олуйко В. М. Кадрові процеси в державному управлінні України: стан і перспективи розвитку: Монографія. – Хмельницький: Вид-во ХУУП, 2005.

Смірнова Л.О., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-19-1м, ФПУП
Науковий керівник – Свірко С.В., д.е.н., проф.
Державний університет «Житомирська політехніка»

РЕАЛІЗАЦІЯ СТРАТЕГІЇ ЗАХИСТУ ТА ІНТЕГРАЦІЇ В УКРАЇНСЬКЕ СУСПІЛЬСТВО РОМСЬКОЇ НАЦІОНАЛЬНОЇ МЕНШИНИ

Питання інтеграції ромської національної меншини в українське суспільство є одним із соціально значущих сьогодні, оскільки роми залишаються найбільш деадаптованою національною спільнотою. На відміну від більшості національних меншин вони не мають власної державності. Ромська національна меншина є другою за чисельністю національною меншиною, яка зазнала геноциду під час Другої світової війни. Дискримінація ромів у деяких державах Європи спричинила послаблення їх інтегрованості та маргіналізацію. Все це призвело до того, що ця меншина є найбільш соціально вразливою національною меншиною в Європі.

Соціально-економічне становище ромів в Україні є значно гіршим у порівнянні з іншими громадянами країни в цілому. Проблеми ромів України зумовлені комплексом соціально-економічних причин: їх освітній рівень залишається найнижчим, що зумовлює високий рівень безробіття (більш ніж 54% ромів не мають роботи), лише 3,5% ромів отримують пенсії. Чверть ромського населення ніколи не відвідувала школи, стільки ж людей не мають ідентифікаційних документів, майже 80% ромів так чи інакше стикались з дискримінаційним поведінням з боку органів державної влади відносно себе.

20 лютого 2008 р. Комітет міністрів Ради Європи прийняв Рекомендацію № Rec(2008)5, у якій були визначені параметри загальної політики щодо ромів і кочівників у Європі. Урядам держав-членів було рекомендовано вирішувати питання інтеграції ромів через прийняття комплексних національних та місцевих стратегій, які мають ґрунтуватись на ретельному дослідженні й оцінці потреб ромських громад, та забезпеченні їх виконання відповідними матеріальними й організаційними ресурсами. У розвиток цієї Рекомендації 20 жовтня 2010 р. Комітет міністрів Ради Європи ухвалив Страсбурзьку декларацію щодо ромів, у якій викладені основні принципи та пріоритети роботи Ради Європи у захисті основоположних прав і свобод ромів. Серед них — недискримінація; громадянство; права жінок і дітей; повноправна участь у житті суспільства; соціальна інтеграція; працевлаштування; охорона здоров'я; житло; інклюзивна освіта; культура; боротьба з торгівлею людьми; поліпшення доступу до правосуддя тощо. Відповідно до Страсбурзької декларації Рада Європи мала реалізувати свої наміри через впровадження Європейської тренінгової програми для ромських посередників (ROMED), метою якої було встановлення міжкультурного посередництва між ромськими громадами та державними центральними та місцевими органами влади. Верховна Рада України Страсбурзьку декларацію щодо ромів не ратифікувала.

Вимогу – розробити й затвердити стратегію щодо ромів та прийняти план заходів з її реалізації поставив перед Україною Євросоюз у рамках переговорів про лібералізацію візового режиму. У результаті з метою захисту та інтеграції в українське суспільство ромської національної меншини Указом Президента України 8 квітня 2013 р. схвалена Стратегія захисту та інтеграції в українське суспільство ромської національної меншини на період до 2020 року.

Стратегія охоплює ключові суспільні відносини, в рамках яких потрібні консолідовані зусилля для інтеграції ромів. Як і будь-яка національна стратегія, він є, радше, декларацією про наміри і свого практичного змісту набуває у плані заходів щодо реалізації Стратегії, затвердженому Кабінетом Міністрів України 11 вересня 2013 року. Метою Стратегії є визначення засад захисту та інтеграції в українське суспільство ромської національної меншини шляхом забезпечення рівних прав і можливостей для її участі в соціально-економічному та культурному житті держави, а також активізації співпраці з громадськими об'єднаннями ромів.

Реалізація Стратегії дасть змогу, окрім вирішення соціально-побутових проблем ромів та забезпечення інтеграції ромів в українське суспільство, збереження і розвиток культурної самобутності ромів, виконати рекомендації щодо лібералізації Європейським Союзом візового режиму для України.

План заходів, розроблений на реалізацію Стратегії у кожній області, передбачає роботу одразу в кількох найважливіших напрямках: соціальний захист та зайнятість, освіта, охорона здоров'я, поліпшення житлово-побутових умов, задоволення культурних та інформаційних потреб ромської меншини.

Однак ефективність реалізації зазначеного плану заходів після його прийняття залишається під питанням. Причиною цьому є як недоліки самого плану, так і відсутність реалістичної офіційної статистики щодо ромів, що значною мірою ускладнює належний рівень ідентифікації проблем.

Важливо відзначити, що досягнення прогресу в цій справі значною мірою залежить не тільки від злагодженої роботи центральних і місцевих органів виконавчої влади, але й від активної участі у ньому самих ромів.

Індикатором демократії в країні є становище і дотримання прав меншин; і задля розбудови відкритого суспільства держава має здійснювати активні дії, щоб забезпечити рівні можливості та доступ ромів до реалізації своїх громадянських прав.

Старубінська Л.С., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-19-5м, ФПУП
Науковий керівник – Антонов А.В., д.н.держ.упр., доц.
Державний університет «Житомирська політехніка»

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СОЦІАЛЬНИХ ПОСЛУГ В УМОВАХ ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ

Наша держава перебуває на шляху реформ та змін, не все можна назвати реформами і не у всіх галузях нашого з вами життя, але існують все ж таки сфери, в яких дійсно відбувається реформування. Проаналізуємо сучасний стан проведення реформ в соціальній сфері.

Однією із головних реформ держави є реформа децентралізації, яка була розпочата в 2014 році, складовою якої є реформа місцевого самоврядування (з передачею значних повноважень та бюджетів від державних органів ОМС). Мету реформи — більше повноважень надати тим органам, що ближче до людей, де такі повноваження можна реалізовувати найбільш успішно. На сьогодні в Україні активно проходить утворення об'єднаних територіальних громад. Крім іншого, визначається територіальна основа ОМС та виконавчої влади. Створюються умови для трьохрівневої системи адміністративно-територіального устрою в Україні як в цілому, так і у кожній області окремо.

Один з етапів реформування у соціальній сфері передбачає розмежування повноважень між органами місцевого самоврядування різних рівнів. Найбільш важливі для людей повноваження передаються на найближчий до людей рівень влади. Слід зазначити, що саме передаються, а не вже повноцінно передано, бо все, що стосується надання соціальних послуг, ще залишається на стадії передавання повноважень.

Для виконання власних повноважень у сфері надання соціальних послуг у структурі органів місцевого самоврядування об'єднаних територіальних громад пропонується утворити відповідний структурний підрозділ (відділ/сектор), до повноважень якого належить надання соціальних послуг або покласти повноваження на відповідальних працівників виконавчого органу (фахівця із соціальної роботи).

Передбачається, що безпосереднє надання соціальних послуг забезпечуватимуть надавачі соціальних послуг, зокрема: фахівці із соціальної роботи, соціальні працівники, спеціалісти, до повноважень яких належить надання соціальних послуг, центри надання адмінпослуг, в яких функціонує відділення служби у справах сім'ї, дітей та молоді або працюють фахівці із надання соціальних послуг, територіальні центри соціального обслуговування (надання соціальних послуг), центри соціальних послуг, недержавні організації, що надають соціальні послуги, фізичні особи — підприємці.

З 1 січня 2020 року набрав чинності новий Закон України «Про соціальні послуги», який має замінити чинний закон із такою самою назвою. Визначено, що новий Закон України «Про соціальні послуги» містить класифікації соціальних послуг за низкою ознак: з їх призначенням; за типами; за місцем надання; за тривалістю; за екстреністю; за добровільністю. При цьому законодавством не встановлено умов отримання кожної із цих послуг. Водночас законодавством передбачено, що міські державні адміністрації, районні, районні у містах і державні адміністрації, виконавчі органи міських рад міст обласного значення, а також виконавчі органи сільських, селищних, міських рад об'єднаних територіальних громад забезпечують надання «базових» соціальних послуг (частина з яких є комплексними й потребують високої кваліфікації від надавачів). Передбачено нові форми відносин між державним і недержавним сектором у територіальній громаді, покликані формувати ринок соціальних послуг на місцевому рівні. Законом встановлено єдині вимоги до Ключових слів: соціальні послуги, базові соціальні послуги, надавачі соціальних послуг.

Визначаються повноваження місцевих органів виконавчої влади і органів місцевого самоврядування, зокрема:

- визначення потреб в соціальних послугах, у тому числі із залученням постачальників соціальних послуг недержавного сектора, та оприлюднення їх результатів;
- інформування населення про перелік соціальних послуг, їх зміст, порядок надання у формі, доступній для сприйняття особами з будь-яким видом порушення здоров'я;
- здійснення заходів по виявленню уразливих груп населення і осіб/сімей, що знаходяться в складних життєвих обставинах;
- забезпечення, за результатами оцінки потреб сім'ї, надання базових соціальних послуг; розробка, затвердження і забезпечення виконання в установленому порядку місцевих програм, надання соціальних послуг; координація діяльності суб'єктів системи надання соціальних послуг;
- забезпечення ведення Реєстру надавачів та одержувачів соціальних послуг та інше.

З метою швидкого оформлення адміністративних послуг соціального характеру Міністерство соціальної політики запровадить систему фронтофісів у кожній Об'єднаній територіальній громаді України, що спростить громадянам подачу документів для отримання соціальних послуг. Щоби звернутися за призначенням різних видів соціальної допомоги, вже не потрібно буде їхати у районний чи обласний центр.

Субін Н.Ю., магістрантка І курсу, гр. ЗДУМ-19-9м, ФПУП
Науковий керівник – Загурська-Антонюк В.Ф., к.пол.н., доц.
Державний університет «Житомирська політехніка»

РЕФОРМУВАННЯ ДЕРЖАВНОЇ ЕКОЛОГІЧНОЇ ПОЛІТИКИ ВІДПОВІДНО ДО ЄВРОПЕЙСЬКИХ СТАНДАРТІВ

Ставлення до екології в Україні одне з найгірших в Європі.

За даними дослідження Глобального альянсу з питань здоров'я та забруднення (ГАНР), проведеного в грудні 2019 року, Україна увійшла в п'ятірку серед європейських країн по смертності, через екологічний стан навколишнього середовища. За даними дослідників, щорічно в Україні помирають через забруднення навколишнього середовища 57258 осіб. За цим показником Україна посідає четверте місце серед країн Європи. У трійку лідерів регіону увійшли також Туреччина (57779 смертей), Німеччина (68300) та РФ (118687). Так само, четверте місце Україна посідає за кількістю смертей на 100 тисяч населення – 128 осіб. Перші три місця займають: Болгарія – 137 осіб, Грузія – 140 осіб та Сербія – 175 осіб.

Глибокого усвідомлюючи критичний стан навколишнього середовища країни, та розуміючи неможливість природним шляхом подолати вплив промислового і комунального забруднення поверхневих і підземних вод, атмосфери, виснаження природних ресурсів та нерозривно пов'язаного з цим чинником здоров'я населення України, що становить реальну загрозу національній безпеці України, можна констатувати факт, що головною причиною виникнення кризового стану довкілля є недостатнє розуміння та усвідомлення у суспільстві пріоритетності екологічної політики в Україні.

Статтею 16 Конституції України (№ 254к/96-ВР від 28.06.1996) визначено що гарантування екологічної безпеки і підтримання екологічної рівноваги на території України, подолання наслідків Чорнобильської катастрофи – катастрофи планетарного масштабу, збереження генофонду Українського народу є обов'язком держави.

Відповідно, до зазначеного конституційного положення, були розроблені Основні напрями державної політики України в галузі охорони довкілля, використання природних ресурсів та забезпечення екологічної безпеки, затверджені Постановою Верховної Ради України від 5 березня 1998 року № 188/98-ВР. Зокрема, у цьому документі встановлено, що виконання Україною зобов'язань, що випливають із багатосторонніх угод, вимагає приведення внутрішніх законів та нормативно-правових актів у відповідність до діючих норм міжнародного права та врахування існуючої міжнародної практики, під час розробки нових законодавчих актів. Не зважаючи на те, що минуло багато років із моменту прийняття цього нормативно-правового акту, однак завдання, визначені у ньому, все ще залишаються не виконаними в повній мірі та й досі вважаються актуальними й першочерговими.

Екологічне законодавство України є розгалуженою системою нормативно-правових актів, які регулюють суспільні відносини щодо охорони довкілля, раціонального використання природних ресурсів, забезпечення екологічної безпеки тощо. Тому реформування екологічного законодавства є важливою складовою та провідним напрямком державної екологічної політики України.

Одним із кроків в даному напрямку є затвердження Законом України від 28 лютого 2019 року № 2697-VIII «Основних засад (стратегія) державної екологічної політики України на період до 2030 року». Основними засадами (стратегією) державної екологічної політики України на період до 2030 року визначено:

- існуючі проблеми та сучасний стан довкілля в Україні;
- мета, засади, принципи та інструменти державної екологічної політики;
- стратегічні цілі та завдання державної екологічної політики в Україні;
- етапи реалізації державної екологічної політики України з зазначенням термінів реалізації цих етапів;

- моніторинг та оцінка виконання;

- очікувані результати, яких Україна має досягти до 2030 року.

Реалізація Основних засад (стратегії) державної екологічної політики дасть змогу:

- створити ефективну систему доступу до публічної інформації / даних, забезпечити дотримання екологічних прав громадськості на доступ до публічної інформації з питань охорони навколишнього природного середовища та підвищити рівень екологічної свідомості громадян України;

- поліпшити стан навколишнього природного середовища до більш безпечного для екосистем та населення рівня з урахуванням європейських вимог до якості навколишнього природного середовища;

- ліквідувати залежність процесу економічного зростання від збільшення використання природних ресурсів і енергії та підвищення рівня забруднення навколишнього природного середовища;

- зменшити втрати біологічного та ландшафтного різноманіття і сформувати цілісну та репрезентативну екомережу;
- удосконалити систему екологічно невиснажливого використання природних ресурсів;
- мінімізувати забруднення ґрунтів небезпечними забруднюючими речовинами та відходами;
- забезпечити перехід до системи інтегрованого екологічного управління у сфері охорони навколишнього природного середовища та розвиток природоохоронної складової в галузях економіки;
- перейти на систему комплексного державного моніторингу стану навколишнього природного середовища та удосконалити систему інформаційного забезпечення процесу прийняття управлінських рішень.

Дана Стратегія враховує цілі Угоди про асоціацію між Україною та ЄС (далі – Угода), яка є важливим документом у сфері наближення законодавства України до законодавства ЄС, яку було підписано 2014 року та Угода набрала чинності 1 вересня 2017 року.

Статтею 363 Угоди про асоціацію передбачається поступове наближення законодавства України до права та політики ЄС у сфері охорони довкіллящо сприятиме вирішенню регіональних і глобальних проблем навколишнього природного середовища.

Наближення Українського законодавства до європейських стандартів у сфері охорони довкілля здійснюється відповідно до додатку XXX – Угоди. Сам процес поділений на три періоди:

- 1) перший період: 2014-2017 рр.;
- 2) другий період наближення й імплементація відбудеться 2018-2021 рр.;
- 3) до кінця 2024 р. переважно здійснюватиметься діяльність із впровадження законодавства.

Виконання Угоди про асоціацію між Україною та ЄС означає впровадження в Українське законодавство норм і стандартів європейського права. У сфері охорони довкілля ці вимоги затверджені в 29 директивах і 3 регламентах.

Крім цього слід зазначити декілька документів, які визначатимуть екологічне регулювання в Україні у найближчі роки та які узгоджуються із іншими правовими актами що будуть впроваджувати вимоги інших директив ЄС у найближчому майбутньому. Закон «Про оцінку впливу на довкілля» (ОВД), який було прийнято у травні 2017 року. Він набрав чинності 18 грудня 2017 року і замінив Закон «Про екологічну експертизу». Зрештою Закон «Про оцінку впливу на довкілля» пропонує цілий ряд суттєвих переваг у порівнянні з попереднім законодавством у цій сфері. Однією з таких переваг є визначення переліку конкретних видів господарської діяльності, які зобов'язані проводити ОВД. Закон встановлює правові та організаційні засади оцінки впливу на довкілля, спрямованої на запобігання шкоді довкіллю, забезпечення екологічної безпеки, охорони довкілля, раціонального використання і відтворення природних ресурсів, у процесі прийняття рішень про провадження господарської діяльності, яка може мати значний вплив на довкілля, з урахуванням державних, громадських та приватних інтересів. Ці нормативні акти разом з новим Законом «Про стратегічну екологічну оцінку» відповідають вимогам Директив ЄС 2011/92/ЄС (2014/52/ЄС) щодо ОВД і 2001/42/ЄС щодо СЕО.

При цьому реалізація вказаних вище цільових природоохоронних заходів потребує значних капіталовкладень не лише від держави, але й від підприємств, з огляду на складність і високу вартість їх впровадження. Водночас, з аналізу капіталовкладень у зниження рівня викидів забруднювальних речовин, здійснених в європейських країнах на виконання вимог Директиви №2010/75/ЄС, вбачається, що у країнах Західної та Східної Європи спостерігається фінансова підтримка приватних компаній з боку держави у зв'язку з капіталовкладеннями в екологічні заходи, що надається під конкретні проекти.

Таким чином, для реалізації міжнародних зобов'язань України у сфері охорони навколишнього природного середовища підприємства, яким необхідно привести свою діяльність до високих європейських стандартів, що становить для них значні витрати, очікують від держави на розуміння та допомогу за прикладом низки європейських країн. Відповідно до чинного Закону України «Про охорону навколишнього природного середовища», встановлення екологічного податку є одним з економічних заходів забезпечення навколишнього природного середовища (ч. 1 ст. 41 Закону).

Безумовно, реформування державної екологічної політики це фактичне виконання міжнародних зобов'язань України у сфері належності, використання, відтворення, охорони та забезпечення вимог екологічної безпеки, захисту екологічних прав тощо.

Реформування екологічного законодавства складний процес, відтак, чітке планування з самого початку є вкрай важливим. Зазвичай, процес передбачає і адаптацію національного законодавства, і розробку норм, що інтегрують основні принципи та властивості права ЄС, і інституційної основи для практичного впровадження прийнятих норм національного законодавства.

На нашу думку, сьогодні Україна перебуває в стадії наближення державної екологічної політики відповідно до Європейських стандартів. Наступним кроком України має бути приведення нормативних актів у єдину, впорядковану сукупність, систему. Завершальною стадією має бути забезпечення дотримання, а саме контроль і нагляд за вже втіленими змінами до чинної нормативно-правової бази.

Сукманюк В.В., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-19-5м, ФПУП
Науковий керівник – Антонов А.В., д.н.держ.упр., доц.
Державний університет «Житомирська політехніка»

ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ, ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ У СФЕРІ ЗАПОБІГАННЯ ТА ПРОТИДІЇ НЕЛЕГАЛЬНІЙ МІГРАЦІЇ В УКРАЇНІ

У сучасному світі повною мірою окреслити, а тим більше вирішити проблему нелегальної міграції, як у глобальному масштабі, так і, навіть, на рівні окремо взятої розвиненої країни світу не спроможний жоден науковець, політичний чи громадський діяч. Ця проблема, маючи транснаціональний характер та відсутність ефективного механізму її подолання, позиціонується та супроводжується низкою негативних соціальних аспектів, найпоширенішими з яких є створення реальних загроз національній та громадській безпеці, актуальною наразі, безпеці життя і здоров'я людей, створення нелегальних ринків праці, що в свою чергу нерідко перетворюється на работоргівлю.

Проблематика незаконної міграції, як імміграції, так і еміграції, в кримінальному аспекті складає супутня їй злочинність, не кажучи вже про менш суттєві правопорушення (адміністративні тощо). Збільшення кількості незаконних мігрантів негативно впливає на криміногенну ситуацію в Україні і являє загрозу національній безпеці держави. Так, об'єднання в групи, клани, угруповання таких осіб безперечно призводить до сутичок під час розподілу сфер та територій впливу. Це в свою чергу, апіорі, призводить до невдоволень місцевих мешканців і, як наслідок, в країні зростає ще й соціальна напруга серед населення. Як правило, саме цю складову соціально-психологічного аспекту незаконної міграції не враховують дослідники проблематики, пов'язуючи його лише з проблемами, що виникають лише в самих незаконних мігрантів (постійним стресовим станом, прагненням в будь-який спосіб, найчастіше, навіть, нехтуючи законодавством, досягнути мети – врегулювати своє становище).

Нелегальна імміграція як асоціальне явище має як реальні, так і потенційні загрози фактично усім факторам безпеки держави, зводить нанівець організовану та підтримувану державними органами її соціальну, демографічну та територіальну організацію, загострює конкуренцію на ринках працевлаштування та житла, створює їх законодавчо-нерегульовані сектори, викликає соціальну напругу і, як наслідок, призводить до зростання проявів расизму, ксенофобії та екстремізму.

З метою удосконалення державної політики та підвищення ефективності у сфері протидії незаконній міграції в Україні необхідно чітко розуміти глибину проблеми та вивчити всі її складові, притаманні саме Україні, зкоординувати зусилля законодавчих та виконавчих органів влади на її подолання, або, як реалістичніше завдання в соціально-економічних умовах розвитку держави, суттєвого зменшення рівня незаконної міграції.

Зважаючи на географічне розташування, більшість нелегальних мігрантів розглядають Україну як транзитну на шляху до економічно розвинених держав Європи, що, в свою чергу, створює напругу на міжнародному рівні у відносинах із Європейськими країнами на шляху України до євроінтеграції.

На сучасному етапі важливого значення набуває вжиття заходів щодо запобігання та протидії нелегальній міграції з метою виправлення загрозливої ситуації. Найголовнішим з яких є імплементація принципу міжнародного співробітництва в частині швидкої, безперешкодної ідентифікації осіб та сприяння поверненню нелегальних мігрантів в країни походження, їх виявлення, утримання із беззаперечним дотриманням основоположних прав і свобод людини.

Саме тому міграційна політика України щодо запобігання нелегальній міграції повинна опиратися на досвід провідних країн світу, міжнародних неурядових організацій, однак, обов'язково врахувати соціально-економічний стан та національні інтереси і особливості держави.

З метою покращення міграційної ситуації в Україні можна виокремити декілька першочергових кроків, а саме: сприяння діяльності міжнародних організацій, що займаються проблемами нелегальної міграції, налагодження міжнародного обміну інформацією у сфері нелегальної міграції, навчання працівників державних та правоохоронних органів, їх правову та практичну підготовку, обов'язкове поглиблене вивчення та дослідження міграційних процесів в Україні, посилення відповідальності за правопорушення, пов'язані з нелегальною міграцією, зокрема і запровадження кримінальної відповідальності, укладення міжнародних договорів з державами міграційного ризику про реадмісію осіб, вирішення питання матеріально-фінансового забезпечення, зокрема за рахунок залучення коштів міжнародних організацій для вирішення питань, пов'язаних із незаконною міграцією.

Супрунова І.В., к.е.н., доц.,
Гулько О.С., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ 19-6м, ФПУП
Державний університет «Житомирська політехніка»

ПОДОЛАННЯ БЮДЖЕТНОГО ДЕФІЦИТУ ЯК СКЛАДОВА БЮДЖЕТНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ

Важливим елементом бюджетної політики країни є фінансування бюджетного дефіциту з урахуванням різного ступеню впливу дефіциту бюджету на економічне зростання. Від вибору окремих джерел фінансування дефіциту та формування їх цілісної структури, залежить подальший стан економічного розвитку країни. На сучасному етапі розвитку економічних відносин використовуються поняття фінансування бюджету та фінансування (покриття) дефіциту.

Серед елементів фінансової системи України найбільш проблемною, однак і однією з найважливіших складових, є сфера державних та місцевих фінансів, стан функціонування яких значною мірою залежить від ефективності реалізації бюджетної політики. У зв'язку з цим виникає об'єктивна необхідність визначення та систематизації ключових теоретичних аспектів її формування та реалізації, з метою виявлення певних проблем у даному напрямку та подальших перспектив розвитку політики нашої держави у сфері бюджетних відносин.

Адонін С.В., кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри фінансів Дніпропетровського національного університету імені Олеся Гончара визначав бюджетний дефіцит, як фінансове явище, яке як правило не є виключенням, а сучасний світ не має держави, яка в своїй історії не зіткнулася з бюджетним дефіцитом. Проте при ефективному управлінні бюджетним дефіцитом, держава може досягнути навіть економічного зростання. Адже важливо контролювати межу бюджетного дефіциту, яка може стати критичною та довести країну до дефолту. Насправді не обсяг дефіциту є небезпечним для економічної стабільності, а саме вплив наявності дефіциту на державний борг та витрати на його обслуговування.

Узагальнюючи різні погляди вітчизняних вчених, таких як Артус М.М., Венгер В.В., Спіфанов А.О. та інших, щодо трактування сутності бюджетної політики, можна дійти висновку, що не існує єдиного підходу щодо визначення поняття бюджетної політики, а також визначаються основні та вагомі її характеристики.

Доцільно зауважити, що у зарубіжній фінансовій науці бюджетна політика досить часто ототожнюється з фіскальною. Так, західні економісти С.Фішер, Р.Шмалензі, Р.Дорнбуш фіскальну політику трактують як рішення, що ухвалюються державними структурами щодо доходів та витрат країни.

Такі вчені, як А.Казаков та Н.Мінаєва, дотримуються позиції західних економістів, тобто ототожнюють фіскальну та бюджетну політики та вважають, що фіскальна політика – це бюджетна політика, спрямована на зміну сукупного попиту шляхом зміни державних видатків і податків, з метою підтримання ринкової рівноваги та стимулювання національної економіки.

Пропоную трактувати визначення бюджетної політики як систематизований комплекс заходів, методів, пріоритетних напрямів та дій органів влади, що має цільову спрямованість та сприяє економічно – соціальному розвитку як окремих регіонів, так і держави в цілому, що свідчить із проведеного аналізу бюджетної та фіскальної політики країни.

Встановлення жорстких обмежень щодо збалансування Державного та місцевих бюджетів спрямоване на впорядкування та ефективне використання видатків і запобігання зростанню державного боргу. Видатки на обслуговування боргу здійснюються за рахунок коштів загального фонду бюджету.

Розглянувши підходи вчених економістів та нормативно – правову базу України щодо економічної сутності дефіциту бюджету, можна зробити висновок, що таку економічну категорію, як дефіцит бюджету, трактують у класичному розумінні, тобто перевищення обсягу бюджетних видатків над доходами бюджету. Дефіцит бюджету виникає, як правило, через незбалансованість бюджету внаслідок нестачі грошових коштів для фінансування певного обсягу державних видатків на відповідний рік.

Іншим вагомим чинником дефіциту бюджету та проблемою України є існування тіньової економіки, передумови для її виникнення склалися з початком проголошення незалежності України. Процеси політичного та економічного розпаду колишнього СРСР, як зауважив дослідник О. Фрадинський, створили базу для стрімкого нагромадження первинних капіталів, у тому числі й кримінального походження. Існування тіньового сектору економіки є негативним, що, в свою чергу, призводить до негативних наслідків.

Наступним чинником, що призводить до появи та збільшення бюджетного дефіциту, є нестабільне податкове та фінансове законодавство. Як відомо, основу доходів бюджету складають податки. Тому, розробляючи та впроваджуючи податкову політику, держава в особі керівних органів має пам'ятати, що високі ставки та кількість податків не завжди призводить до позитивного наслідку, тобто збільшення доходної частини бюджету, а швидше за все навпаки, оскільки суб'єкти господарювання будуть приховувати свої прибутки, що в свою чергу настане значний розвиток та функціонування тіньового сектору країни.

Наступний чинник дефіциту бюджету – непередбачувані події та війни. В сучасному світі країни ведуть швидкісну гонку за озброєнням та розвитком і фінансуванням військових компаній, використовуючи при цьому великі видатки та здійснюючи необґрунтовану мілітаризацію економіки в мирний час, при цьому забуваючи про соціальну забезпеченість громадян.

Наступним важливим чинником, що спричиняє виникнення дефіциту бюджету – це нераціональне та неефективне використання бюджетних коштів. Це пояснюється тим, що Україна має велику кількість державних підприємств, що є неефективними, а, отже, отримують значні субсидії та дотації з бюджету країни, що призводить до значного розриву між дохідною та видатковою частинами бюджету держави.

Ще одним чинником бюджетного дефіциту є політична складова, адже бажання політиків залишатися при владі стимулює їх до прийняття необґрунтованих рішень у сфері державних фінансів, передусім йдеться про різке зниження рівня податків або значне зростання соціальних виплат, надання невинуватених податкових пільг чи державних субсидій та ін.

Окрім цього, до чинників дефіциту бюджету належать інфляційні процеси, проблеми функціонування грошового обігу і грошових розрахунків. Підвищення інфляційної напруги створює економічні передумови для відкладання сплати податків до бюджету, оскільки за час такого відкладання відбувається знецінення грошей, від якого в кінцевому підсумку виграє платник податків. Унаслідок таких дій дефіцит державного бюджету і загальна нестійкість фінансової системи зростатимуть, що спричинить неповне виконання державою покладених на неї функцій. Водночас за наявності значної державної заборгованості й неконтрольованої інфляції надзвичайно важко передбачити здатність держави виконувати взяті на себе боргові зобов'язання. За таких обставин уряд, намагаючись зменшити бюджетний дефіцит, знижуватиме реальну ставку дохідності, що може призвести до ускладнень у розвитку фінансового сектору економіки.

Тому вищенаведені та розглянуті чинники та ряд інших причин сприяли дестабілізації економіки, зниженню доходів бюджету, нарощуванню інфляційних процесів, зростанню цін на товари та послуги, що, в свою чергу, призвело до зниженню матеріального добробуту населення та до появи та збільшення дефіциту бюджету.

Бюджетний дефіцит, належить до негативних економічних категорій, типу інфляції, кризи, безробіття, банкрутства, які, однак, є невід'ємними елементами економічної системи. Більше того, без них економічна система втрачає здатність до саморуху і поступального розвитку. Розглядаючи бюджетний дефіцит, не можна однозначно відносити до розряду надзвичайних, катастрофічних подій, ще й тому, що різним може бути якість, природа дефіциту. Дефіцит може бути пов'язаний з необхідністю здійснення великих державних вкладень в розвиток економіки. У цьому випадку він відображає не кризовий, протягом суспільних процесів, а державне регулювання економічної кон'юнктури, прагнення забезпечити прогресивні зрушення в структурі суспільного виробництва.

Дослідивши та розглянувши погляди вчених щодо економічної сутності дефіциту бюджету та причини його виникнення, слід зауважити, що дефіцит як економічне явище має свої певні характерні причини виникнення та здійснює вплив на розвиток економіки держави в цілому, тому на основі проведеного дослідження запропоновано наше бачення сутності дефіциту бюджету.

На мій погляд, дефіцит бюджету є економічним поняттям, в якому відображаються суспільно – економічні відносини та пріоритетні напрями розвитку економіки держави, які в свою чергу, забезпечують розвиток та економічне піднесення держави. Тому, саме бюджетний дефіцит є економічним явищем, поява якого та його розміри спричиняється різними як політичними, так і економічними, зовнішніми та внутрішніми чинниками, що, в свою чергу, здійснює значний вплив на розробку та реалізацію ефективних політик держави: податкову (оскільки основу дохідної частини складають податкові надходження: податки та збори); соціальну (раціональне та обґрунтоване фінансування соціальної сфери країни), бюджетну та фінансову в цілому. Також дефіцит бюджету розглядається, як певним ризиком, для фінансової безпеки країни, який несе в собі загрозу, щодо збільшення боргових коштів, що створює умови, які в майбутньому призведуть до дефолту країни.

Вирішення проблеми дефіциту бюджету на перший погляд здається не складним та полягає у збільшенні податкових надходжень чи скороченні бюджетних видатків. Але на практиці ситуація є набагато складнішою, тому що різке та швидке збільшення податкового навантаження найчастіше є недоцільним або неможливим через складність внесення змін у законодавство чи незацікавленість у цьому різних політичних суб'єктів. При цьому швидко скоротити бюджетні видатки також є неможливим, оскільки це призведе до неможливості належного виконання функцій покладених на державу, що в свою чергу призведе до соціального несприйняття та соціального колапсу в країні.

У ринкових умовах бюджет є основним інструментом державного регулювання соціально-економічних процесів. Надходження до бюджету безпосередньо залежать від стану виробництва. У свою чергу можливість утримувати соціальну сферу, забезпечувати соціальний захист населення залежить від стану надходжень до бюджету. Формування дохідної та видаткової частин бюджету пов'язане з основними макрпоказниками економічного й соціального розвитку України на відповідний рік.

Отже, в сучасних умовах нашої країни необхідно планувати й регулювати обсяг бюджетного дефіциту, ефективно керувати ним та стимулювати його зменшення. Постійні несвоєчасні виплати, державні кредити можуть призвести до накопичення боргів. Через це країна може втратити економічну незалежність, а також погіршити загальний стан економіки взагалі, що негативно вплине на рівень життя населення.

**Товкач М.В., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-19-4м, ФПУП
Науковий керівник – Самчик М.Ю., к.е.н.
Державний університет «Житомирська політехніка»**

СТРАТЕГІЯ РОЗВИТКУ ДЕРЖАВНОЇ КАЗНАЧЕЙСЬКОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ

Державна казначейська служба України є центральним органом виконавчої влади і керується у своїй діяльності Конституцією України, законами України, постановами Верховної Ради України, указами і розпорядженнями Президента України, декретами, постановами і розпорядженнями Кабінету Міністрів України.

Основним завданням Державної казначейської служби України, є забезпечення ефективного управління коштами Державного бюджету України, підвищення оперативності у фінансуванні видатків у межах наявних обсягів фінансових ресурсів у Державному бюджеті України.

Для досягнення поставлених цілей Державна казначейська служба України щорічно розробляє та затверджує перелік пріоритетних завдань на наступний рік, відповідно до яких організовують свою роботу всі територіальні управління Державної казначейської служби України.

Процеси євроінтеграції та розвиток міжнародного співробітництва, залучення іноземних інвестицій в економіку стали передумовами реформування системи бухгалтерського обліку та звітності в державному секторі.

Запровадження реформи системи бухгалтерського обліку в державному секторі було розпочато ще у 2007 році. Мета, основні завдання та напрями реалізації реформи знайшли відображення у Стратегії модернізації системи бухгалтерського обліку в державному секторі на 2007- 2015 роки, затвердженій постановою Кабінету Міністрів України від 16.01.2007 №34 (далі – Стратегія) та рішеннях Уряду:

- Стратегії розвитку системи управління державними фінансами (розпорядження Кабінету Міністрів України від 01.08.2013 №774-р);
- Стратегії реформування системи управління державними фінансами на 2017-2020 роки (розпорядження Кабміну від 08.02.2017 № 142-р);
- Стратегії модернізації системи бухгалтерського обліку та фінансової звітності в державному секторі на період до 2025 року (розпорядження Кабінету Міністрів України від 20.06.2018 №437-р).

Метою реформи є вдосконалення системи бухгалтерського обліку та фінансової звітності в державному секторі з урахуванням вимог міжнародних стандартів бухгалтерського обліку для державного сектору.

Стратегією визначено основні напрями реформи:

- гармонізація національної системи бухгалтерського обліку з міжнародними стандартами обліку та звітності в державному секторі;
- удосконалення системи складання та консолідації фінансової звітності.

Упродовж 2007-2015 рр. Казначейство спільно з Міністерством фінансів України розробили та затвердили 20 національних положень (стандартів) бухгалтерського обліку в державному секторі (4 регулюють питання фінансової звітності, 16 – бухгалтерського обліку), які застосовуються суб'єктами державного сектору з січня 2015 року. Також Мінфіном і Казначейством було розроблено та затверджено методологічну базу:

- План рахунків бухгалтерського обліку в державному секторі затверджений наказом Міністерства фінансів України від 31.12.2013 №1203 (далі – План рахунків);
- Порядок застосування Плану рахунків бухгалтерського обліку в державному секторі та Типові кореспонденції субрахунків бухгалтерського обліку для відображення основних операцій бюджетних установ, фондів загальнообов'язкового державного соціального і пенсійного страхування та операцій щодо виконання державного та місцевих бюджетів затверджений наказом Міністерства фінансів України від 29.12.2015 № 1219;
- Порядок заповнення форм фінансової звітності в державному секторі, затверджений наказом Міністерства фінансів України від 28.12.2017 №307;
- Методичні рекомендації з перевірки порівнянності показників фінансової звітності суб'єктів державного сектору, затверджені наказом Міністерства фінансів України від 28.12.2017 №1170.

Державна казначейська служба України, як центральний орган виконавчої влади, постійно розвивається. Всі проекти, які вже запроваджені та будуть реалізовані в майбутньому, направлені на вдосконалення обслуговування Р(О)БК, забезпечення оптимізації процесу управління державними фінансами шляхом забезпечення керівництва Казначейства повною та достовірною інформацією про фактичні надходження податків та зборів до державного і місцевих бюджетів, а також видатків Р(О)БК в режимі реального часу протягом операційного дня, що досягається завдяки швидкості обміну інформацією та документами між усіма учасниками бюджетного процесу.

Фільо М.В., магістрант, І курс, гр. ЗДУМ-19-8м, ФПУП
Науковий керівник – Леган І.М., к.е.н.
Державний університет «Житомирська політехніка»

ОСОБЛИВОСТІ НАБУТТЯ ГРОМАДЯНСТВА УКРАЇНИ

Питання громадянства було актуальним на протязі всього часу розвитку держави. Відповідно до Загальної декларації прав людини, право на громадянство є одним із основних прав, адже завдяки набуттю статусу громадянина певної держави особа набуває певного комплексу прав та обов'язків. На сьогоднішній день це питання є досить обговорюваним на законодавчому рівні у зв'язку з євроінтеграцією держави та розбудовою її як правової, демократичної та соціальної країни.

Українське громадянство можна набутти за наявності чітко передбачених підстав та умов. Умови та порядок набуття громадянства України регламентуються Законом України «Про громадянство України» (далі – Закон) та Указом Президента України від 27 березня 2001 року № 215 «Питання організації виконання Закону України «Про громадянство України», а також міжнародними договорами України.

Підставами набуття громадянства України, що визначені у статті 6 Закону є: за народженням; за територіальним походженням; внаслідок прийняття до громадянства; внаслідок поновлення у громадянстві; внаслідок усиновлення; внаслідок встановлення над дитиною опіки чи піклування, влаштування дитини в дитячий заклад чи заклад охорони здоров'я, в дитячий будинок сімейного типу чи прийомну сім'ю або передачі на виховання в сім'ю патронатного вихователя; внаслідок встановлення над особою, визнаною судом недієздатною, опіки; у зв'язку з перебуванням у громадянстві України одного чи обох батьків дитини; внаслідок визнання батьківства чи материнства або встановлення факту батьківства чи материнства; за іншими підставами, передбаченими міжнародними договорами України. Також, законодавством визначено підстави, за яких особі можуть відмовити в отриманні громадянства.

Іноземці та особи без громадянства, що не мають правових підстав для набуття українського громадянства за принципом «права ґрунту» (за територіальним походженням) чи за принципом «права крові» (за народженням), так званої «філіації», можуть бути прийняті до громадянства України відповідно до статті 9 Закону за власним клопотанням, так званої «натуралізації». Натуралізація здійснюється на основі волевиявлення особи, та припинення попереднього громадянства. Право на встановлення певних умов натуралізації передбачене Конвенцією про скорочення без громадянства. Законодавством України встановлено чіткий перелік умов прийняття до громадянства. В першу чергу, особа повинна визнавати і дотримуватись Конституції та законів України. Також, обов'язково необхідно подати декларацію про відсутність іноземного громадянства (для осіб без громадянства) або зобов'язання припинити іноземне громадянство (для іноземців). Подання зобов'язання припинити іноземне громадянство не поширюється на громадян тих держав, законодавство яких передбачає автоматичне припинення громадянства, у зв'язку з набуттям громадянства іншої держави. У всіх інших випадках, особа, яка зобов'язалась припинити іноземне громадянство, повинна надати документ про це до уповноваженого органу України протягом двох років з моменту прийняття її до громадянства України. Ще однією з умов для отримання українського громадянства є безперервне проживання на законних підставах на території України протягом останніх п'яти років (для іноземців) або протягом останніх трьох років (для осіб без громадянства). Але ця умова не поширюється на осіб, які перебувають в шлюбі з громадянином України понад два роки, і на осіб, які перебували з громадянином України понад два роки у шлюбі, який припинився внаслідок його смерті. Отже, скорочення умови терміну проживання до двох років для іноземців, які одружені з громадянами України має негативний вплив, адже таким чином збільшується кількість фіктивних шлюбів, лєвова частка яких укладається саме з іноземцями, адже для них це чи не єдиний спосіб отримати українське громадянство. Крім вищезазначених умов, необхідно отримати дозвіл на імміграцію в Україну, володіти державною мовою або хоча б розуміти її в обсязі, достатньому для спілкування, а також мати законні джерела існування. Вважаємо, що необхідно ускладнити умови прийняття громадянства, зокрема, ввести іспит по знанню української мови відповідно до рівня, визначеного Національною комісією зі стандартів державної мови, а також по знанню законодавства та історії України. На нашу думку це є необхідним, адже ця особа має намір проживати на території України, спілкуватися з населенням, брати участь у політичному житті країни, також таким чином потрібно виховувати національний патріотизм майбутнього громадянина.

Отже, отримання українського громадянства – процес складний та досить специфічний. Але, на нашу думку, відповідно до вимог законодавства, для іноземця, який бажає отримати статус громадянина України, не виникне жодних серйозних перепон. Тому доречно внести зміни до Закону шляхом доповнення умов прийняття до громадянства; посилити їх для того, щоб не кожен бажачий міг швидко і безперешкодно стати громадянином нашої держави, а тільки ті особи, які усвідомлюють, що громадянство України – це велика відповідальність як перед самим собою, так і перед українським народом в цілому.

Харина С.В., студ., І курс, гр. ЗДУМ19-8м, ФПУП
Науковий керівник – Леган І.М., к.е.н.
Державний університет «Житомирська політехніка»

АНАЛІЗ РЕФОРМУВАННЯ ПЕНСІЙНИХ СИСТЕМ КРАЇН ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ НА ПРИКЛАДІ НІМЕЧЧИНИ ТА ФРАНЦІЇ

Пенсійні системи більшості країн Євросоюзу зазнали значних змін протягом останніх років. Головними чинниками реформування є погіршення демографічних тенденцій – суттєва зміна співвідношення між працюючими та тими, хто отримують пенсії; зміна структури виробництва та споживання національного продукту.

Розмір пенсії в Євросоюзі залежить від політики держав, пенсійного віку, відсотка відрахувань з кожної заробітної плати та інших факторів. Щоб заслужити високу пенсію, кожному європейцю потрібно виконати низку суворих умов у 2020 році. Тільки в такому разі можна розраховувати на забезпечену старість. Кожен європеєць, будучи в працездатному віці, намагається виконати всі умови для гідного допомоги в майбутньому. Крім цього, багато беруть участь в корпоративних програмах, створюють особисті накопичення, вкладають гроші в страхові компанії. Наприклад Німеччина розраховує пенсію за формулою, яка включає ту суму балів, яку заробив людина за трудовий період. Якщо житель Німеччини працював 40 років, і отримував середню або вище середнього зарплату, то йому зараховується щороку по 1 балу. 1 бал дорівнює 27,47 євро. Обчислюючи за формулою, отримуємо 1236,15 євро в місяць. Пенсія у Швеції складається з трьох частин — умовно-накопичувальної, накопичувальної та гарантованої (обов'язковий мінімум). Першу формують внески трудового населення в розмірі 16 % від заробітної плати. Ці гроші переходять у зобов'язання і підлягають індексації. Накопичувальну частину також формує працівник зі своєї зарплати. Гроші накопичуються на особистому рахунку, їх дозволено інвестувати. Пенсіонер може отримувати декілька пенсій відразу. Обов'язковий мінімум держава платить пенсіонерам з бюджету. Розмір пенсії становить близько 70 % зарплати.

У кожній європейській країні є різні параметри, які визначають розмір пенсії. Можна виділити кілька основних показників: середня заробітна плата в рік; трудовий стаж; індексація; займана посада; специфіка професії (військовослужбовці, медики, наукові працівники, державні службовці); прожитковий мінімум; наявність інвалідності; інші пільги.

У Німеччині, Великобританії та Франції пенсії захищені від макроекономічних ризиків: пенсіонери цих країн не бояться інфляції, переходу на іншу валюту та інших негативних факторів. Їм забезпечений гідний рівень життя, який можна порівняти з періодом продуктивної трудової діяльності. Мінімальна пенсія нараховується тим пенсіонерам, трудовий стаж яких становить не менше 40 років (у Німеччині, Великобританії, Франції, Данії, Швеції, Норвегії), 37 років (в Іспанії), 20 років (у Польщі). Чим більший стаж, тим на більший розмір виплати претендує людина. У європейських країнах кожен мешканець знає, що якщо він працює на благо держави, то в результаті уряд подбає про нього й забезпечить гідний рівень життя на пенсії.

Зараз люди все частіше і частіше змінюють місце роботи, змінюють професію або працюють одночасно в різних областях, переходять з роботи на навчання і назад, – пояснює Філіп Агіон – один з економістів, які працювали над програмою Еммануеля Макрона в 2017 році. Кар'єра стала більш рухомою та переривається. Тому наша система не більше не підходить, вона була розрахована на людей, які зберігають той же статус, ту ж роботу протягом всієї своєї кар'єри. Пенсійна реформа, запропонована президентом Еммануелем Макроном, створює "довготривалу та міцну" систему, яка дозволить "забезпечити збалансовану справедливість між поколіннями", а також збільшити захист мало захищеного населення. "Ми пропонуємо новий пакт між поколіннями. Ми хочемо, щоб система була однаковою для всіх французів без винятків", – сказав він. Нова пенсійна реформа передбачає заміну понад 40 пенсійних систем, що існують у Франції, на єдину та скорочення мільярдного дефіциту у пенсійних фондах. План реформування передбачає введення мінімальної щомісячної пенсії в розмірі 1000 євро для тих, хто відпрацював визначену кількість років. Обов'язковий мінімальний пенсійний вік зберігається на рівні 62 роки, але будуть і винятки: пожежники, військовослужбовці та поліцейські зможуть і надалі раніше виходити на пенсію. Система бонусів для заохочення людей працювати довше діятиме для тих, хто працюватиме до 64 років. Разом з тим, після того як почалися протести уряд відмовився від збільшення пенсійного віку з 62 до 64 років.

Уряди країн Європейського Союзу постійно вдосконалює пенсійну систему, намагаючись забезпечити високий рівень життя пенсіонерам. Чим довше працює людина, тим на більшу виплату він може розраховувати. Благонадійні країни ставлять пріоритет пенсійні реформи, спрямовані на поліпшення життя літніх людей.

Харченко О.А., аспір.
Козакевич І.В., магістрант, І курс, ЗДУМ -19-7м, ФПУП
Державний університет «Житомирська політехніка»

СУЧАСНІ АСПЕКТИ ЕФЕКТИВНОСТІ РОБОТИ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

Стратегічним завданням адміністративної реформи у Україні є впровадження інновацій, для забезпечення ефективності державного управління. Ефективність впровадження реформи, цілком залежить від роботи державних службовців, якщо описувати державне управління, як діяльність, яка здійснюється громадянами України, винятково для людей та в їх інтересах. Не можна заперечити й те, що ефективність публічного адміністрування тісно пов'язана з ефективністю діяльності державних службовців.

Організація системи державної служби в Україні, на даний час, перебуває в процесі розвитку. В ній існують і переваги і недоліки. Оскільки інститут державної служби в Україні – є досить молодим, то на шляху до ідеальної організації роботи держслужбовців, постає ряд питань, по-перше, питання прийому на роботу, по-друге – кар'єрне зростання, по-третє – надання можливості самовдосконалення та саморозвитку, а також одне з найбільш важливих питань – матеріальне забезпечення, оскільки рівень корупції та мотивація до кращої роботи, залежить і в тому в числі, саме від цього коефіцієнту.

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. 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 – перевагою є – універсальність. 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.

На нашу думку, для підвищення ефективності роботи державних службовців, особа – яка отримує такий статус, має бути зацікавлена в розвитку Нашої держави. Делеговані особи мають усвідомлювати кінцеву мету, розуміти свій статус, як висококваліфікованого спеціаліста, якому делеговано державою повноваження управління та надання послуг, та усвідомлювати рівень відповідальності за дії та бездіяльність, яка досить часто проглядається в процесі проходження держслужби.

В кар'єрному розвитку державних службовців, виділяють два види зростання: вертикальне – просування від меншого рангу державної служби до вищого рівня в ієрархії; горизонтальне – просування в межах одного рангу чи категорії, тобто переведення працівника з одного робочого місця на інше задля підвищення його інтересу до роботи. Законодавством України передбачено умови і процес кар'єрного зростання державних службовців, зокрема, про це йдеться в розділі 5 (ст.ст.24-29) Закону України «Про державну службу», а також зазначено, що просування по службі державного службовця здійснюється шляхом зайняття більш високої посади на конкурсній основі, крім випадків, коли інше встановлено законодавством або шляхом присвоєння державному службовцю більш високого рангу. Підвищення по службі також передбачається для тих осіб, які досягли найкращих результатів у роботі, виявляють ініціативу і постійно підвищують професійний рівень. Для реалізації всіх поставлених перед ним завдань, управлінець, повинен мати відповідний кар'єрний потенціал, під якими ми розуміємо, підвищення умов праці. Запровадження інноваційних систем не тільки надання послуг громадянам, а й надання повноцінного соціального пакету, в який закладено, медичне страхування. Престижність надання адміністративних послуг та самої посади державного службовця. Встановлення режиму праці та відпочинку. Комбінування державницьких та комерційних, для підвищення ефективності праці.

Отже, для втілення ідеї кар'єрного потенціалу державного службовця автор позиціонує застосування системи показників, яка диференційована по рівням: на глобальному рівні – індекс людського потенціалу; на державному рівні – потенціал пересічного українця; на рівні державної установи – показник комплексної оцінки державних службовців. Оскільки, недостатнє втілення, навіть одного з перерахованих рівнів, призводить до недосконалого функціонування системи державної служби.

Управління кар'єрою це процес, завдяки якому кар'єра державних службовців керівного складу планується з метою задоволення державних інтересів, носіями яких є державні організації та установи, а також переваг та інтересів кожної особи, яка розпочинає свій кар'єрний шлях. Однак неврахування кар'єрного потенціалу кожного призводить до недостатньої ефективності функціонування державної служби України в цілому.

Досвід, західноєвропейських держав показує, що оцінюючи професійний досвід, використовуючи його резерви для реалістичного розуміння власних можливостей та розробка кар'єрних планів – і є дієвим інструментом підвищення ефективності праці, осіб, які є – державними службовцями.

Хмелюк І.С., студ., IV курс, гр. ПУА - 1, ФПУП
Науковий керівник – Мельничук Д.П., д.е.н., доц.
Державний університет «Житомирська політехніка»

ДЕРЖАВНА СЛУЖБА РЕГІОНАЛЬНОГО РІВНЯ В СИСТЕМІ ФОРМУВАННЯ ТА РЕАЛІЗАЦІЇ МОЛОДІЖНОЇ ПОЛІТИКИ

Майбутній розвиток українського суспільства ґрунтується на свідомому та обізнаному молодому поколінні, яке є основою не тільки сильної громади, а й міцної України. Проте, тривалий час політики лише декламували ці положення і своїми діями підштовхували молоді покоління шукати кращого життя за кордоном. Наразі молодіжне безробіття є одним з найактуальніших питань, оскільки молодіжні проблеми суттєво впливають на майбутнє економіки й державне становлення України. На сьогодні дослідження проблеми безробіття серед молоді є вкрай актуальним, оскільки саме ця категорія економічно активного населення найчастіше піддається різного роду ризикам.

Визначення поняття «молодь» важливе не тільки для вироблення єдиного підходу щодо встановлення вікових меж молоді, а й для з'ясування сутності молоді як категорії, її місця у соціальній структурі суспільства, соціальних показників, які відображають специфіку її соціального та економічного статусу. У вітчизняній та зарубіжній науці молодь трактується як соціальна спільнота, що посідає певне місце в соціальній структурі суспільства і набуває соціального статусу в різноманітних соціальних структурах (соціально-класові, професійно-трудова, соціально-політичні тощо), має спільні проблеми, соціальні потреби та інтереси, особливості життєдіяльності тощо. Тож, невід'ємною складовою та важливим механізмом розбудови України як соціальної держави, формування громадянського суспільства виступає державна молодіжна політика, яка в Україні є пріоритетним і специфічним напрямом діяльності держави і здійснюється: в інтересах молодої людини, суспільства, держави; з урахуванням можливостей України, її економічного, соціального, історичного, культурного розвитку і світового досвіду державної підтримки молоді.

Досвід останніх десятиліть переконливо доводить, що політичних і економічних успіхів досягають саме ті держави, які приділяють підвищену увагу молоді; що стійкий розвиток демонструють саме ті суспільства, які переглянули систему традиційних поглядів на нові покоління, на систему взаємин між поколіннями, а також їх значення для політичного і соціально-економічного розвитку.

На даний час формування державної молодіжної політики з боку центральних органів влади базується на розумінні важливості того, що молодь становить майже половину населення працездатного віку і як така являє собою найбільш перспективний ресурс подальшого соціально-економічного розвитку і взагалі збереження, відтворення й накопичення людського капіталу України.

Втім, безробіття молоді є однією з найгостріших соціально-економічних проблем сучасної України. Особливо різко простежується тенденція зростання безробіття молоді в умовах світової економічної кризи та поточної пандемії. В Україні за останні роки в сфері зайнятості виникло багато проблем, якими повинні займатись центри зайнятості, створюватись програми щодо зайнятості молодого покоління. Відповідно, для посилення ефективності державної політики зайнятості заходи щодо подолання молодіжного безробіття повинні включати:

- пільгове оподаткування підприємств та матеріальне заохочування підприємців, що приймають на роботу молодих фахівців;
- полегшення переходу від навчального закладу до місця роботи.

Щодо останнього, то варто взяти заходів щодо удосконалення якості і структури освіти, забезпечення більшої адаптаційної здатності молодих людей до технологічних і економічних змін. Навчання кадрів є одним з головних засобів боротьби зі структурним безробіттям, формування передумов для росту мобільності кадрів, скорочення періоду між втратою та отриманням роботи.

Тож, проблема зайнятості молоді, зокрема випускників усіх типів навчальних закладів, нині є надзвичайно актуальною і потребує системного підходу до її вирішення. Молоде покоління за своєю суттю є наймобільнішим, здатним швидше, ніж інші покоління, реагувати на зміни в суспільстві. Підтвердженням цьому є переважна участь молодих людей, порівняно зі старшим поколінням, у підприємницькій діяльності, сфері малого та середнього бізнесу.

Список використаної літератури:

1. Злупко С.М., Павлишин М.І. Економічна освіта і соціальний захист молоді // Наукові записки. – Острог, 2000. – С. 45-50.
2. Ковальова Н.О. Актуальні питання вдосконалення системи підготовки та працевлаштування молодих фахівців / Н. О. Ковальова // Формування ринкових відносин в Україні. – 2005. – №1. – С. 46-50.

Хома Ю.В., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-19-6м, ФПУП
Науковий керівник – Леган І.М., к.е.н.
Державний університет «Житомирська політехніка»

СОЦІАЛЬНЕ ОБСЛУГОВУВАННЯ ЯК СКЛАДОВА СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ НАСЕЛЕННЯ

У сучасних умовах загострення соціальних проблем у зв'язку з проведенням в нашій країні радикальних реформ ринкового напрямку та посиленням світової економічної кризи значно підвищується роль соціальних функцій держави. Ідея правової держави, де соціальні пріоритети висувуються на перший план і створюються рівні можливості для всіх громадян, може стати консолідуючою силою українського суспільства.

Соціальні послуги – це комплекс правових, економічних, психологічних, освітніх, медичних, реабілітаційних та інших заходів, спрямованих на окремі соціальні групи чи індивідів, які перебувають у складних життєвих обставинах та потребують сторонньої допомоги, з метою поліпшення або відтворення їх життєдіяльності, соціальної адаптації та повернення до повноцінного життя. Під складними життєвими обставинами розуміють обставини, що об'єктивно порушують нормальну життєдіяльність особи, наслідки яких вона не може подолати самостійно (інвалідність, часткова втрата рухової активності у зв'язку зі старістю або станом здоров'я, самотність, сирітство, безпритульність, відсутність житла або роботи, насильство, зневажливе ставлення та негативні стосунки в сім'ї, малозабезпеченість, психологічний чи психічний розлад, стихійне лихо, катастрофа тощо).

В Україні можуть надаватися такі види соціальних послуг:

1) соціально-побутові послуги – забезпечення продуктами харчування, м'яким і твердим інвентарем, гарячим харчуванням, транспортними послугами, засобами малої механізації; здійснення соціально-побутового патронажу, виклик лікаря, придбання та доставка медикаментів тощо.

2) соціально-психологічні послуги – надання консультацій з питань психологічного здоров'я та поліпшення відносин з оточуючим соціальним середовищем, застосування психодіагностики, спрямованої на вивчення соціально-психологічних характеристик особистості з метою її психологічної корекції або психологічної реабілітації; надання медичних порад;

3) соціально-педагогічні послуги – виявлення та сприяння розвитку різнобічних інтересів і потреб осіб, які перебувають у складних життєвих обставинах; організація індивідуального навчального, виховного та корекційного процесів, дозвілля, спортивно-оздоровчої, технічної та художньої діяльності тощо, а також залучення до роботи різноманітних закладів, громадських організацій, заінтересованих осіб;

4) соціально-медичні послуги – консультації щодо запобігання виникненню та розвитку можливих органічних розладів особи, зберігання, підтримка та охорона її здоров'я, здійснення профілактичних, лікувально-оздоровчих заходів, працетерапія;

5) соціально-економічні послуги – задоволення матеріальних інтересів і потреб осіб, які перебувають у складних життєвих обставинах, що реалізуються у формі надання матеріальної чи грошової допомоги, а також допомоги у вигляді одноразових компенсацій;

6) юридичні послуги – надання консультацій з питань чинного законодавства, здійснення захисту прав та інтересів осіб, які перебувають у складних життєвих обставинах; сприяння застосуванню державного примусу і реалізації юридичної відповідальності осіб, які вдаються до протиправних дій щодо цієї особи (оформлення правових документів, адвокатська допомога, захист прав та інтересів особи тощо);

7) послуги з працевлаштування – пошук підходящої роботи, сприяння у працевлаштуванні та соціальне супроводження працевлаштованої особи;

8) послуги з професійної реабілітації осіб з обмеженими фізичними можливостями – комплекс медичних, психологічних, інформаційних заходів, спрямованих на створення сприятливих умов для реалізації права на професійну орієнтацію та підготовку, освіти, зайнятості;

9) інформаційні послуги – надання інформації, необхідної для вирішення складної життєвої ситуації (довідкові послуги);

10) просвітницькі послуги – розповсюдження просвітницьких та культурно-освітніх знань;

11) рекламно-пропагандистські послуги – поширення об'єктивної інформації про споживчі властивості та види соціальних послуг, формування певних уявлень і ставлення суспільства до соціальних проблем;

12) інші соціальні послуги.

Надання соціальних послуг ґрунтується на таких принципах: адресності та індивідуального підходу; доступності та відкритості; добровільності вибору отримання чи відмови від надання соціальних послуг; гуманності; комплексності; максимальної ефективності використання бюджетних та позабюджетних коштів суб'єктами, що надають соціальні послуги; законності; соціальної справедливості.

**Чвертняк Л.В., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-19-1м, ФПУП
Науковий керівник – Свірко С.В., д.е.н., проф.
Державний університет «Житомирська політехніка»**

ПРОГРАМНО-ЦІЛЬОВИЙ МЕТОД У БЮДЖЕТНОМУ ПРОЦЕСІ

Реформа міжбюджетних відносин, запроваджена з прийняттям змін до Бюджетного кодексу України у грудні 2014 року, забезпечила реалізацію реальних кроків щодо перерозподілу фінансового ресурсу на користь місцевих органів влади, децентралізації системи міжбюджетних відносин. Зокрема, значно розширені права органів місцевого самоврядування у прийнятті рішень, і їм надано повну бюджетну самостійність щодо наповнення своїх бюджетів і здійснення видаткових повноважень, передбачене збільшення джерел формування дохідної бази місцевих бюджетів за рахунок передачі окремих доходів з державного бюджету, запровадження нового виду податку – акцизного податку з кінцевих продажів, розширені бази оподаткування за діючими податками.

Водночас змінами до Податкового кодексу України підвищена фіскальна незалежність органів місцевого самоврядування щодо місцевих податків та зборів, зокрема шляхом надання права самостійного визначення ставок податків та встановлення пільг з їх сплати.

Результати виконання місцевих бюджетів впродовж 2018-2019 років підтверджують, що реалізація реформи міжбюджетних відносин сприяла підвищенню рівня фінансової забезпеченості місцевих бюджетів. При цьому, зростання надходжень відслідковується по всіх видах доходів.

Отже, за наявності у своєму розпорядженні значних фінансових ресурсів, перед місцевими органами влади постає важливе завдання – максимально ефективно їх використання, за умови забезпечення при цьому прямого взаємозв'язку між розподілом коштів і фактичними результатами їх використання відповідно до визначених пріоритетів розвитку громади.

Вирішення цього завдання можна досягти при застосуванні програмно-цільового методу. Його використання дозволяє забезпечити планування бюджету на середньострокову перспективу, перехід від утримання бюджетних установ до надання послуг високої якості населенню, оптимальне використання бюджетних коштів, досягнення в результаті значного економічного і соціального ефекту, підвищення обізнаності громадськості щодо ефективності витрачання коштів бюджету територіальної громади та рівня задоволення споживачів суспільних та гарантованих соціальних послуг.

Програмно-цільовий метод вимагає від установ визначення конкретних цілей, завдань та відповідних показників виконання у середньостроковій перспективі. Він передбачає групування видатків у програми, які фінансуються окремо та відповідають за визначені цілі та завдання, доповнює процес стратегічного планування, визначаючи вартість досягнення цілей та виконання завдань регіональної політики.

Відповідно до програмно-цільового методу проводиться фінансування яке спрямоване на досягнення результату, замість утримання мережі існуючих установ та штату працівників. Бюджетні ресурси завжди обмежені. Відтак, правильне планування бюджету повинно збалансовувати потреби у фінансуванні з обсягами наявних ресурсів.

До особливих складових програмно-цільового методу належать:

- бюджетні програми. Бюджетна програма – це сукупність заходів, спрямованих на досягнення єдиної мети, завдань та очікуваного результату, визначення та реалізацію яких здійснює розпорядник бюджетних коштів відповідно до покладених на нього функцій (стаття 2 Кодексу). Бюджетні програми визначаються головними розпорядниками бюджетних коштів. Типові переліки бюджетних програм у розрізі галузей бюджетної сфери затверджені спільними наказами Міністерства фінансів України та галузевих міністерств.

- відповідальні виконавці – визначаються головним розпорядником бюджетних коштів за погодженням з місцевим фінансовим органом. Відповідальні виконавці забезпечують цільове та ефективне використання бюджетних коштів протягом усього терміну реалізації відповідних бюджетних програм у межах визначених бюджетних призначень.

- паспорти бюджетних програм – це документи, що визначають мету, завдання, відповідальних виконавців, результативні показники та інші характеристики бюджетної програми відповідно до бюджетного призначення, встановленого рішенням про місцевий бюджет. Паспорти бюджетних програм розробляються головними розпорядниками коштів, які забезпечують своєчасність їх затвердження, відповідають за достовірність і повноту інформації, що в них міститься, та складають звіти про їх виконання.

- результативні показники, які використовуються для оцінки ефективності бюджетної програми. Результативні показники включають кількісні та якісні показники, які визначають результат виконання бюджетної програми, характеризують хід її реалізації, ступінь досягнення поставленої мети та виконання завдань бюджетної програми.

Також важливими складовими програмно-цільового методу, які дозволяють своєчасно попередити можливі проблеми, пов'язані з виконанням бюджету, та розробити заходи для покращення якості надання суспільних послуг й підвищення ефективності видатків місцевих бюджетів, є моніторинг та оцінка ефективності виконання бюджетних програм.

Моніторинг надає можливість на систематичній основі відслідковувати хід виконання програми, результати діяльності розпорядника бюджетних коштів, якість надання бюджетних послуг. Дані, отримані у ході моніторингу, є основою для здійснення оцінки ефективності бюджетної програми, яка передбачає:

- аналіз відповідності поставлених завдань меті бюджетної програми;
- аналіз відповідності результативних показників поставленим завданням та меті бюджетної програми;
- визначення причини неефективного чи недостатньо ефективного виконання бюджетної програми;
- підготовку пропозицій щодо зміни напрямів спрямування бюджетних коштів з метою досягнення максимального ефекту від їх використання;
- аналіз доцільності реалізації бюджетної програми в наступних бюджетних періодах або її припинення.

Оцінка ефективності бюджетної програми є ефективним інструментом аналізу, який дозволяє:

- відійти від практики фінансування за принципом утримання бюджетних установ до практики, орієнтованої на забезпечення оптимального співвідношення бюджетних видатків із досягнутими результатами;
- покращити структуру бюджетної програми як у ході її реалізації (наприклад, уточнивши завдання програми, показники тощо), так і на стадії планування програми на наступний бюджетний період;
- підвищити прозорість бюджетного процесу шляхом інформування громадськості про результати оцінки бюджетних програм.

Враховуючи те, що на рівні місцевих бюджетів одна програма може виконуватися різними розпорядниками коштів, Міністерство фінансів розробило Методику здійснення порівняльного аналізу ефективності бюджетних програм, які виконуються розпорядниками коштів місцевих бюджетів. Така методика дає можливість співставити ефективність використання коштів різними розпорядниками за однією бюджетною програмою. При цьому, аналіз бюджетної програми базується на основі середніх індексів виконання результативних показників бюджетної програми. Для їх розрахунку використовуються показники ефективності та якості (разом по загальному та спеціальному фондах), що характеризують виконання бюджетної програми.

Результати оцінки ефективності бюджетних програм є підставою для прийняття управлінських рішень, зокрема:

- внесення в установленому порядку змін до бюджетних призначень поточного бюджетного періоду;
- внесення відповідних пропозицій до проекту бюджету на плановий бюджетний період та до прогнозу бюджету на наступні за плановим два бюджетні періоди;
- внесення пропозицій, включаючи зупинення реалізації відповідних бюджетних програм, у випадку невикористання коштів або неефективного використання коштів.

Застосування програмно-цільового методу бюджетного планування дозволить:

- поліпшити макроекономічний баланс шляхом розроблення узгоджених і реалістичних прогнозів доходів до бюджету;
- визначити загальні цілі бюджетної політики та забезпечити відкритість їх досягнення впродовж декількох років;
- визначити і дотримуватись чітких пріоритетів у сфері державних видатків;
- забезпечити можливість ініціювання змін у бюджетній політиці та механізмах контролю за їх реалізацією;
- удосконалити розподіл бюджетних коштів, спрямованих на досягнення стратегічних пріоритетів;
- підвищити відповідальність головних розпорядників бюджетних коштів за ефективне та раціональне використання бюджетних коштів;
- посилити загальний бюджетний контроль.

Список використаної літератури:

1. Бюджетний кодекс України від 08.07.2010 № 2456-VI із змінами /[Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2456-17>

2. Наказ Міністерства фінансів України «Про затвердження Основних підходів до запровадження програмно-цільового методу складання та виконання місцевих бюджетів» від 02.09.2010 № 949 із змінами / [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://ips.ligazakon.net/document/MF10114>

Чернецька Є.О., студ. II курсу, гр. ПУА-3, ФПУП
Науковий керівник – Загурська-Антонюк В.Ф., к.пол.н., доц.
Державний університет «Житомирська політехніка»

ЕКОЛОГІЧНА ПОЛІТИКА ТА СВІТОВА КРИЗА

XXI століття стало часом активного соціально-економічного розвитку, демократизації влади та стрімкого запровадження інноваційних технологій. Здавалося б, рух здійснюється лише в позитивному руслі, але, на превеликий жаль, на фоні усіх цих процесів виникають катастрофічні глобальні проблеми. Однією з найбільш гострих проблем, що стоять перед людством, є Environmental issues, тобто екологічні проблеми. Сучасний соціум чітко розуміє, що так не може продовжуватись і надалі, тому і застосовує деякі стратегії екологічної політики. Загалом, найчастіше об'єктом, що привертає увагу екополітиків, стають ті проблеми, що спричинені конфліктами міжнародної політики. По-перше, це передбачено тим, що контроль над раціональністю використання природних ресурсів є одним із найважливіших інструментів екологічної політики, яка тісно пов'язана із економікою та є в деякій мірі її політичною зброєю.

Основною практикою екологічної політики найчастіше визначають офіційні документи та план дій держав та суб'єктів, що стосуються міжнародних відносин, що мають спрямування на покращення рівня якості довкілля.

Тому слід зазначити, що такий вид як економічна політика регулює та контролює екологічну, економічно-фінансову та соціально-етичну функції геополітичних суб'єктів, що має схильність до тенденцій охорони навколишнього середовища у сенсі міжнародної співпраці. Безліч проблем виникають у результаті техногенного впливу на навколишнє середовище. На даний момент ця тема досягає глобального масштабу, тому і вимагає негайного вирішення у найкоротші строки.

Причиною того, що в Україні не проводиться активна та дієва екологічна політика, є недосконалість нормативно-правова та законодавча база, неналежні обсяги фінансування, неналагоджена взаємодія суб'єктів господарської діяльності та органів державної влади, нищівна дія підприємництва на стан довкілля, неналежним чином організована стратегія, спрямована на врегулювання та подолання наведених вище проблем. Ці моменти потребують модернізації та удосконалення даного виду політики на всіх етапах в ході глобалізації.

Визначено, що запровадження екологічної політики міст, регіонів та загалом України, як держави в цілому, визначають рівень розвитку та потенціал. Політичні представники та державні інститути мають стати саме тією рушійною силою, яка покладе основу даного виду політики, але, на превеликий жаль, свідомість кожного прошарку населення стосовно даної теми є відносно низьким, тому на перший план виходять фінансова, економічна, соціальна та іншого виду політики. Слід усвідомити, що усі ці ланки взаємопов'язані та прямо чи опосередковано впливають одна на одну, тому це є ще одним вагомим аргументом на користь активізації екологічної політики. Чіткий розподіл ресурсів для кожної з областей забезпечує розвиток усієї держави загалом. Екологічна політика повинна стати пріоритетною, адже вона є складовою державної регіональної політики, вона допомагає розкрити увесь можливий потенціал регіонів. Ще одним із ключових моментів, котрі забезпечать ефективне природокористування, мають стати трансформація та залучення інноваційних технологій у процес виконання державної екологічної стратегії.

Однією із причин, що доводить важливість збереження екології є курс на урбанізацію, тобто збільшення ролі міста, його масштабів, населення, економічного впливу. Розвиток інфраструктури частково є однією з провідних цілей держави, але ж з іншої сторони це наносить невиправну шкоду довкіллю. Викиди газів автомобілів та фабрик, звуження мережі «зелених зон», збільшення чисельності населення завжди тягнуть за собою збільшення потреб та ресурсів на їх забезпечення. Проблем із кожним днем стає усе більше, у той час, як спроби їх подолання залишаються мінімальними.

Отже, проаналізувавши усе вище зазначене, можна дійти висновку, що за програмою сталого розвитку, Україна має чітку стратегію на направлення усіх сил збереження невідновлювальних природних ресурсів, очищення та підтримання в належному стані навколишнього природного середовища, адже екологічна безпека – це компонент системи національної безпеки з нормальними умовами для розширеного відтворення природних ресурсів та життя людей.

Держава надалі визначається з курсом, орієнтованим на міжнародні економічні ринки, впроваджує європейські стандарти в управлінні довкіллям, продукти, що виготовляються вітчизняним виробником, проходять екологічне маркування, а інформація про стан довкілля та екологічну стратегію і її виконання, доступні в широкому доступі для усіх користувачів. Отже, можна сміливо сказати, що визнання проблеми завжди стає першим кроком до її вирішення.

Чернуха Б.В., студент II курсу, гр. ПУА-3, ФПУП
Науковий керівник – Загурська-Антонюк В.Ф., к.пол.н., доц.
Державний університет «Житомирська політехніка»

ПРОПАГАНДА В ПОЛІТИЧНИХ РЕАЛІЯХ СУЧАСНОГО СВІТУ

«Пропаганда – мистецтво примусити людей робити те, чого б вони не робили, якби мали у своєму розпорядженні усі дані, що стосуються ситуації», - А.Фразер.

Кожне суспільство потребує механізму прийняття рішень для відповідей на складні питання та координації дій. Власне, демократичні суспільства наразі обирають техніку переконування, тому пропагандистський вплив зростає з кожним днем. Хоча сучасні критики ставляться до переконування як до контролю свідомості, зосередження уваги, що призводить до руйнівних наслідків. У авторитарних суспільствах теж не можна говорити про послаблення пропаганди, оскільки головні принципи та установки розробляє правляча група, яка потім і втілює їх в життя. Пропаганда (лат. *propaganda* дослівно – «яка підлягає поширенню (віра)», від лат. *propago* – «поширюю») – форма комунікації, спрямована на поширення в суспільстві – світогляду, теорії, твердження, фактів, аргументів, чуток та інших відомостей для впливу на суспільну думку на користь певної спільної справи чи громадської позиції. Французький соціолог Жак Елльюль розділив пропаганду на вертикальну і горизонтальну. Вертикальна-подача інформації зверху-вниз. Горизонтальна – була революційною, бо реалізувалась в групі, де всі були рівні. Також він уводить розрізнення політичної та соціологічної пропаганди. Політична – те, що ми звикли звати пропагандою. Це методи впливу держави, партії, адміністрації. Соціологічна – об'єднання групи. З огляду на типи пропаганди контрпропаганда класифікується як наступальна та захисна

Сьогодні питання захисту інформаційного простору для України відіграє надзвичайно важливу роль. ЗМІ є чи не єдиним суспільним інститутом, здатним протидіяти російській інформаційній агресії, відбивати пропагандистські атаки противника та підсилити інформаційну безпеку нашої держави. Якісна контрпропаганда ставить тих, хто її проводить, у заздалегідь вигідну позицію, оскільки державо-відповідач має можливість використати широкий спектр контрпропагандистських засобів, дати гідну відповідь противнику. На даному етапі гібридної війни між Росією та Україною зарано говорити про переможців та переможених, але, оскільки, пропагандистський вплив на Україну залишається дуже потужним, постає питання ефективних методів боротьби та протистояння, захисту українського інформаційного поля. Узагальнена модель є готовою для впровадження у використання. В українському науковому просторі дослідження пропаганди та контрпропаганди проводили Г. Почепцов, Л. Войтасик, Н. Бутенко, І. Панарін, Б. Юськів, С. Дідковський, Я. Жарков.

Росія весь час створювала інформаційний майданчик для того, щоб пропагандистський вплив був якомога комплекснішим і ефективнішим. Цинічна брехня, розпалювання ненависті й нетерпимості, заклики до насильства й застосування широкого кола каналів та агентів всередині України – такою була російська пропаганда в українському інформаційному полі протягом 2014-2018 рр. Йдеться не про одиничні випадки чи короткострокові дії, а про тривалу, заздалегідь сплановану, складну і послідовну інформаційно-психологічну операцію, спрямовану на розпалювання та обґрунтування насильства на сході України. Для захисту від російської пропаганди у лютому 2015 року Міністерство інформаційної політики оголосило про створення «Інформаційних військ України» – державної організації, що діє на волонтерських засадах. Слід відкинути стереотипне сприйняття пропаганди і розглянути її, враховуючи нові історичні обставини та тенденції розвитку постіндустріального суспільства, оскільки саме воно охоплене масовою комунікацією. З цього приводу Г.Г. Почепцов зазначає: «Політика стала інформацією, але і інформація стала політикою. Тому перед нами постає нова конфігурація, котру варто визначати як інформаційну демократію». Звичайно, такого роду зміни відображаються і на характері політичної пропаганди, вона стає поліцентричною. Якщо є вільний доступ громадян до усіх джерел інформації, то спроби вплинути на їх точку зору відбуваються одночасно з декількох сторін. Конкуруючи джерела змагаються за політичну лояльність до себе. Кожне суспільство потребує механізму прийняття рішень для відповідей на складні питання та координації дій. Власне, демократичні суспільства наразі обирають техніку переконування, тому пропагандистський вплив зростає з кожним днем. Хоча сучасні критики ставляться до переконування як до контролю свідомості, зосередження уваги, що призводить до руйнівних наслідків. У авторитарних суспільствах теж не можна говорити про послаблення пропаганди, оскільки, головні принципи та установки розробляє правляча група, яка потім і втілює їх в життя. Сьогодні пропаганда є «зброєю масового ураження». Її широке використання допомагає перемагати на виборах, звинувачувати людей у тому, що вони не робили, маніпулювати масовою свідомістю у суспільстві.

Таким чином, пропаганда має позитивні і негативні сторони. За її допомогою люди можуть дізнатися новини або факти, які приховувалися державою. Але, з іншого боку, пропаганда є інструментом для маніпулювання людьми.

**Чухалова О.А., магістрант, I курс, гр.ЗДУМ-19-7м, ФПУП
Науковий керівник – Абрамова Д.С., к.н.держ.упр.
Державний університет «Житомирська політехніка»**

СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО РОЗВИТКУ ЛІДЕРСТВА НА ДЕРЖАВНІЙ СЛУЖБІ

Поняття керівника або адміністративної посади на державній службі та лідера колективу не завжди є тотожними поняттями. В той же час, варто враховувати, що всі дії керівника в державному органі чітко законодавчо регламентовані, крім того передбачають підпорядкування посадовій ієрархії.

Однак сучасний світ вимагає не лише формального керівництва, але й його успішного поєднання із лідерством. Це виклик сучасного темпу життя, змін, в тому числі і технологічних, та глобалізації. Ефективна і злагоджена робота державного органу значною мірою визначається саме діяльністю її керівника, наявності чи відсутності відповідного досвіду, знань та вроджених чи набутих лідерських якостей. Розвиток лідерства сприяє підвищенню ефективності державного управління, а також оперативного реагування на виклики та проблеми. Водночас слід враховувати, що не кожен лідер може бути формально визнаним керівником.

В еру новітніх технологій основним завданням керівника є бездоганна робота державного органу, управління, організації у відповідності до вимог законодавства. Однією із функцій сучасних технологій є покращення та полегшення праці працівників. Проте, лише справжній лідер має в собі поєднувати всі якості, які зможуть організувати робочий процес систематично та з використанням інноваційних технологій водночас, не створюючи при цьому незручностей в роботі колективу.

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.

Сьогодні в Україні успішно реалізується Програма розвитку лідерства 2014, яка закладає підвалини для вдосконалення управління людськими ресурсами, професіоналізації державної служби, сталого розвитку лідерства та сприяння вдосконаленню ефективності діяльності державного управління в цілому.

Варто також зазначити, що Стратегія державної кадрової політики на 2012-2020 роки враховує особливості розвитку українського суспільства та спрямована на формування лідерства у державній сфері за допомогою визначених цілей.

Водночас підвищуються вимоги не лише до рівня теоретичних знань та освіти, однак і до підготовки особистих якостей сучасного керівника державного органу.

Лідер на державній службі в першу чергу повинен брати на себе відповідальність, не діяти спонтанно, враховувати всі потреби і пріоритети державного органу. Повинна мати місце орієнтація на результат, враховуючи в тому числі суспільні виклики та забезпечувати надання дієвих послуг населенню. Також досить важливим є ефективний обмін інформацією по горизонталі і по вертикалі з метою ефективних досягнень та реалізації цілей державного органу.

Основними вимогами до сучасного лідера є:

1. Професійні знання та знання законодавства. Це необхідна умова роботи на публічній службі. Стратегічне бачення. Антикризовий менеджмент.

2. Особисті якості (аналітичне мислення, комунікабельність, вміння слухати, чесність та етичність, уміння управляти людськими ресурсами, сміливість йти на обґрунтований ризик та говорити правду керівництву, позитивність та відданість справі, аналітичні здібності, вміння мислити критично, креативність, гнучкість, амбітність, лідерство, стійкість до стресів, доброчесність.

3. Мотивація, зокрема самомотивація.

4. Знання організації/професійні знання.

5. Робота з командою та в команді (довіра, узгодженість, правильне бачення).

6. Розвиток взаємовідносин (правильний розподіл обов'язків та контроль виконання).

Основними засадами розвитку лідерства на державній службі є:

- освітня складова, що передбачається різними процедурами, які покликані на зміну форм навчання із застосуванням сучасних методів впливу на слухачів, що в тому числі включає семінари, тренінги, підвищення кваліфікації, конференції, навчання тощо;

- трансформацію діяльності служб управління персоналом державних органів, спрямовану на активне їх включення у формулюючи діяльність щодо підвищення якості управлінських взаємодій суб'єкта і об'єкта управління.

Однак, справжній розвиток лідерства в Україні можливий лише при підтримці державної служби як конкурентного інституту на ринку праці, який зміг би привабити кваліфіковані кадри для забезпечення державної служби кваліфікованими кадрами, які віддані своїй справі.

Шанська А.О., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-19-2м, ФПУП
Науковий керівник – Леган І.М., к.е.н.
Державний університет «Житомирська політехніка»

ЗАГАЛЬНІ ПРИНЦИПИ ФОРМУВАННЯ ЗАХОДІВ ЗАПОБІГАННЯ ТА ПРОТИДІЇ КОРУПЦІЇ В ОРГАНАХ ДЕРЖАВНОЇ ВЛАДИ: МОРАЛЬНО-ІДЕОЛОГІЧНИЙ АСПЕКТ

Якщо розглядати термін «корупція» в загальнометодологічному аспекті, варто зауважити, що це не лише злочин проти держави та громадянина, а й пряма загроза сприйняттю правомірних дій державних органів та безпеці громадян. Вона негативно впливає на репутацію органів державної влади, перешкоджає реформуванню системи публічного управління, наносить непоправної шкоди національній безпеці країни. Тому питання запобігання та протидії корупції є важливим і має бути вирішене в межах реформування держави та суспільно-політичних процесів. На сьогодні проблеми запобігання та протидії корупції, формування бази даних про осіб, які вчинили корупційне або пов'язане з корупцією правопорушення, визначення пріоритетів розвитку антикорупційної політики активно розглядаються та обговорюються фахівцями з політології, соціології, правознавства, державного управління та ін. Відповідно до Стратегії сталого розвитку «Україна – 2020» першочерговою реформою є антикорупційна реформа, основна мета якої – суттєве зменшення корупції в Україні, зменшення втрат державного бюджету та бізнесу через корупційну діяльність, а також підвищення позицій України у міжнародних рейтингах, що оцінюють рівень корупції. Таким чином, проведення антикорупційної реформи врегульовано чинним законодавством, разом з тим не існує чітких механізмів забезпечення якості та ефективності такої реформи, відсутні інструменти реалізації заходів антикорупційної реформи [4].

Корупція характеризується низкою притаманних їй ознак: 1) суспільний характер та спосіб прояву і зумовлюється станом суспільства на кожному конкретному етапі його розвитку; 2) її суб'єктами можуть бути лише особи, наділені владою чи публічними повноваженнями; 3) проявляється у вигляді реалізації такої влади чи повноважень у неправомірних, здебільшого корисливих діях; 4) корупція тісно пов'язана з організованою злочинністю і на думку багатьох вчених є її невід'ємною частиною; 5) складається з кримінальних злочинів, адміністративних правопорушень цивільно-правових деліктів; 6) суспільна небезпечність корупції полягає у негативному впливі на охоронювані законом цінності у сфері державної влади [4].

Негативний вплив корупції на становлення громадянського суспільства в Україні стає все більш відчутним і сьогодні створює реальну загрозу національній безпеці країни. Корупція – це таке саме стародавнє явище, як і соціальний порядок, що управляє життям людей. Суспільство і кожна окрема людина може тільки обмежити її до розумних меж, що приведе до наступного знищення як явища. Інструменти, за допомогою яких і відбувається це обмеження – мораль, держава, етика, релігія. Як тільки ці інструменти перестають працювати, у суспільстві починають руйнуватись цивілізаційні основи взаємин між громадянами і державою, з'являється небезпека виникнення соціального хаосу. Тому одна з основних задач держави – це стримування пороків власних громадян і не тільки ідеологічними і виховними, а й превентивними методами у рамках закону [2].

Умовно заходи із запобігання та протидії корупції на державній службі можна класифікувати за наступними напрямками (попередньо, звісно, посилаючись на ряд авторитетних авторів):

- адаптаційний – приведення структури державної служби України у відповідність з рекомендаціями та стандартами країн-членів ЄС;
- забезпечення прозорості та гласності – створення прозорої системи найму та просування по службі державних службовців. Визначення переліку інформації, яку органи державної влади зобов'язані зробити доступною з метою розвитку громадянського суспільства та формування цивілізованого підприємницького середовища. Розробка та впровадження диверсифікованої системи громадського контролю за діяльністю органів державної влади. Мінімізація контактів чиновників з громадянами за допомогою використання мережі Інтернет;
- каральний – створення системи ефективної протидії корупції, за якої вчинення корупційних діянь тягне неминучу відповідальність осіб, винних у їх вчиненні, з настанням негативних соціальних та службових наслідків (втрати пенсійного забезпечення; обмеження кар'єрного зростання, зайняття політичною діяльністю);
- організаційно-управлінський – зменшення кількості «корупційних» функцій державної служби. Чітке законодавче визначення процедур прийняття управлінських рішень. Оптимізація чисельності державних структур з метою уникнення паралелізму в роботі, зменшення кількості контрольних та наглядових інстанцій 3 Удосконалення механізмів контролю за достовірністю декларування державними службовцями

своїх доходів та витрат; забезпечення реальних правових наслідків недостовірного декларування з урахуванням розміру прихованих надходжень. Формування єдиної міжвідомчої комп'ютерної інформаційної системи для обліку відомостей щодо фактів корупції та корупційних діянь з правом доступу до неї усіх правоохоронних органів та Голодержслужби. Закріплення обов'язку державного службовця звільнятися з посади в разі обрання у представницькі органи. Запровадження правового інституту ротації кадрів державної служби на окремих посадах;

- превентивний – запобігання соціальним передумовам корупції та усунення причин, що спричиняють вчинення корупційних діянь;

- соціально-економічний – створення системи суспільних відносин, за якої правомірна поведінка службовців публічної служби є соціально престижною і вигідною. Забезпечення справедливої та адекватної оплати праці державних службовців, завдяки чому можна було б уникнути негативних проявів протегування, клановості та сімейності [3].

Закономірно, що найбільшу кількість заходів з подолання корупції на державній службі об'єднують у своєму складі організаційно-управлінський напрям.

Можна припустити, що зазначений підхід до цього питання був продиктований особливостями соціально-економічних, політичних, правотворчих процесів, умови яких і визначили основну спрямованість антикорупційних заходів. Проте 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 всеохоплюючий характер, вона охоплює всі суспільні й державні інституції, у тому числі державну службу [3].

Сутність морально-ідеологічних антикорупційних заходів, принципи їх формування та реалізації, мета, завдання, механізми та очікувані результати використання повинні визначатися концептуальним документом. Прийняття та застосування концепції реалізації морально-ідеологічних антикорупційних заходів (далі – Концепція) створило б усі передумови для повноцінного формування морально-ідеологічного механізму боротьби з корупцією, визначило 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. Ефективне впровадження в життя такої Концепції можливе за умов збалансованої діяльності та взаємодії владних інституцій усіх рівнів, відповідальності за досягнуті результати, залучення громадянського суспільства, цілеспрямованості та охоплення концептуальними заходами всіх категорій громадян, відповідності морально-ідеологічних заходів основним пріоритетам державної антикорупційної політики та заходам іншого характеру, спрямованим на запобігання та протидію корупції.

Морально-ідеологічні заходи антикорупційного спрямування повинні реалізовуватися з урахуванням таких основоположних принципів: законності, гласності та прозорості, всеохопності, перманентності, цілеспрямованості, залучення громадськості до процесу реалізації морально-ідеологічних антикорупційних заходів, дотримання векторів консолідації українського суспільства та євроінтеграції держави, патріотизму та детермінації національних інтересів, відповідності пріоритетним напрямам державних антикорупційних заходів.

У підсумку підкреслимо, 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 [3].

Список використаної літератури:

1. Закон України «Про запобігання корупції». [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1700-18>

2. Національна академія внутрішніх справ навчально-науковий інститут управління. Навчально-методичний посібник з підвищення кваліфікації працівників органів державної влади та місцевого самоврядування, на яких покладено обов'язки з організації роботи щодо запобігання та протидії проявам корупції (I-VII категорії посад). К. 2011. 137.

3. Невмержицький Є. В. Корупція в Україні: причини, наслідки, механізми протидії: монографія. К.: КНТ, 2008. 368 с.

4. Пархоменко-Куцевіл О. І. Формування та розвиток сучасних антикорупційних органів державної влади як основа запобігання та подолання корупції: теоретико-методологічний аналіз: монографія. К.: ДП «Видавничий дім «Персонал», 2019. 308 с.

Шаран Я.В., магістрант 1 курс, ЗДУМ-19-7м
Науковий керівник – Леган І.М., к.е.н.
Державний університет «Житомирська політехніка»

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ЧИННИКИ ЕФЕКТИВНОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

Сучасний державний службовець повинен бути компетентним у предметній області, духовно багатим, мати соціально-комунікативні навички.

Серед умов формування психологічної культури державного службовця слід відзначити соціальну діяльність слухачів та їх мотивацію. Соціальна діяльність – це всі види дій, здійснюваних у процесі функціонування соціуму, починаючи від мікрогруп до суспільства і держави в цілому.

Важливе значення соціально-психологічних чинників в управлінні державною установою обумовлено тим, що об'єктом управління є людина-індивід. Таким чином, при здійсненні кадрової політики потрібно з максимально належною увагою поставитися до того, що в народі називають "людським фактором" – починаючи з мотивації і закінчуючи спільними цінностями і соціально-психологічним кліматом в колективі.

Важливим фактором підвищення ефективності державної служби стає розвиток людського потенціалу, наповнення її професійно підготовленими кадрами, здатними:

- своєчасно позбуватись успадкованих непродуктивних стереотипів професійної діяльності та кваліфіковано відповідати на соціально орієнтовані вимоги до державних службовців, які стосуються їхнього професіоналізму;
- чітко та якісно виконувати функціональні обов'язки в ситуації постійних змін, неузгодженості нормативно-правового забезпечення;
- глибоко осмислювати свої недоліки та професійні надбання, оцінюючи ефективність їх використання в процесі управлінської діяльності, приділяючи при цьому особливу увагу безперервному професійному розвитку.

У працях Г. Балла професійна компетентність розуміється як невід'ємна складова частина культури професійної діяльності: володіння системою знань, умінь і навичок, достатньою для успішного вирішення тих трудових завдань, які відповідають повсякденним і очікуваним на найближче майбутнє функціональним обов'язкам фахівця.

Незважаючи на широкий діапазон наукових розробок, соціально – психологічні аспекти професійної деформації державних службовців висвітлені фрагментарно, а дослідження впливу "вигорання" на професійну діяльність державних службовців в органах державної влади на сучасному етапі ще не здійснювалось.

Важливим аспектом соціально-психологічних умов процесу професіоналізації є престиж державної служби. Поняття престижу та іміджу державних службовців сьогодні сприймається більш негативно, ніж позитивно. Службовці потрапляють у складну ситуацію, коли, з одного боку уряд, а з іншого – громадська думка, створюють негативне ставлення для них.

Підводячи підсумок, слід зауважити, що перспективи кар'єрного розвитку є одним з головних чинників для утримання кращих працівників на державній службі.

У цілому підвищення професійної компетентності та кар'єрного зростання державних службовців за допомогою стимулювання відіграють значну роль у системі державного управління, стимулюють до сумлінної та ініціативної праці державних службовців, що призводить до покращення суспільних відносин у нашій державі. Таким чином, для професіоналізації державної служби необхідно створити такі соціально-психологічні умови, які б по-перше, формували престиж державної служби; по-друге, спрямовували діяльність державної служби на неупереджене виконання державними службовцями Конституції та Законів України, здійснення державної політики та служіння народу. Для формування необхідних соціально-психологічних умов професіоналізації державної служби вирішальне значення має формування у державних службовців впевненості у можливості професійного зростання, стабільної зайнятості, соціальної захищеності.

Отже, специфіка формування психологічної культури державних службовців полягає у необхідності враховувати такі обов'язкові складові даного процесу, як соціальне середовище, навчальна мотивація, рівень професійної підготовки викладачів. При цьому головна роль належить саме викладачам, які для того, щоб ефективно навчати майбутніх державних службовців, формувати їх психологічну культуру, повинні бути комунікабельними, уміти взаємодіяти зі слухачами, знаходити до них підхід, знати їх особистісні якості, бути інтелектуальними, інтелігентними, порядними тощо.

Шевчук О.А., аспір.
Дубок О.Л., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-19-7м, ФПУП
Державний університет «Житомирська політехніка»

ЗАПРОВАДЖЕННЯ, ЦІЛІ ТА РОЗВИТОК ЕЛЕКТРОННОГО УРЯДУВАННЯ В УКРАЇНІ

На сьогоднішній день, ми маємо Закон України «Про основні засади розвитку інформаційного суспільства в Україні на 2007- 2015 роки». Але складність його реалізації полягає у відсутності Тактики, Стратегії, Плану розвитку інформатизації та електронного урядування.

Не дивлячись на великі темпи розвитку електронних інформаційних джерел в країні, невирішеними та занедбаними залишаються питання недосконалої технології підготовки та прийняття урядових рішень, які вагомо знижують їх ефективність, відомчий підхід, багаторазове множення інформації, відсутність єдиного стандарту та несумісність інформаційних джерел, важкість доступу та інше. Все це серйозно ускладнює умови отримання інтегрованих державних послуг у віддаленому режимі з використанням інформаційно-комп'ютерних технологій.

Не створено єдину систему міжвідомчого електронного обміну даними. Як наслідок, електронна інформація державних аналітичних систем не доступна іншим державним та місцевим органам самоврядування для її використання. Через існування нестандартних протоколів, методів оформлення і безлічі класифікаторів, відсутність синхронізованих довідників та доступу до них, унеможливорює використання автоматичного пошуку та обробки інформації. Перешкоди, що заважають впроваджувати складові електронного урядування у діяльність органів державної та місцевої влади, являють собою міжвідомчі та системні проблеми комунікації, які не можливо вирішити на рівні окремих органів влади.

Подальший розвиток електронного урядування вимагає будівництва надійних систем, потребує реалізації комплексних, узгоджених організаційно-технологічних заходів та узгодження діяльності органів місцевої та державної влади в межах єдиної державної позиції.

Ціллю будівництва електронного урядування в нашій країні є вдосконалення електронної демократії з метою досягти міжнародного стандарту якості електронних державних послуг, забезпечення вільного доступу громадян до необхідної інформації та до засобів моніторингу дій влади. В даному випадку йдеться про застосування потужностей інформаційно-комп'ютерних технологій для задоволення потреб населення, що передбачає якісний зріст та доступність державних послуг для населення, з одночасним підвищенням контролю діяльності владних структур.

Завдання стратегії розвитку електронного урядування слід визначати належно до тих позитивних якостей, які мають ці інформаційно-комп'ютерні технології під час впливу на прогрес держави та громадянина в ній. Такими завданнями можуть бути: економічне зростання; технологічне вдосконалення державного управління; залучення фізичних осіб до участі в державних справах; забезпечення вільного віддаленого доступу громадян до відкритої державної інформації; надання різноманітних послуг громадянам та установам на будь-якій відстані засобами комп'ютерної мережі Інтернет.

Необхідно реформувати всю систему органів державної влади та місцевого самоврядування для отримання можливості ефективного впровадження інформаційних технологій електронного урядування.

Аналізуючи законодавство, яке описує регулювання суспільних відносин, використання інформаційних технологій електронного урядування, легко прийти до висновку, що воно неповне та уривчасте, має в наявності повторювання і конфлікти нормативно-правових актів у даній сфері.

Електронне урядування – це нова концепція державного управління, для втілення якої слід розробити відповідний базовий комплекс законів. Потрібно адаптувати нормативну базу, що регламентує діяльність органів державної влади та місцевого самоврядування, до умов надання електронних державних послуг. Необхідно визначити правовий статус інформаційно-комп'ютерних потужностей, що складаються з комп'ютерних мереж органів державної влади для міжвідомчого та загальнодоступного користування.

Основною проблемою надання електронних державних послуг фізичним та юридичним особам є правова забезпеченість. Є потреба в чіткому, в подробицях прописаному законодавчому визначенні загальних умов надання електронних державних послуг. Для цього необхідно об'єднати зусилля декількох органів влади, організувати, регламентувати та узагальнити цей процес. В даній ситуації вкрай необхідним є, для такого роду послуг, належне забезпечення законодавчих гарантій.

Дуже вагомою, не вирішеною на рівні законів, існує проблема передачі та багаторічного зберігання електронних документів в бібліотеках, музеях, державних архівах, підтримки їх в належному непошкодженному стані та забезпечення швидкого доступу до них.

АНТИКОРУПЦІЙНА ДІЯЛЬНІСТЬ В СФЕРІ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ: ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ

Огляд наукових досліджень явища корупції в сфері публічного управління у контексті різних теоретико-методологічних підходів засвідчив, що існує багато найрізноманітніших визначень, які бувають протилежні за змістом, але на даному етапі їх формування в міждисциплінарному контексті можна виділити таку тенденцію: «Сучасна концепція корупції зупиняється на традиційному розумінні корупції як зловживання державною владою заради приватної вигоди...» [4].

Масштабність корупції обумовлює необхідність уточнення та розширення наведеного визначення з акцентуванням на всеохоплюючу дію цього явища, адже корупція включає в себе не тільки хабарі, а й практики вищого рівня: «захоплення держави» – вплив груп інтересів на формування державної політики; «захоплення бізнесу» – встановлення неформального контролю держави над різними секторами економіки через пряме адміністративне втручання або незахищеність прав власності; розподіл сил та ресурсів держави; вплив на регулювання взаємовідносини з іншими країнами.

В більш широкому сенсі найбільш прийнятним тлумаченням поняття «корупція», з огляду на визначені мету і завдання дослідження, є підхід вітчизняного науковця М. Мельника, відповідно до якого «корупція – соціальне явище, яке охоплює сукупність корупційних діянь, пов'язаних з неправомірним використанням особами, уповноваженими на виконання функцій держави, наданої їм влади, службових повноважень, відповідних можливостей з метою задоволення особистих інтересів чи інтересів третіх осіб» [3].

Отже, корупція є негативним явищем, що отрує суспільне життя будь-якої держави. Проблеми корупції залишаються одними з найбільшочіших у системі органів державної влади. Вони гальмують її розвиток, а запобігання та дієва протидія корупції не завжди базуються на розумінні причин її виникнення.

Отже, корупційна компонента економічної діяльності та життєдіяльності населення є небезпечною проблемою і вимагає детального оцінювання ряду взаємодій (особливо в публічному секторі) з позиції наявної корупційної складової.

Більшість фахівців сходиться на тому, що основною причиною високої корупції є недосконалість політичних систем, які забезпечують внутрішні і зовнішні механізми стримування, а саме:

1. Олігархічна модель влади. Така модель передбачає монополію у всіх сферах суспільного життя країни. За таких умов діє класична формула корупції: $M+C-B$, де M – монополії, C – свавілля, а B – відповідальність. Сааме монополії на владу, економіку та інформацію разом із свавіллям правоохоронної та судової системи і за відсутності дієвих механізмів застосування принципу невідворотності покарання ведуть до тотальної корупції.

2. Незнання або нерозуміння законів населенням, що дозволяє посадовим особам довільно перешкоджати здійсненню бюрократичних процедур або завищувати належні виплати, призводить до безправ'я основної частини законослухняних громадян.

3. Залежність стандартів і принципів, що покладені в основу роботи бюрократичного апарату, від політики правлячої еліти.

4. Професійна некомпетентність бюрократії.

5. Кадрова політика, що підтримує родинні зв'язки і політичне заступництво, котрі призводять до формування таємних угод, які послаблюють механізми контролю над корупцією.

6. Відсутність єдності в системі виконавчої влади, тобто регулювання однієї і тієї ж діяльності різними інстанціями.

7. Низький рівень участі громадян у контролі над державою.

8. Тісний зв'язок представників органів державної влади з представниками кримінального бізнесу.

9. Різке соціальне розшарування в суспільстві.

10. Несправедливість у розподілі матеріальних та духовних благ серед

11. Різкий спад виробництва та труднощі з працевлаштуванням.

12. Низький рівень правосвідомості громадян та страх правової незахищеності в деяких питаннях. [4]

Слід зазначити, що в середовищі учених [2], які досліджували соціально-психологічні причини корупції, виокремлюються такі:

- психологічна готовність до дачі хабара, що має історичну зумовленість;
- багатовікові традиції хабарництва, у тому числі на державній службі;
- історичні передумови та закріплення традицій прославлення культу багатства незалежно від його походження;
- піднесення вміння «робити гроші» будь-яким способом;

- вторгнення «кримінальної субкультури» в масову культуру та психологію населення;
- зростаючі суперечності між особистими (приватними) інтересами та громадськими при явному переважанні в офіційній ідеології і практиці перших над останніми;
- поширення в суспільстві моралі, за якої у свідомості людей формується думка, що все у світі продається і купується, насаджується користолюбство і власницька психологія;
- прославлення «красивого життя» осіб, що живуть на злочинні доходи;
- діловий етикет не забороняє, а іноді навіть заохочує, дачу хабара;
- усвідомлення того, що і той, хто дає, і той, хто бере хабар, мають особисту зацікавленість, зводить ризик виявлення факту хабара до нуля;
- феномен обопільної провини;
- жадібність до грошей, що перемагає страх настання відповідальності і норми права і моралі;
- укорінений у свідомості (суспільній та індивідуальній) вкрай незначний ризик бути залученими до відповідальності за вчинення корумпованого діяння.

Підсумовуючи вищенаведене, слід констатувати, що корупція в Україні має всі ознаки системного явища, яке справляє суттєвий вплив на розвиток держави та добробут її населення. Її масштабність обумовлює питання про спроможність державного апарату здійснювати свої функції на якісному рівні.

На жаль, слід констатувати, що діяльність державних органів у сфері боротьби з корупцією має імітаційний та несистемний характер, що спричинює її низьку ефективність. Основною причиною неефективності антикорупційних інституцій можна вважати в більшості випадків їх консультативно-дорадчий характер, нечіткість та дублювання повноважень, а також залежність їх роботи від волі вищих посадових осіб. Однак більшу небезпеку становить відсутність у суспільстві чіткого та несуперечливого ставлення до корупції як на рівні сприйняття (оцінок), так і реальної поведінки.

Тож актуальними залишаються напрями антикорупційної політики держави щодо підвищення прозорості державно-управлінських рішень; будування цілісної й доброчесної правової системи; впровадження механізмів підзвітності та відповідальності посадових осіб; співпраці з громадянським суспільством та приватним сектором; адаптації міжнародного досвіду до національних умов; використання технологічних досягнень антикорупційного спрямування на основі здійснення стратегічної комунікації, формування антикорупційного мислення; визначення «зон підвищеного ризику» для концентрації на них основних зусиль і ресурсів.

Так, у науковій літературі є два протилежні погляди щодо застосування того чи іншого методу боротьби з корупцією. Прихильники першої позиції стверджують, що боротися з корупцією необхідно насамперед через втілення в життя економічних і соціальних реформ, тобто створити умови, за яких особи, які є потенційними корупціонерами, стримуються від учинення діянь через те, що вони більш зацікавлені не вчиняти протиправне діяння, ніж вчиняти його, оскільки розмір благ, які вони можуть отримати, є значно меншим, ніж те, що вони отримують від держави за виконання покладених на них завдань[1].

Прихильники такої думки вважають, що основними негативними чинниками є низький рівень життя державних службовців та осіб, котрі уповноважені на виконання функцій держави; високі ціни на товари та послуги; деструктивна податкова політика держави, за якої виробнику легше «купити» посадову особу, аніж платити податки тощо. Дещо схожої думки дотримується український вчений О. Пасхавер. Він зазначає, що успішна боротьба з системною корупцією в Україні передбачає спочатку реалізацію фундаментальних економічних і політичних заходів цієї боротьби, а потім розгортання всього арсеналу антикорупційних технічних засобів. Зворотна послідовність є не лише малоефективною, а й соціально та політично небезпечною [5].

Прихильники другої позиції схиляються до необхідності здійснення суворого контролю та застосування жорстких методів покарання за корупційні дії [1].

Проте, як свідчить практика одними каральними заходами подолати таке вкрай небезпечне явище як корупція не можливо. Короткий екскурс в недавню історію колишнього СРСР свідчить проте, що корупція існувала навіть при тоталітарному режимі, причому в досить суттєвому масштабі. Тому слід погодитися, що без втілення в життя економічних і соціальних реформ, тобто коли будуть створені гідні умови праці (адекватні заробітні плати, соціальні пільги та гарантії тощо) для публічних службовців, які на жаль є потенційними корупціонерами, подолати корупційні явища в Україні буде неможливо. При цьому абсолютно не повинна применшуватися роль контролюючих антикорупційних заходів.

Отже, постійна реалізація різносторонніх послідовних заходів держави спрямованих на запобігання корупції, які стратегічно вибудовують антикорупційну політику держави забезпечить довготривалі результати, в повній мірі відшкодує економічні витрати, а також наповнить процес реформування моральним та політичним сенсом.

Список використаної літератури:

1. Андрианов В. Опыт зарубежных стран по борьбе с коррупцией / В.Андрианов // Общество и экономика. – 2011. – N 1. – С.22–65.
2. Журавлев А.Л. Психологические факторы коррупции / А.Л. Журавлев, А.В. Юревич // Прикладная юридическая психология. – 2012. – № 1. – С. 8 – 21.
3. Мельник М. І. Корупція – корозія влади (соціальна сутність, тенденції та наслідки, заходи протидії) : [монографія] / М. І. Мельник. – К. : Юрид. думка, 2004. – 400 с.
4. Нонік В.В. Формування та реалізації антикорупційної політики в Україні : теорія, практика, механізми : [монографія] / В.В. Нонік. – Житомир : ЖДТУ, 2019. – 387 с.
5. Пасхавер А.И. Кем быть ? / Александр Пасхавер. – К.: Фонд Порошенка, 2014. – 112 с.

Шпакович О.В., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-19-2м, ФПУП
Науковий керівник – Леган І.М., к.е.н.
Державний університет «Житомирська політехніка»

ТРАНСФОРМАЦІЯ АЛГОРИТМУ НАДАННЯ АДМІНІСТРАТИВНИХ ПОСЛУГ НАСЕЛЕННЮ ОРГАНАМИ ДЕРЖАВНОЇ ВЛАДИ: КОНЦЕПЦІЯ РОЗВИТКУ, ВДОСКОНАЛЕННЯ ТА ВЗАЄМОДІЇ

Сучасною Україною наразі здійснюються активні спроби побудови ефективних механізмів взаємодії органів місцевого самоврядування і місцевих органів виконавчої влади у забезпеченні комплексного розвитку територій. На сьогодні оптимального підходу до побудови взаємодії вказаних органів публічного управління поки що не знайдено. Надання адміністративних та муніципальних послуг є одним з інструментів розвитку територіальних громад. Водночас процес організації адміністративних послуг може сприятливо впливати на організацію взаємодії органів місцевого самоврядування і місцевих органів виконавчої влади через здатність систем до відображення.

Підвищення авторитету, престижу та конкурентоспроможності державної служби і місцевого самоврядування і, загалом, висока якість функціонування інституту державного управління можуть бути забезпечені застосуванням сучасних технологій у процесах організації ефективної співпраці і продуктивної взаємодії органів державної влади зі структурами громадянського суспільства. Виконання цих умов при формуванні механізму державного управління є гарантією створення ефективної державної влади і, як наслідок, сильної держави. Одним із головних пріоритетів України є прагнення побудувати орієнтоване на інтереси людей, відкрите для всіх і спрямоване на розвиток інформаційне суспільство, в якому кожен міг би створювати і накопичувати інформацію та знання, мати до них вільний доступ, користуватися і обмінюватися ними, сприяючи суспільному і особистому розвитку та підвищуючи якість життя [4].

Послуги, що надаються органами державної влади, органами місцевого самоврядування, підприємствами, установами, організаціями, які перебувають в їх управлінні, становлять сферу публічних послуг. Залежно від суб'єкта, що надає публічні послуги, розрізняють державні та муніципальні послуги. Важливою складовою як державних, так і муніципальних послуг є адміністративні послуги [2].

До найпоширеніших адміністративних послуг можна віднести: а) видачу дозволів; б) видачу свідоцтв; в) видачу ліцензій; г) реєстрацію з веденням реєстрів та ін. [3]. Однак, слід зауважити, що темпи, а також кількісні і якісні результати запровадження удосконалюючих інновацій поки-що залишають бажати кращого. У зв'язку з цим існуючі негативні оцінки цих процесів і результатів, а також причини повільного розвитку сфери надання адміністративних послуг владними структурами населенню України, потребують певного аналізу і пояснень. Сучасний стан надання адміністративних послуг в Україні супроводжується наявністю значних проблемних моментів, що підтверджується не лише особистим досвідом громадян, але й даними певних соціологічних досліджень. Можна зазначити три основні проблеми в наданні адміністративних послуг, які мають бути вирішені у процесі реалізації адміністративної реформи: впорядкування переліку, визначення вартості та забезпечення зручності їх надання [3].

Удосконалення системи надання адміністративних послуг можливе за умови правового закріплення концептуальних засад її функціонування і розвитку, подолання адміністративних бар'єрів, високої культури взаємовідносин влади і громадян.

Критеріями оцінки якості надання адміністративних послуг є показники, які визначають рівень задоволення потреб та інтересів споживачів адміністративних послуг, професійність діяльності органів, що надають адміністративні послуги, які повинні здійснюватися на основі наступних вимог: результативності, своєчасності, доступності, зручності, відкритості, поваги до особи, професійності:

1. Результативність передбачає спрямованість діяльності адміністративного органу на позитивне вирішення справи, тобто на надання громадянам адміністративної послуги. Це передбачає орієнтацію на цілісність послуги, тобто отримання громадянами загального очікуваного результату.

2. Своєчасність надання адміністративної послуги передбачає дотримання встановленого законом строку надання адміністративної послуги, з орієнтацією на якнайшвидше вирішення справи. Орган, що надає адміністративну послугу, повинен враховувати законні інтереси громадянина щодо прискореного надання адміністративної послуги.

3. Доступність передбачає фактичну можливість громадян звернутися за отриманням адміністративної послуги. Критерій доступності включає:

- наявність інформації про орган, який надає відповідні адміністративні послуги, її достатність (повноту) та коректність; різноманітність та доступність джерел такої інформації, в тому числі можливість отримання інформації по телефону або електронною поштою;

- територіальну наближеність органу до споживачів послуг;

- можливість вільного (безперешкодного) доступу споживачів послуг у приміщення адміністративного органу;

- наявність та безкоштовність бланків та інших формулярів, необхідних для звернення за адміністративною послугою, можливість отримання таких бланків з веб-сторінки адміністративного органу;

- справедливий (обґрунтований) розмір плати за адміністративну послугу (якщо послуга є платною).

4. Зручність передбачає врахування інтересів та потреб споживачів послуг в організації надання адміністративних послуг. Критерій зручності включає:

- можливість вибору способу звернення за адміністративною послугою, у тому числі забезпечення можливості звернення поштою, електронною поштою тощо;

- впровадження принципу «єдиного вікна», за якого споживач послуги звертається до відповідального органу, який самостійно організовує подальше надання адміністративної послуги без участі споживача; мінімізацію кількості інстанцій, залучених до надання адміністративної послуги; використання (застосування) анкет та інших стандартизовано-допоміжних форм;

- максимальний обсяг та зручність для споживачів часу особистого прийому громадян, чітку визначеність цього часу та його реальне дотримання; відсутність черг або впорядкованість (організованість) особистого прийому громадян, використання механізмів попереднього запису, прозорості (нумерованої) черги тощо;

- зручний порядок оплати адміністративної послуги (якщо послуга платна) – плата повинна бути визначеною у фіксованому розмірі і по можливості прийматися безпосередньо у приміщенні органу.

5. Відкритість передбачає наявність та доступність інформації, необхідної для отримання адміністративної послуги: про процедуру надання адміністративної послуги; перелік документів, які потрібно подати для отримання послуги, зразки заповнення документів; про розмір та порядок оплати адміністративної послуги; про посадових осіб, відповідальних за надання адміністративних послуг.

6. Повага до особи передбачає ввічливе (шанобливе) ставлення до особи, її честі та гідності. Цей критерій також включає: готовність працівників органу допомогти споживачеві послуги в оформленні звернення тощо; дотримання принципу рівності громадян; наявність побутових зручностей в органі, що надає адміністративні послуги (сидячих місць для очікування в черзі тощо).

7. Професійність передбачає наявність належного рівня кваліфікації працівників адміністративного органу. Професійність визначається продемонстрованим рівнем знань та дотриманням процедури надання адміністративної послуги; конкретністю та обґрунтованістю вимог, що ставляться до споживачів послуг тощо [1].

Важливим є винесення на рівень пріоритету державної політики питання реформування системи надання адміністративних послуг; спрямування зусиль на впровадження інформаційно-комунікаційних технологій у діяльності органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування, і насамперед, у частині надання послуг; сприяння подальшому розвитку науки адміністративного права як теоретичної основи для розвитку ефективної системи публічної адміністрації в Україні [1].

Забезпечення належного рівня якості надання адміністративних послуг потребує здійснення низки системних заходів, зокрема: залучення споживачів до оцінки якості надання адміністративних послуг, що дозволить чіткіше визначати пріоритетні проблеми у сфері надання адміністративних послуг та шляхи їх вирішення; більш об'єктивне оцінювання роботи органів влади з надання послуг задля вироблення критеріїв оцінки на основі визначення стандартів надання адміністративних послуг; можливість складання перспективних планів розвитку щодо покращання якості надання адміністративних послуг органами влади, що надають їх; можливість вживання заходів щодо покращання правового регулювання цих послуг.

Список використаної літератури:

1. Жовнірчик Я. Ф. Реформування системи надання адміністративних послуг органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування [Електронний ресурс] – Режим доступу:

<http://www.dy.nayka.com.ua/?op=1&z=1041>

2. Лис А. Б. Проблемні питання надання послуг населенню органами державної влади і органами місцевого самоврядування [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.kbuapa.kharkov.ua/e-book/tpdu/2015-4/doc/3/06.pdf>

3. Оболенський О. Ю. Адміністративні послуги у сфері управління державними фінансами / О. Ю. Оболенський, В. І. Горбатюк. // Державне управління: теорія та практика. – 2013. – № 1. [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Dutp_2013_1_18.pdf.

4. Про основні засади розвитку інформаційного суспільства в Україні на 2007 – 2015 рр. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/537-16>

Штуkun Т.Л., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-19-Зм, ФПУП
Науковий керівник – Дика О.С., к.е.н.
Державний університет «Житомирська політехніка»

ЕФЕКТИВНІСТЬ ДІЯЛЬНОСТІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

Основною метою реформування державної служби, є кардинальне підвищення її ефективності в інтересах розвитку громадянського суспільства та зміцнення держави. Зміст поняття «ефективність діяльності» – це позначення будь-якої діяльності, включаючи управлінську, як продуктивної, продуктивної, результативної. В економічній науці докладно розроблена система економічної ефективності та відповідні критерії її оцінки. У сучасному менеджменті зроблено те ж саме стосовно до управління організацією (фірмою) в умовах ринкової конкуренції. Вони можуть бути використані при визначенні розглянутого нами поняття ефективності державного управління. Однак повної екстраполяції (перенесення) ознак поняття економічної або управлінської ефективності бути не може.

Проблема-особливо державного управління як діяльності, що відрізняється від інших видів управління, перш за все тим, що вона здійснюється за допомогою державної влади та державними органами. У науковій літературі ефективність управлінської діяльності прийнято класифікувати за специфікою досягаються в процесі цієї діяльності результатів на два види-економічна ефективність і технічна (управлінська, організаційна, функціональна) ефективність, так само іноді виділяють соціальну.

У загальному вигляді ефективність можна визначити як співвідношення досягнутих результатів і витрачених на це ресурсів. Підвищення ефективності кадрового потенціалу державної служби-один з основних ресурсів державного управління та мета адміністративної реформи.

Головні напрямки даної реформи:

- розробка ефективних механізмів проведення кадрової політики у сфері державної служби;
- формування системи управління Державної служби;
- формування критеріїв ефективності роботи державних службовців;
- посилення об'єктивності та незалежності процедур конкурсного відбору при:
 - призначення на посади та включення до кадрового резерву,
 - оцінці діяльності державних службовців у процесі атестації,
 - оцінці рівня їх професіоналізму при присвоєнні класного чину.

Аналіз наукової літератури, аналітичних та експертних розробок показав, що єдиного системного підходу до тлумачення поняття оцінки ефективності, її сутності та значення не існує. Не створена поки і прийнятна нормативно-правова база оцінки ефективності.

В даний час оцінка ґрунтується майже повністю на формальних показниках і проводиться в більшості випадків у формі атестації. Така система оцінки ефективності сприймається держслужбовцями як проста формальність, практично не впливає на оплату їх праці.

Тому для реалізації принципу об'єктивної оцінки ефективності діяльності державних службовців, необхідно:

- більш чітке визначення об'єктів, методів і процедур оцінки ефективності діяльності держслужбовців на основі аналізу наявної вітчизняної практики, досвіду зарубіжних країн, діяльності приватного сектора (з урахуванням специфіки публічного сектора і держслужби); визначення чітких критеріїв і показників такої оцінки;

- створення інституційної та нормативної бази для оцінки ефективності і, на цій основі – побудова комплексної системи оцінки ефективності діяльності держслужбовців в Україні.

Оцінка ефективності та результативності діяльності службовця – це процес, який:

- створює умови для ефективного управління роботою кожного співробітника окремо;
- прояснює індивідуальні завдання, визначені відповідно до завдань організації;
- визначає необхідні знання та навички;
- сприяє поліпшенню результатів роботи; дозволяє регулярно обговорювати підсумки оцінки і надавати інформацію, отриману від співробітника, його безпосередньому начальнику і навпаки;
- допомагає співробітнику розвивати професійні навички шляхом визначення його потреб у підготовці та підвищенні кваліфікації і заохочує самостійну роботу;
- регулярно надає результати оцінки, з якими може бути пов'язано збільшення оплати праці або підвищення чину [1, с. 78].

Для держслужбовців за основу оцінки ефективності діяльності працівників можна прийняти якість роботи, надійність і своєчасність прийнятих рішень.

Як правило, процес оцінки ефективності включає в себе наступні елементи:

1. встановлення чітких стандартів діяльності для кожної посади (робочого місця) та критеріїв оцінки ефективності цієї діяльності в посадових регламентах держслужбовців;

2. вироблення процедури оцінки ефективності діяльності (періодичність, методи оцінки);
3. безпосередньо оцінка ефективності діяльності за тими чи іншими методами;
4. обговорення результатів оцінки з працівником;
5. прийняття рішення за результатами оцінки та документування оцінки.

Оцінка ефективності діяльності цивільного службовця може здійснюватися:

1. спеціалістами кадрової служби органу державної влади;
2. іншими цивільними службовцями (наприклад, у складі атестаційної комісії; існують і спеціальні методи оцінки службовцями своїх колег);
3. керівниками державного органу або відповідного структурного підрозділу цього органу;
4. незалежними аналітиками, експертами, аудиторами, представниками наукових та освітніх установ (у тому числі у складі атестаційної комісії);
5. споживачами державних послуг (громадянами, громадськими об'єднаннями) – на основі спеціальних методів оцінки якості надання державних послуг;
6. політиками (за результатами звітів органів державної влади та управління, а також посадових осіб, що надаються, наприклад, до законодавчого органу або публікуються в ЗМІ) [2, с. 153].

У професійній оцінці ефективності дві останні категорії суб'єктів не беруть участь.

Оцінка ефективності діяльності держслужбовців базується на принципах:

- обліку специфіки об'єкта оцінки (оцінка не тільки економічної, а й соціальної ефективності);
- визначення результатів діяльності цивільного службовця на основі його посадових обов'язків і функцій органу державної влади управління;
- використання двосторонньої шкали оцінки результатів діяльності;
- локальність критеріїв оцінки ефективності діяльності;
- використання коефіцієнтів трудового вкладу працівників [3, с. 72].

Критерії повинні бути важливими для даної посади, тобто при невідповідності стандарту роботи за обраним критерієм робота не може виконуватися на необхідному рівні.

Необхідно володіти достатньою інформацією для оцінки за обраними критеріями, тобто мати встановлені стандарти роботи (як робота повинна виконуватися), і мати необхідну інформацію, щоб зіставити діяльність співробітників по відношенню до прийнятих стандартів.

Економічна ефективність діяльності держслужбовця пов'язана з використанням ресурсів, з тим, як отримати від ресурсів максимум можливого при мінімальних витратах, і зазвичай визначається як співвідношення вартості обсягів наданих державних послуг (інших кількісних характеристик діяльності) до вартості залучених для цього матеріальних, організаційних та інших ресурсів.

Основу будь-якої державної влади складають чиновники. Державні службовці працюють щодня, створюючи можливості існування держави. Як вже було сказано вище, від ефективної діяльності держслужбовців багато залежить. Тому так важлива своєчасна і якісна оцінка ефективності праці держслужбовців.

В даний час є значне число досліджень, присвячених ефективності діяльності державних органів і державних службовців. Значний внесок у теорію ефективності вносять економіка, теорії управління, Державне управління. Однак переклад проблеми ефективності в практичну площину, реалізація теоретичних напрацювань на практиці пов'язана з рядом складних, комплексних питань, і, в першу чергу, з оцінкою ефективності.

Для того щоб змінити формальне ставлення багатьох цивільних службовців до оцінки ефективності їх діяльності, необхідно нормативно закріпити зв'язок оцінок ефективності та оплати праці. Застосування сучасних методів оцінки ефективності діяльності державних службовців, і особливо керівників, в період адміністративної реформи набуває особливого значення. Проведення таких оцінок напередодні атестації, у процесі виборів керівника, при формуванні резерву кадрів на висунення, а також у поточних перестановках у кадровому складі відіграють важливу роль у забезпеченні відкритості державної служби. На основі оцінки ефективності діяльності державних службовців можна більш справедливо визначати розмір преміальних виплат. Справедлива винагорода працівникам за їх працю відіграє виключно важливу роль у залученні, мотивуванні, збереженні на державній службі висококваліфікованих кадрів.

Список використаної літератури:

1. Мельник А.Ф. Державне управління: навч. посіб. / А. Ф. Мельник. – К.: Знання-Прес, 2018. – 344 с.
2. Линдюк О. А. Теорія та практика модернізації державної служби України в умовах глобалізації: монографія / О. А. Линдюк. – Київ : НАДУ 2018. – 304 с.
3. Заїка О. В. Підготовка кадрів державної служби: зарубіжний досвід / О. В. Заїка // Держава та регіони. – Сер. «Державне управління». – 2017. – № 4. – С. 70-75.

Юхимчук О.І., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-19-1м, ФПУП
Науковий керівник – Абрамова Д.С., к.н.держ.упр.
Державний університет «Житомирська політехніка»

ПРОБЛЕМНІ ПИТАННЯ ВЗАЄМОДІЇ ОРГАНІВ ТА УСТАНОВ З ОРГАНАМИ ДЕРЖАВНОЇ ВИКОНАВЧОЇ СЛУЖБИ ПІД ЧАС ПРИМУСОВОГО ВИКОНАННЯ РІШЕНЬ. ШЛЯХИ ЇХ ВИРІШЕННЯ

Виконавче провадження є завершальною стадією судового процесу саме тому питання якісної взаємодії органів державної виконавчої служби з судами та іншими органами та установами є досить актуальним.

На сьогодні тема взаємодії органів та установ з органами державної виконавчої служби під час примусового виконання рішень є досить актуальною оскільки переважна більшість робіт із цієї тематики мають подекуди фрагментарний характер і не містять комплексного опрацювання проблеми, що досліджується. Як свідчить аналіз спеціальної вітчизняної та зарубіжної літератури, у переважній більшості наукових робіт висвітлювалися здебільшого питання природи виконавчого провадження й примусового виконання рішень судів та інших органів, правового регулювання суспільних відносин, що виникають у цій сфері, організації й діяльності державної виконавчої служби, а також історичні аспекти становлення і розвитку системи примусового виконання рішень судів та інших органів. У результаті цього чимало актуальних проблем у сфері примусового виконання рішень судів та інших органів залишилися недослідженими або недостатньо дослідженими.

Реформи виконавчого провадження та судочинства, які вже відбулися змінили як структурні, так і функціональні аспекти виконавчого провадження та судочинства. В результаті цього можливо було б очікувати поглиблення у взаємодії судів та органів примусового виконання рішень, але нажаль, слід констатувати, що навіть після такого масштабного реформування сфери вирішення судових справ та виконання рішень, все ще залишаються перешкоди ефективної взаємодії виконавців із судами. Крім того, такі ж проблемні питання залишаються і у відносинах взаємодії органів державної виконавчої влади з іншими органами та установами;

На сьогоднішній день сфера виконавчого провадження в Україні, як складова правової політики держави, відзначається певною хаотичністю у своєму розвитку. Відсутність системності, є першою ознакою яку визначає кожен дослідник цієї сфери, а переважна більшість досліджень стосується спроб побудувати із окремих частин певну систему.

У зв'язку із складністю та багато комплектністю процедури примусового виконання рішень взаємозв'язок органів державної виконавчої служби з іншими органами та державними службами є необхідним та обов'язковим.

Статистичні дані свідчать про те, що органи державної виконавчої служби найчастіше взаємодіють з судами, органами поліції, прокуратури, прикордонної та митної служби, державними та приватними нотаріусами та іншими суб'єктами публічної адміністрації.

Взаємодія органів державної виконавчої служби з правоохоронними органами щодо боротьби із злочинністю являється першочерговим завданням. Як наслідок такої взаємодії відбувається дотримання законності при виконанні своїх посадових завдань, планова основа координації дій, при цьому збереження та дотримання компетенції кожного органу, недопустимість втручання у виняткову компетенцію інших органів, виявлення ініціативи кожним органом, дотримання рівності прав кожного учасника, їх самостійність у здійсненні своєї діяльності.

Органи державної виконавчої служби взаємодіють із судами у процесі виконавчого провадження під час виконання судових рішень у цивільних справах. Так, про взаємодію можемо говорити, коли судами виноситься ухвала щодо заміни сторони виконавчого провадження, зупинення виконання рішення, оголошення розшуку боржника, визнання виконавчого листа таким, що не підлягає виконанню, про укладення мирової угоди у процесі виконання судового рішення, про тимчасове влаштування дитини до дитячого або лікувального закладу, про примусове проникнення до житла чи іншого володіння особи, про звернення стягнення на грошові кошти, що знаходяться на рахунках, про тимчасове обмеження у праві виїзду за межі України, про визначення частки майна боржника у майні, яким він володіє спільно з іншими особами та інше.

Враховуючи комплексність та складність процедури та процесу примусового виконання рішень, складно уявити собі діяльність органів державної виконавчої служби без взаємодії з іншими правоохоронними та державними органами. Так, якщо до осіб застосовуються примусові заходи тимчасового обмеження виїзду або в'їзду на територію нашої держави органи державної виконавчої служби взаємодіють з органами Державної прикордонної служби України (Держприкордонслужби).

Такі обмеження застосовуються до осіб, які злісно ухиляються від виконання зобов'язання, яке покладається на них відповідним компетентним органом. Це стосується заборони виїзду. Або, якщо це

стосується заборони в'їзду, коли іноземні особи або особи без громадянства не виконують рішення про накладення штрафів за правопорушення, накладення яких відноситься до компетенції Держприкордонслужби та Державної міграційної служби України.

На сьогодні важливим питанням, яке потребує вирішення це організація доступу виконавців до реєстрів та баз даних. Зняття інформації з більшості державних реєстрів ще продовжується шляхом направлення письмових запитів. Особливо незрозумілою є ситуація із відсутністю прямого доступу до баз даних, адміністратором яких є Мінюст.

І нарешті питання безпеки роботи виконавців – як державних так і приватних. З огляду на ситуацію в країні, це питання до сих пір залишається поза увагою (начебто самі суди не забезпечені охороною, а куди вже виконавці). Наразі формування та реалізація політики у сфері примусового виконання рішень належить до сфери Мінюсту. Однак, напрями розвитку системи може формувати сама юридична спільнота через єдину позицію науковців і практиків, а держава (в особі своїх органів) буде лише реалізовувати нагальні потреби суспільства.

У зв'язку з цим пошук, розробка та науково-теоретичне обґрунтування принципів, які б забезпечили побудову логічної, узгодженої системи взаємопов'язаних наукових знань є актуальним завданням і проблемою державного управління, що потребує вирішення.

Отже, дане дослідження законодавства щодо взаємодії органів державної виконавчої служби з органами Державної прикордонної служби дає підстави зробити висновок, що воно має ряд недоліків і підлягає удосконаленню. Відсутній комплексний підхід при розробці нових нормативних актів або внесенні змін до вже існуючих і це дає підстави для зниження ефективності запровадження новітніх технологій з метою підвищення якості юридичних процедур.

Тому роль органів державної виконавчої служби, які займаються примусовим виконанням рішень суду та рішень інших органів державної влади на стадії примусового виконання рішень розуміється дещо по іншому. Їх робота повинна бути спрямована на забезпечення та захист конституційних прав, свобод та інтересів громадян.

Підвищення рівня правової відповідальності потребує створення ефективної системи запиту з влади за її діяльність. У правових державах розробляється комплекс політико-юридичних документів, в яких визначаються параметри відповідальності суб'єктів державно-управлінської та виконавчої діяльності. Розробка відповідних механізмів відповідальності виконавчої служби потребує персоніфікації відповідальності, підвищення правової свідомості посадових осіб, широкого застосування принципів відкритості і прозорості в своїй діяльності.

У результаті дослідження взаємодії виконавчого провадження та судочинства, був зроблений висновок, що не зважаючи на те, що відбулися реформи виконавчого провадження та судочинства, відповідно до яких змінилися як структурні, так і функціональні аспекти виконавчого провадження та судочинства. Можливо було б очікувати поглиблення у взаємодії судів та органів примусового виконання рішень в тих напрямках, де проблемні аспекти такої взаємодії були повністю або хоча б частково вирішені в теоретичній та практичній площинах. Вирішення проблемних аспектів такої взаємодії належним законодавчим регулюванням. Але нажалі, без жодного применшення значущості та важливості реформ виконавчого провадження та судочинства, слід констатувати, що навіть після такого масштабного реформування сфери вирішення судових справ та виконання рішень, все ще залишаються перешкоди ефективної взаємодії виконавців із судами.

Дослідження законодавства щодо взаємодії органів державної виконавчої служби з органами Державної прикордонної служби дає підстави зробити висновок, що воно має ряд недоліків і підлягає удосконаленню. Відсутній комплексний підхід при розробці нових нормативних актів або внесенні змін до вже існуючих і це дає підстави для зниження ефективності запровадження новітніх технологій з метою підвищення якості юридичних процедур.

На нашу думку, існуючі проблеми у діяльності органів державної виконавчої служби можна вирішити шляхом створення на державному рівні Концепції розвитку органів державної виконавчої служби в Україні. У якій необхідно визначити шляхи розбудови органів державної виконавчої служби як системи органів публічної адміністрації з правоохоронними функціями, здатної у взаємодії з іншими суб'єктами публічного та приватного права забезпечити своєчасне, повне і неупереджене виконання рішень, примусове виконання яких передбачено законом.

Виконання Концепції дасть змогу забезпечити: прийняття систематизованого нормативно-правового акту, що визначав би правовий статус органів державної виконавчої служби та врегулювати їх діяльність; привести умови роботи державних виконавців у відповідність з міжнародними та європейськими стандартами; підвищити рівень ефективності діяльності органів державної виконавчої служби, збільшити рівень та якість виконавчих проваджень; посилити довіру громадян до працівників органів державної виконавчої служби в Україні; збільшити престижність їх роботи.

**Яременко Б.О., магістрант, I курс, гр. ЗДУМ-19 – 2м, ФПУП
Науковий керівник – Сергієнко Л.В., к.н.держ.упр.
Державний університет «Житомирська політехніка»**

ГЕНДЕРНА ПОЛІТИКА В ДЕРЖАВНІЙ СЛУЖБІ

Гендер – поняття, яке увійшло у вжиток з соціології, воно визначає соціальну стать людини на відміну від біологічної статі. Тобто гендер – це соціально-рольовий статус, який визначає соціальні можливості в освіті, професійній діяльності, доступі до влади, розподілі сімейних ролей та репродуктивній поведінці.

Гендерна рівність – справедливе ставлення до жінок і чоловіків. Для забезпечення справедливості її критерії часто повинні компенсувати історичні та соціальні перешкоди, які не дають жінкам і чоловікам існувати в рівних умовах. Ідеал гендерної рівності означає, що жінки та чоловіки мають однаковий суспільний статус, однакові умови для реалізації всіх прав людини, однакові можливості робити внесок у національний політичний, економічний, соціальний розвиток та користуватися його результатами.

Концепція гендерної рівності – рівні права і рівні можливості для жінок і чоловіків у суспільстві, рівні умови для реалізації прав людини, участі в національному, політичному, економічному, соціальному та культурному розвитку, отримання рівних винагород за результатами участі.

Останні кілька років в країні спостерігається прогрес із питань гендерної рівності у законодавчій сфері, адже Україна приєдналась до основних міжнародних документів. Є конкретні результати впровадження гендерної політики в Україні, зокрема зниження рівня безробіття серед жінок, забезпечення доступу до вищої освіти, надання соціальних гарантій, здійснення конкретних заходів щодо запобігання насильству в сім'ї та протидії торгівлі людьми, зокрема жінками. Однак, середня заробітна плата жінок складає 68,6% середньої заробітної плати чоловіків. При цьому кожна друга жінка має вищу освіту. Серед загальної кількості державних службовців з підвищенням рівня службових посад частка жінок традиційно знижується. Не дивлячись на законодавство, яке мало б захищати жінок від дискримінації, приклади дискримінації ми бачимо на кожному кроці: 90% вчителів у школі – жінки, натомість директор – чоловік, більша частина лікарів і медперсоналу в лікарні – жінки, але головний лікар – чоловік. По службових щаблях просувають переважно чоловіків. Хоча рівень зайнятості чоловіків і жінок майже однаковий, але перевага надається чоловікам. Чоловік вважається стабільнішим працівником, ніж жінка, яка більше часу приділяє сім'ї, бере декретну відпустку тощо. Хоча жінки складають більше половини випускників середніх загальноосвітніх шкіл та студентів вищих навчальних закладів, але їх вже менше половини серед тих, хто вчиться в аспірантурі. І вже значно менше жінок має можливості отримати вищі наукові звання. Статистика показує переважання жінок серед осіб з вищою та середньою спеціальною освітою. Проте частка жінок із вищою освітою, що займають керівні посади всіх рівнів, значно нижча від чоловіків. Ідеться про те, що дуже часто, навіть за наявності однакової кваліфікації та за умови, що жінка має більше досвіду та ініціативи, на роботу наймають чоловіка. За даними статистики жінки складають 75% всіх державних службовців України, але першу (найвищу) категорію серед керівників державних служб мають тільки 8.3% жінок. Натомість жінки мають більше проблем, ніж чоловіки, – як у разі звільнення, так і при працевлаштуванні.

Наявність гендерної статистики створює передумови для прийняття виважених та ефективних управлінських рішень, тому що насамперед увиразнює різні групи жінок і чоловіків, робить їх видимими як тих, хто користується чи не користується певними послугами; як тих, хто надає певні послуги; тих, хто приймає і хто виконує рішення. З огляду на загострення економічних та соціальних проблем виникла потреба у ґрунтовному розробленні цілісної системи заходів з урахуванням нових реалій: ринкової економіки, соціального партнерства, всього того, що покликане зробити життя повноцінним та ефективним. Впровадження принципів рівних прав та можливостей жінок і чоловіків є однією із важливих умов сталого соціально-економічного розвитку громади, реалізації прав людини та самореалізації особистості, запорукою ефективного розв'язання наявних проблем. Досвід багатьох держав світу свідчить, що при підвищенні показника участі жінок у прийнятті рішень посилюється соціальна орієнтація державної політики, знижується рівень корупції, що сприяє розвитку всього суспільства, покращується соціально-економічний рівень розвитку держави та якість життя.

Дискримінація є однією із головних перешкод у досягненні гендеру рівності в економічній, політичній та інших сферах. Окремі групи жінок (жінок похилого віку, жінок та дівчат з інвалідністю) страждають одночасно від декількох ознак дискримінації.

Для просування на шляху досягнення гендерної рівності в державі необхідним є застосування системного підходу, який передбачає зміну гендерних відносин, розширення можливостей жінок, зменшення впливу негативних традиційних гендерних стереотипів, контроль, координацію та оцінювання прогресу досягнень, прийняття політичних і соціально-економічних рішень, а також в управлінні ресурсами.