

НЕФОРМАЛЬНА ЗАЙНЯТІСТЬ ЯК НАСЛІДОК ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ

Ринок праці нарівні з іншими соціальними проблемами є предметом дослідження соціологічних аспектів економічних конфліктів. Якщо ринок праці регульований, то система трудових відносин, що відображає баланс інтересів між суб'єктами (працедавці, працівники, держава, профспілки і посередники), що беруть участь на ринку праці, збалансована. Нерегульованому ринку праці властива незахищеність працівників, відсутність гарантій зайнятості, охорони праці, соціальних гарантій. Нерегульований ринок супроводжує неформальна зайнятість населення, де відсутність соціальних гарантій компенсується матеріальною винагородою.

Тенденції сучасності такі, що ринок праці будь-якої країни формується під впливом глобальних економічних процесів. Для багатьох країн характерні проблеми старіння населення, росту міграційних потоків, зайнятості і безробіття, бідності окремих верств населення.

Наявність неформальної зайнятості, з одного боку, є наслідком державного регулювання ринку праці, а з іншого боку, це явище існує через природу самих ринкових відносин. Регулювання неформальної діяльності, як правило, припускає, що держава повинна боротися з неформальною зайнятістю, перешкоджати її розвитку. Проте наявні негативні наслідки супроводжуються і позитивними моментами, які полягають в тому, що неформальна зайнятість сприяє скороченню фактичного безробіття і зниженню напруженості на ринку праці. Грошові кошти, отримані від неформальної діяльності, витрачаються на придбання товарів і послуг, непрямым чином збільшуючи надходження до бюджету. Зрештою неформальна зайнятість направлена на зняття напруженості, і можна допустити, що вона є одним з чинників вирішення соціально-економічного конфлікту на ринку праці, у зв'язку з чим, її доцільно відносити до прихованої (латентної) фази розвитку конфлікту.

На основі критеріїв Пірсона, контингенції і Крамеру, найбільш значущими чинниками, що впливають на вірогідність залучення населення в зайнятість без офіційного оформлення є:

– *чинники-ознаки*: вік, наявність основного заняття і умови працевлаштування, професія, посада, тип підприємства, наявність додаткових доходів і їх розмір, умови працевлаштування на додаткову роботу, а також загальний розмір доходу в місяць, наявність стипендій і допомоги;

– *чинники-причини*: задоволеність життям, оцінка доходу, що характеризує бідну родину і оцінка середньомісячного доходу на члена родини, що характеризує забезпечену сім'ю.

Неформальна зайнятість є своєрідним індикатором соціально-економічної ситуації в країні і показує внутрішні проблеми політики у сфері зайнятості (гендерна проблема, проблема зайнятості молоді, багатодітних сімей, кадрова політика). Значне її зростання є тривожним сигналом, тому її рівень повинен мати деякі оптимальні розміри. Виділені характеристики є визначальними при виборі управляючого впливу, для регулювання зайнятості без офіційного працевлаштування.

Пріоритетними напрямками у роботі державної служби зайнятості мають бути: – удосконалення взаємодії з роботодавцями із врахуванням їх вимог та інтересів щодо забезпечення робочою силою, що сприятиме ефективному використанню наявних вакансій; – покращення якості соціальних послуг, що надаватимуться безробітним і роботодавцям; – забезпечення індивідуального підходу до розв'язання проблеми зайнятості кожного безробітного, насамперед, з числа таких, що не спроможні скласти конкуренції на ринку праці; – посилення профорієнтаційної роботи серед молоді, починаючи з середнього шкільного віку, з метою формування професійних намірів учнів та побудови професійної кар'єри.

Не дивлячись на роботу, що проводиться, проблема залишається дуже актуальною. Для вирішення питань, пов'язаних із зайнятістю та безробіттям молоді необхідно: – проводити політику соціального забезпечення і соціальної допомоги з урахуванням соціальних інтересів і потреб молоді; – стимулювати працедавців до залучення молоді (пільгове оподаткування); – встановити квоту для молоді при створенні нових місць на підприємстві; – підтримувати молодіжне підприємництво; – вирішити головну суперечність ринку робочої сили молоді, коли працедавці при прийомі на роботу вимагають наявності досвіду роботи, зокрема, і від випускників, які щойно отримали кваліфікацію, і спеціальність, закінчивши навчання на стаціонарі.

В цілях регулювання рівня неформальної діяльності можна спростити процедуру оформлення індивідуальної діяльності, понизивши рівень оподаткування, поліпшити роботу з професійної орієнтації та створення робочих місць з неповним робочим днем, підвищити вимоги до дотримання керівниками підприємств трудового законодавства, що знизить рівень зайнятості без офіційного працевлаштування.

ДЕРЖАВНА ПОЛІТИКА ЩОДО ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ НАСЕЛЕННЯ

У процесі формування та реалізації державної політики у сфері пенсійного забезпечення громадян завжди була і залишається актуальною проблема прийняття ефективних управлінських рішень, оскільки право на пенсійне забезпечення, яке реалізується через надання пенсій, з метою матеріального забезпечення громадян внаслідок настання соціального ризику, є найважливішою складовою добробуту громадян. У промислово розвинутих країнах використовується багаторівневе пенсійне забезпечення, яке охоплює солідарну систему, обов'язкове накопичення та добровільне формування пенсійних коштів. Така структура сприяє забезпеченню обов'язкового прожиткового мінімуму всім пенсіонерам, а також запровадженню гарантованих механізмів, за допомогою яких громадяни можуть заощаджувати кошти на старість.

Механізми державного регулювання фінансового забезпечення системи пенсійного забезпечення в Україні на сучасному етапі набувають особливого значення. Стара система фінансування пенсійного забезпечення, заснована на принципах солідарності учасників системи та перерозподілу поточних доходів, показала свою нездатність адаптуватися до умов сьогодення.

Забезпечити достатні і надійні виплати пенсіонерам, використовуючи однорівневу модель державного пенсійного страхування при переході до ринкової економіки, стало неможливим. Криза державної системи пенсійного забезпечення поглиблюється через значні пільги в наданні пенсій, політичну і фінансово-економічну нестабільність, низький рівень доходів населення, тіньову економіку та зниження дієвості державного механізму акумулювання внесків, тощо.

Пенсійне забезпечення – це базова й одна з найважливіших соціальних гарантій стабільного розвитку суспільства, оскільки воно безпосередньо стосується всіх його верств, це державна система правових, організаційно-адміністративних та економічних заходів щодо захисту громадян унаслідок настання старості, інвалідності або втрати годувальника.

Розуміння того, що Україні потрібні пенсійні накопичення, з'явилося ще понад 20 років тому, в 1998 році. Відповідно до пенсійної реформи 2003 року в Україні мали запрацювати три рівні пенсійної системи. Питання пенсійного забезпечення, розвитку та функціонування пенсійної системи досліджувало багато українських вчених: Є.М. Ахромкін, Е.Т. Лібанової, В.М. Гейц, І.В.Заблудська, Е.Б. Бойченко, І.Гнібиденко, Л.Ткаченко, О.Макарова, Б.О. Зайчук та інші.

Однак, до цього часу другий рівень пенсійної системи, тобто обов'язкові накопичення, не запроваджено. Добровільні пенсійні накопичення мають менше як мільйон людей – це близько 9 % кількості застрахованих найманих працівників.

Така ситуація, це наслідок неухаючої держави до розвитку цієї системи незалежно від того, що вона виконує важливу соціальну функцію. Фактично для більшості українців нині працює тільки перший, солідарний рівень пенсійної системи. За всіх працівників сплачуються внески до Пенсійного фонду України й одразу з цих коштів виплачуються пенсії нинішнім пенсіонерам. Тут працює принцип солідарності поколінь.

Детінізація зайнятості та зростання робочих місць є необхідними процесами, однак через демографічні проблеми для забезпечення гідних доходів громадян у поважному віці самих солідарних пенсій не достатньо. Потрібні пенсійні накопичення, що будуть приватною власністю людини, які формуватимуть протягом трудового періоду сам працівник та його роботодавець, з них потім додатково до солідарної пенсії пенсіонер одержуватиме другу, накопичувальну пенсію.

Пенсійні накопичення інвестуються в економіку, що сприяє економічному зростанню та збільшенню кількості робочих місць. Це в свою чергу, розширює фінансові можливості солідарної пенсійної системи. Найстійкіші системи світу – багаторівневі, де один рівень доповнює інший та зменшує ризики для людини.

В Україні планується при запровадженні накопичувальної системи не обтяжувати людей та бізнес додатковими платежами. Держава перенаправлятиме частину сплачених податків та зборів на особистий рахунок людини у тому фонді, який вона сама визначить.

Рівень пенсійного забезпечення є показником економічного та соціального становища населення країни. Одним з основних завдань соціально-економічної політики держави є забезпечення ефективного функціонування системи пенсійного забезпечення.

Грицишен Д.О., д.е.н., проф.
Рудницька Н.М., магістрант, гр. ЗДУМ-20-4м, ФПУП
Державний університет «Житомирська політехніка»

ФОРМУВАННЯ ПОЗИТИВНОГО ІМІДЖУ ДЕРЖАВНОГО СЛУЖБОВЦЯ

Основним завданням органів державного управління є створення професійної державної служби, в якій державний службовець повинен: бути професіоналом своєї справи, відповідально ставитися до своїх обов'язків, добросовісно виконувати свою роботу, чітко дотримуватися законності, морально-етичних норм поведінки, як по відношенню до своєї роботи, так і до суспільства. Саме ці якості впливають на формування позитивного іміджу державного службовця. Тому для державного службовця імідж має важливе значення і є показником довіри до нього населення.

Імідж – у перекладі з англійської (image) означає «образ», «статуя», «уподібнення», «метафора», «публічне я». Відповідно до цього імідж – це певний синтетичний образ, який формується у свідомості людей щодо конкретної особи, події, держави, організації чи іншого соціального об'єкта; містить значний обсяг емоційно забарвленої інформації про об'єкт сприйняття й спонукає до певної соціальної поведінки. Імідж людини визначає місце кожного в структурі суспільних, професійних та міжособистісних стосунків.

Важливим аспектом загального сприйняття та оцінки державного службовця є враження, яке він справляє, тобто його імідж. Незалежно від бажань самого державного службовця, імідж – об'єктивний фактор, що відіграє значну роль в оцінці будь-якого соціального явища чи процесу. Імідж службовця – це уявлення широкого кола громадськості про риси, притаманні тільки цьому колу працівників. Імідж може виявитися у різноманітних діях, вчинках, а саме:

- умінні виражати й реалізовувати завдання та інтереси державного органу, який державний службовець представляє;
- у володінні певним обсягом своєрідних знань, умінь і навичок;
- у професійності, етичній культурі, культурі спілкування, зовнішньому вигляді.

Імідж державних службовців – це складний, багатфакторний феномен, специфіка конструювання якого пов'язана з особливістю державного управління як виду діяльності, його місця в житті людей і характером діяльності державного службовця чи державного органу.

У формуванні іміджу для ефективної діяльності державних службовців важливе значення мають їх персональні характеристики, зокрема: фізичні, психофізіологічні особливості людини, характер, тип особистості, індивідуальний стиль прийняття рішень, наявність харизми. Сюди входять манери, вміння складати враження людини впевненої в собі, викликати довіру, симпатію, переконувати, психологічно впливати на людей. Важливу роль відіграють також такі характеристики, як зовнішність, темперамент, популярність і ступінь їх кореляції з уявленнями людей про те, яким повинен бути лідер. Імідж дозволяє оптимізувати соціальні, професійні й особисті досягнення за рахунок створення образу мети, що задає внутрішню і зовнішню установки людини.

Для ефективного виконання державних завдань є недостатньо бути професійно підготовленим працівником, мати необхідні знання й достатній досвід роботи, необхідно також уміти встановлювати ділові стосунки зі споживачами управлінських послуг та не допускати упередженості чи перевищення службових повноважень. Однак, професійного успіху досягає той працівник державних органів, який не тільки сумлінно виконує службові обов'язки, а й забезпечує підхід до справи відповідно до морально-етичних вимог державної служби. Тому, імідж державних службовців формують такі складові: зовнішній вигляд, культура мови, службовий етикет, моральні якості, професіоналізм, світогляд ерудиція.

Зовнішній вигляд. Психологи стверджують, що враження про людину формується протягом перших 15 секунд спілкування. Тут має значення кожна деталь: офіційно-діловий стиль одягу, зачіска і макіяж, жести й міміка, хода і постава, манера тощо.

Культура мови. Професійна діяльність держслужбовців здійснюється через спілкування та пов'язана із сферою обслуговування. Тому рівень мовної культури є важливим аспектом формування іміджу державного службовця й установи, в якій він працює. Безперечно державний службовець повинен досконало володіти державною мовою і використовувати її у роботі. Водночас, мова державного службовця має бути стилістично грамотною, чіткою, зрозумілою, доступною кожному відвідувачеві. Отже, підвищення мовної культури - нагальна необхідність професійної діяльності державних службовців.

Моральні якості пов'язані зі ставленням державного службовця до людини незалежно від становища. До цієї групи якостей належать: повага, доброта, простота, скромність, справедливість, чутливість, готовність прийти на допомогу людині, поблажливість, намагання піти назустріч кожному.

Службовий етикет. Етикет – це встановлений порядок поведінки де-небудь. Культура поведінки – вчинки і форми спілкування людей, засновані на моральності, естетичному смаку і дотриманні визначених норм і правил. Культурна людина не обов'язково може бути державним службовцем, але державний

службовець зобов'язаний бути культурною людиною. Будь-які вади, недоліки, помилки, проблеми у вирішенні справ, приниження гідності людини формують негативний імідж як конкретному державному службовцеві, так і державному органу в цілому.

Професіоналізм. Професіоналізм державного службовця характеризують ті знання, навички, риси, від наявності та сили прояву яких залежить результативність діяльності: вимогливість до себе, самодисципліна, жорсткий самоконтроль; високий рівень компетентності; знання сучасних інформаційних технологій; висока працездатність, витривалість; вміння аналізувати та прогнозувати розвиток ситуації, і на основі компетенції, наданою певною посадою, гармонізувати відносини влади і соціуму; здатність до встановлення ділових контактів з різними організаціями.

Світогляд і ерудиція допомагають державному службовцю успішно розв'язувати складні питання. До цієї групи особистісних рис належать: освіченість, вихованість; широкий світогляд; інтерес до політики, міжнародних проблем; прагнення до підвищення кваліфікації, неперервного поповнення і оновлення знань.

Побудова образу державного службовця – складний і трудомісткий процес, що потребує чітко визначених дій. Діяльність державних службовців повинна здійснюватися лише в інтересах суспільства та держави, а не для задоволення власних чи інших інтересів. За будь-яких обставин державний службовець повинен у першу чергу слугувати людям, захищати законні права та інтереси громадян. Адже, залежно від того, як буде сприймати державного службовця суспільство та оцінювати його діяльність, значною мірою буде впливати на репутацію державного службовця та імідж державної служби. Тому головне завдання у формуванні позитивного іміджу державного службовця – створити нові асоціації його образу. Формування іміджу державних службовців ґрунтується на таких основних домінантах довіри до них, як результативність, моральність та турботливість. Саме довіра характеризує позитивний імідж.

Для формування позитивного іміджу одним із основних завдань державних органів є створення професійної державної служби, в якій кожний державний службовець повинен: бути професіоналом своєї справи, відповідально ставитись за доручену справу, добросовісно виконувати свою роботу, чітко дотримуватись законності, морально-етичних норм поведінки, як по відношенню до своїх колег, так і до суспільства. Імідж державного службовця залежить від типу, характеру, образу державних службовців, з якими громадяни постійно стикаються у своєму повсякденному житті, від їх бажання, можливості та форми комунікацій з населенням, від того, наскільки успішно виконує державний службовець свої професійні обов'язки, а також його особистих якостей.

Одним із чинників, який використовується у контексті формування позитивного іміджу державного службовця є загальні правила поведінки, яких необхідно дотримуватись у спілкуванні: уміння слухати, поважне ставлення до людини, ввічливе та коректне відношення до людини та ін. У процесі побудови іміджу державний службовець, за будь-яких обставин, повинен демонструвати лідерські якості та риси характеру, що сформувалися в суспільній свідомості, навіть якщо вони не відповідають дійсності. Державний службовець повинен бути дієвим, рішучим і справедливим, незалежно від соціального становища людини в суспільстві.

Наступними чинниками формування позитивного іміджу державних службовців є їх:

- професіоналізм та компетентність;
- кадрова політика як складова механізму його формування з точки зору системи професійного кадрового забезпечення та засобом втілення тих особливостей, на яких засноване сприйняття громадськістю державного органу та державних службовців;
- організаційна культура, що сприяє виробленню єдиної моделі поведінки державного службовця, виступає як важлива інтегративна характеристика державного органу, що визначає взаємовідносини не тільки з внутрішнім, але й із зовнішнім середовищем;
- засоби масової інформації (преса, радіо, телебачення, інтернет видання, звукозаписи і відеозаписи, відеотекст, телетекст, рекламні щити, відеоцентри, що поєднують телевізійні, телефонні, комп'ютерні та інші лінії зв'язку).

Велику роль у формуванні позитивного іміджу державного службовця відіграють засоби масової інформації, які дозволяють встановити не тільки взаємозв'язок між суспільством і державним службовцем, але і певною мірою вплинути на ефективність їхньої діяльності. Вплив засобів масової інформації на формування іміджу державних службовців забезпечує досить високий і сталий рівень довіри громадськості. Водночас, засоби масової інформації є посередником між державними службовцями та населенням, мають велику довіру населення та фактично через свої інформаційні повідомлення змушують державних службовців звернути увагу на свою поведінку, на манеру одягатися, культуру мовлення та інші важливі аспекти.

Таким чином, позитивний імідж державних службовців залежить від якості наданих послуг; рівня компетентності державних службовців; діяльності державного органу та його службовців у вирішенні соціальних проблем; іміджу керівника державного органу; дотримання державними службовцями етичних норм.

УМОВИ ІНТЕРНАЦІОНАЛІЗАЦІЇ ВИЩОЇ ШКОЛИ В СИСТЕМІ КООРДИНАТ МІЖНАРОДНОГО ОСВІТНЬОГО ПРОСТОРУ

Одним із таких компонентів є активний розвиток інформаційних технологій в Україні, який визначається одним із пріоритетних напрямків інформатизації освіти і науки. На нинішньому етапі розвитку суспільства, володіння інформаційними технологіями стає базовою вимогою для здобувача ЗВО. Вхідження України в світове інформаційне співтовариство потребує не лише запровадження прописаних в законодавчих актах норм, а саме прийняття необхідних поточних рішень організаційно-управлінського характеру. Тому, одним із напрямів вдосконалення цього компонента механізму поетапної інтеграції, на наш погляд, мають бути наступні заходи: запровадження національної інформаційної системи управління вищою освітою, створення сучасних ЗВО, які б відповідали умовам сьогодення; сприяння формуванню електронної системи передачі знань й розробці відповідних навчальних продуктів; удосконаленню системи дистанційної освіти, за умови, що впровадженні інформаційні технології будуть інтегровані у традиційну систему вищої освіти.

Розвиток і реформування вищої освіти в Україні сьогодні повинне відноситися до найважливіших пріоритетів національної державної політики. В процесі реалізації механізму поетапної інтеграції вищої освіти до європейського освітнього простору простежуються прорахунки концептуального характеру, які можуть мати значні негативні наслідки в майбутньому для всієї системи освіти в Україні. Традиційний шлях дослідження системи освіти і вищої освіти у відриві від реальних потреб суспільства не є оптимальним. В цьому випадку руйнується цілісність ідеї трансформації вищої освіти України з урахуванням рівняння на європейські стандарти освіти і входження в європейський освітній простір.

З урахуванням вказаного пропонується вдосконалити механізм поетапної інтеграції вищої освіти у наступних напрямках: визначити фінансово-економічні параметри інтеграції вищої освіти до європейського освітнього простору; сприяти зближенню норм національного законодавства в галузі вищої освіти, з нормами законодавств країн ЄС; створити необхідну правову базу і вжити відповідні організаційні заходи в цілях надання громадянам України прав на отримання повної освіти або проходження часткового навчання в європейських ЗВО; збільшити кількість європейських країн, з якими унормування взаємовизнання освітніх кваліфікацій, а також удосконалити та спростити процес визнання іноземних освітніх кваліфікацій; проводити регулярний аналіз стану процесів реформування вищої освіти згідно основних положень Болонської декларації; налагодити співпрацю з європейськими державними органами управління системою вищої освіти і обмінюватися досвідом в сфері запровадження основних положень Болонської декларації; розширити проведення міжнародних науково-практичних конференцій на національному і регіональному рівнях із залученням представників Європейської комісії з питань освіти і культури, а також міжнародних організацій, що здійснюють діяльність в галузі вищої освіти.

Запроваджені заходи, на наш погляд, дозволять структурувати управління процесом інтеграції національної вищої освіти до європейського освітнього простору. В умовах інтернаціоналізації вищої школи особливого значення набуває пошук і вироблення нової стратегії, моделі і механізму координації міжнародної діяльності національної вищої школи з урахуванням регіональної специфіки та специфіки кожного ЗВО, а також місця і ролі вищої школи України в системі координат міжнародного освітнього простору.

Джигора О.М., к.е.н.
Кусік Н.Б., студ., гр. ПУА-3, ФПУП
Державний університет «Житомирська політехніка»

РОЗВИТОК МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ В КРАЇНАХ ЄВРОПИ

Місцеве самоврядування є ключовим елементом у політичних системах ліберальних демократій Європи. Організації місцевого самоврядування надають цілий спектр послуг - освіту, добробут, житло та транспорт, але деякі з них є центральними для соціального та економічного добробуту своїх громадян. Вони є великими витратами державних грошей та основними джерелами зайнятості, як прямо, так і опосередковано. Але місцева влада - це більше, ніж надання послуг. Це рівень влади, найближчий до громадянина, і її роль у представленні проблем та поглядів місцевості. Місцеве самоврядування дає можливість для політичної участі та самовираження, які можуть відігравати ключову роль у демократичній політичній системі.

Ведучи мову про місцеве самоврядування варто згадати перший багатосторонній правовий акт, який визначає і захищає принципи місцевої автономії. Таким документом стала Європейська хартія про місцеве самоврядування. Її підписали країни — члени Ради Європи в жовтні 1985 р. Згідно з цією хартією концепція місцевого самоврядування означає право і спроможність органів місцевого самоврядування в межах закону здійснювати регулювання та управління суттєвою часткою публічних справ, під власну відповідальність, в інтересах місцевого населення

З огляду на глибокі політичні зміни у Східній Європі варто відзначити, що в Польщі, Угорщині та інших колишніх «комуністичних» країнах, які прагнуть переробити структуру свого суспільства, зробили сильний акцент на розвитку життєздатної та ефективної системи місцевих уряд. Наприклад, у Польщі вважається, що місцеве самоврядування відіграє життєво важливу роль у демонтажі влади центрального державного апарату та місцевих партійних бюрократів. Загалом, створення життєздатного місцевого самоврядування у Східній Європі вважається центральним у встановленні та підтримці демократичного процесу. Він також розглядається як відповідний рівень ефективного втручання уряду для задоволення потреб у добробуті та стимулювання економічної ефективності.

Всі моделі місцевого самоврядування - результат природного розвитку. У більшості країн місцеве самоврядування виникло «знизу» і стало способом життя, частиною ментальності європейських народів. Державна влада формувалася як свого роду надбудова над місцевим самоврядуванням. Не випадково тому при здійсненні контролю за законністю діяльності місцевих органів влади, навіть там, де вони включені в систему державного управління (Франція), визнається природність факту існування органів місцевого самоврядування, їх самостійність, правомірність повноважень і фінансових можливостей.

У всіх моделях місцевого самоврядування неодмінно дотримується автономія самоврядних територіальних одиниць. Більшість сучасних моделей місцевого самоврядування має кілька рівнів:

1. Громади, комуни, муніципалітети.
2. Сільський район або місто.
3. Графства (префектури).

Всі ці рівні мають практично рівні (хоча і не абсолютно) повноваження. Відносини між ними будуються на основі розподілу компетенцій і взаємодії. Не допускається підпорядкованість одного муніципального освіти іншому, так як місцеве самоврядування - це не вертикаль, а горизонталь влади. У всіх моделях або представницька і виконавча влада є виборною, а управління здійснює найманий кваліфікований адміністративний апарат, або обирається тільки представницький орган влади, члени якого потім зі свого складу обирають голову, його заступників і правління як виконавчий орган влади.

Функціонування інститутів місцевого самоврядування в Італії уможливилось лише з початку 1970-х рр., коли було врегульовано їх статус. З моменту ратифікації Європейської хартії місцевого самоврядування в Італії розпочався процес реформування системи місцевого самоврядування, який триває дотепер. Упродовж останнього десятиліття в Італії відбувався також процес реформування адміністративної системи, без якого неможливе повноцінне реформування системи місцевого самоврядування.

До інституцій комунального самоврядування, які, представляючи інтереси місцевого населення, діють у його інтересах, належать рада, джунта і сіндак.

Комунальна рада є представницьким органом комуни, виконавчим органом якої є джунта. Комунальна рада є не тільки представницьким органом комуни, але й органом політико-адміністративного контролю. Кількість радників комуни безпосередньо залежить від кількості населення комун. За основу береться кількість населення місцевої одиниці, визначена за результатами останнього перепису населення. Рада складається з сіндака та визначеної кількості членів ради.

До основних повноважень та компетенції комунальної ради згідно із законом належать: ухвалення статутів комуни, статутів спеціальних агенцій, регламентів діяльності служб та надання послуг відповідно до основних законодавчих критеріїв щодо устрою та їх функціонування; затвердження програм, фінансових планів – трирічних програм, щорічних списків публічних робіт, річних та багаторічних бюджетів і змін до них, звітів, територіальних та урбаністичних планів; укладання угод між комунами та провінціями, організація асоціативних форм співпраці; визначення завдань та норм функціонування для децентралізованих органів; організація публічних служб з надання послуг населенню; впровадження та порядок стягнення податків (за винятком повноважень щодо податків, які належать джунті); нагляд за діяльністю публічних комунальних закладів; скорочення державних займів та надання кредитів, не передбачених основними комунальними документами; затверджує витрати, закладені в бюджетах на виконання завдань; придбання нерухомості, обмін нерухомості та передача в оренду нерухомого комунального майна; визначення критеріїв обрання офіційних представників комуни, ради в місцевих одиницях, закладах та інституціях

Місцеве самоврядування в Данії є потужним: на цю сферу припадає 36,5 % ВВП та майже 24 % загальної зайнятості населення. Муніципалітети і регіони мають високий ступінь незалежності від уряду при виконанні своїх повноважень, хоча автономія щодо встановлення рівня місцевих податків на практиці дещо звузилася за останні роки.

За одне десятиріччя Польща побудувала систему, яка має багато спільного зі Скандинавськими країнами, в якій потужне місцеве самоврядування має майже третину державних видатків і відіграє центральну роль у наданні послуг соціального забезпечення і добробуту. Виборні муніципальні ради були відновлені в 1990 році, після чого в 1999 році були відновлені повіти та воєводства. З 2002 року мери муніципалітетів – найбільш значущий рівень щодо функцій та ресурсів – обираються шляхом прямих виборів.

Попри всю різноманітність форм для зарубіжного місцевого самоврядування характерний зв'язок населення з державою через становлення демократії «знизу». У зв'язку з цим досвід західноєвропейських країн щодо формування та розвитку демократичних засад «знизу» на рівні муніципальної влади для сучасної України має принципове значення, оскільки країна переживає етап реформування місцевого самоврядування. Мова йде не про точне відтворення цього досвіду, а про переосмислення, перш за все, досвіду України, починаючи з давніх часів і закінчуючи аналізом сучасного законодавства в галузі місцевого самоврядування. Становлення демократії не відбувається шляхом її «нав'язування» зверху на рівні держави. Саме розвиток громадянської самосвідомості, політичної активності громадян на рівні місцевого самоврядування сприяє формуванню демократичної держави.

Отже, місцеве самоврядування є неодмінним атрибутом будь-якого сучасного демократичного суспільства. Зарубіжний муніципалізм визначає величезну кількість різноманітних моделей і типів організації місцевого самоврядування. Відмінності в побудові систем місцевого самоврядування залежать від багатьох чинників: політичного режиму, домінуючою в країні ідеї організації влади і управління на місцях, державного устрою і адміністративно-територіального поділу держави, національних традицій.

У зарубіжних державах функціонують різні моделі місцевого самоврядування. Ці моделі відрізняються щодо порядку формування органів місцевого самоврядування, предметів відання місцевого самоврядування, характеру і особливостям взаємовідносин органів місцевого самоврядування з органами державної влади.

Список використаної літератури:

1. Європейська хартія місцевого самоврядування [Електронний ресурс]. – 1985. – Режим доступу до ресурсу: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_036#Text.
2. Харченко Т. О. Місцеве самоврядування: європейський досвід реформування [Електронний ресурс] / Т. О. Харченко, С. М. Бондаренко. – 2018. – Режим доступу до ресурсу: https://er.knutd.edu.ua/bitstream/123456789/9456/3/EfEc_2017_3.pdf.
3. Основи Європейської конституційної моделі місцевого самоврядування в Європейській хартії місцевого самоврядування [Електронний ресурс] // ПРАВО І СУСПІЛЬСТВО №3. – 2019. – Режим доступу до ресурсу: http://pravoisuspilstvo.org.ua/archive/2019/3_2019/part_2/3-2.pdf#page=109.

ДОХОДИ ПЕНСІЙНОГО ФОНДУ УКРАЇНИ: ОПТИМІЗАЦІЯ ФОРМУВАННЯ ТА РЕЗЕРВИ ЗРОСТАННЯ.

Особливості формування доходів Пенсійного фонду України, оптимізація їх формування та резерви зростання є предметом наукових досліджень та постійних дискусій. Такі проблеми висвітлюються в публікаціях, на прес-конференціях, у статтях науковців, політиків та державних діячів. Зокрема, це роботи О.О. Біліної, О.О. Бозняка, І.В. Гнібіденко, Т.О. Гузик, Н.М. Деєвої, Б.Л. Зайчука, Л.М. Качана, О.П. Коваль, Т.В. Колеснік-Омельченко, Ю.С. Кривобока, В.В. Луковича, В.І. Надраги, Л.О. Омелянович, Н.С. Рад, П.О. Розенко, А.П. Соловйова, О.М. Соломки, Л.Ю. Тернової, А.В. Черкасова, Г.М. Якименко.

Згідно статті 72 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» до джерел формування коштів Пенсійного фонду відносяться: страхові внески, кошти Державного бюджету та державних цільових фондів, які перераховуються до Пенсійного фонду, суми фінансових і адміністративних санкцій за порушення встановленого порядку нарахування, обчислення та сплати страхових внесків і використання коштів Пенсійного фонду, а також добровільні внески на загальнообов'язкове державне пенсійне страхування. Основне джерело доходів ПФУ – це єдиний соціальний внесок, який сплачує роботодавець. Цих коштів не вистачає на виплату пенсій, тому держава щорічно виділяє Пенсійному фонду України дотації. Криза, яка виникла в Україні через пандемію коронавірусу, загострила проблему.

Забезпечення ефективності функціонування пенсійної системи та постійний дефіцит коштів бюджету Пенсійного фонду України є однією з головних проблем. В наш час особливо актуальним є пошук додаткових джерел фінансування та резервів зростання доходів Пенсійного фонду на всіх рівнях організації.

На темпі зростання доходів бюджету Пенсійного фонду негативно впливають наступні фактори: тіньова заробітна плата та зайнятість; низький рівень оплати праці, що призводить до недостатнього обсягу надходжень до Пенсійного фонду; виплата заробітної плати в натуральній формі; заборгованість із внесків на загальнообов'язкове державне пенсійне страхування підприємств, установ і організацій; незбалансований бюджет Пенсійного фонду – зменшення питомої ваги надходжень з Державного бюджету у структурі доходів фонду тощо.

На сьогоднішній день в умовах кризового стану економіки, політичної нестабільності гостро стоїть проблема ефективного наповнення доходної частини бюджету Пенсійного фонду України.

Резервами збільшення доходів Пенсійного фонду можуть бути: обмеження пенсій працюючим пенсіонерам; виведення заробітної плати з тіні; створення додаткових робочих місць; реформування пенсійної системи введенням другого рівня – накопичувальної системи; удосконалення законодавства щодо можливостей стягувати існуючу заборгованість напряму Пенсійним фондом; впровадити можливість добровільного страхування студентів; скасування мінімальних гарантованих пенсій, що стимулюватиме громадян відмовлятися від нелегальних зарплат.

Крім того в Україні на сьогодні ефективно працюють близько п'ятнадцяти недержавних пенсійних фондів. Учасниками недержавних пенсійних фондів є близько мільйона осіб, котрі накопичили приблизно 3 мільярдів гривень. За час своєї діяльності недержавні пенсійні фонди виплатили пенсії своїм учасникам на суму понад 700 мільйонів гривень.

В межах існуючого законодавства необхідно оптимізувати окремі фактори формування умов розвитку пенсійного страхування (щодо пенсійного віку, структури населення, оптимізації пенсій тощо).

Визначені рекомендації сприятимуть поліпшенню діяльності Пенсійного фонду України, зростанню його доходів та, відповідно, створенню сприятливих умов для подальшого розвитку системи пенсійного страхування.

Драган І.О., д.держ.упр., проф.
Климчук О.Ю., студ., гр. ЗДУМ-20-4м
Державний університет «Житомирська політехніка»

ТЕЗИ ДО МАГІСТЕРСЬКОЇ РОБОТИ НА ТЕМУ «ПРОФЕСІОНАЛІЗАЦІЯ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ» НА ПОЧАТКОВОМУ ЕТАПІ ДОСЛІДЖЕННЯ

Актуальність. На сьогоднішній день тема ефективної державної служби в Україні є широко обговорювана серед населення. Адже державні органи відіграють важливу роль в сучасній Україні забезпечуючи державну і політичну стабільність. Саме від компетентності державних службовців їх моральних якостей і ділової активності залежить ефективність державного управління.

Після розпаду Радянського союзу в багатьох людей була вже сформована думка про державних службовців, дії яких розчарували і призвели до краху цілої політичної системи. На разі в сучасній Україні недовіра населення до державних службовців зростає з кожним роком незалежності.

Маємо в країні велику потребу в професійному розвитку державних службовців з метою створення внутрішнього потенціалу для реалізації внутрішньої політики.

Запозичуючи досвід країн із розвинутою економікою бачимо, що особливо в період структурних змін питання формування професійних кадрів у державній службі набуває актуальності, оскільки кваліфіковані працівники – джерело конкурентних переваг, на основі якого тримається розвиток суспільства.

Значення. Відводиться особлива роль кадровому складу державних служб, оскільки кадри це обличчя влади, особливий інструмент здійснення державної політики. Від професійної компетентності кадрів, їх моральності, бажання самовдосконалення і службового зростання значно залежать результати суспільних перетворень.

Слід відзначити, що темпи підвищення професійного рівня державних службовців відстають від динамічних змін у суспільних відносинах, потреб формування ефективного державного управління. Наявні кадрові технології не стали дійовими інструментами підвищення професіоналізму державних службовців. Значно впливає на якість державних службовців рівень кадрової культури керівників, статус і професіоналізм кадрових служб органів виконавчої влади, їх відповідальність за якість і раціональне використання професійного потенціалу особи державного службовця.

Професіоналізація потребує створення моделі професії державного службовця з урахуванням особливостей сучасного розвитку країни.

Функціонує система підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування. Цю підготовку забезпечує 57 ліцензованих навчальних закладів, що здійснюють навчання за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування». Головним вищим навчальним закладом у цій системі є Національна академія державного управління при Президентові України.

Враховання факту, що важливим є розробка підходів до професіоналізації кадрів державної служби. Професіоналізм повинен бути ключовим критерієм відбору фахівців, що ефективно та якісно виконуватимуть завдання держави, володіти вміннями, які вони зможуть використовувати в професійному, особистому та суспільному житті.

Метою професіоналізації державної служби є підвищення якості надання управлінських послуг, упровадження серед державних службовців основних принципів управління, кодексу етики та професіоналізму. Результат професіоналізації буде найбільш ефективним, якщо вона охоплює та рухається ієрархічними сходами зверху до низу, від керівництва до виконавців.

Досліджуючи теоретичні засади професіоналізації державної служби, науковці виділили чотири функції професіоналізації: 1) адаптація до вимог зовнішнього середовища, 2) досягнення мети в процесі професійної діяльності, 3) упорядкування й підтримка внутрішньої єдності системи органів влади, 4) підтримка цінностей системи державного управління за рахунок розвитку мотивації соціальних суб'єктів та формування і підтримки професійної культури.

На думку низки вчених, професіоналізація має комплексний характер, тому повинна розглядатися в різних аспектах: 1) законодавчий, 2) освітньо-професійний, 3) науковий.

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 свого майбутнього професіонального розвитку та прагнути до нього. Професійний розвиток має бути безперервним та актуальним протягом усієї трудової кар'єри.

СОЦІАЛЬНІ ОСОБЛИВОСТІ ПРОЯВУ СИСТЕМНОГО ГОМЕОСТАЗУ У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ СТАЛОГО ГОСПОДАРЮВАННЯ

Стійкість виступає однією з найбільш значущих характеристик господарських систем різного рівня. Особливу важливість проблематика забезпечення стійкості господарських систем набуває на тлі стрімкого ускладнення економічних відносин, а також існуючих кризових процесів.

У загальному вигляді під стійкістю прийнято розуміти здатність збереження свого положення, незважаючи на наявність зовнішніх впливів. Разом з тим, різний контекст використання терміна «стійкість» розкриває різноманітність специфіки змісту даної категорії і неоднозначні смислові відтінки. Зокрема, «стійкість» може виступати властивістю конкретної економічної системи, що розглядається як сукупність структуровано взаємопов'язаних між собою елементів. У цьому випадку правомірно говорити про здатність системи виконувати свої цільові функції і зберігати цілісність навіть в умовах негативної зміни зовнішнього середовища. У той же час, стійкість може показувати сталість деякої послідовності станів, в яких проявляється економічна система. В економічній літературі для відображення даного аспекту широко вживається термін «сталий розвиток» [1; 2].

Подальший розвиток системного підходу і розуміння закономірностей забезпечення стійкості систем пов'язано з кібернетикою і гомеостатикою. Будучи наукою, що вивчає керуючі системи, кібернетика в питаннях забезпечення сталого розвитку особливу увагу приділяє прямим і зворотним зв'язкам. Якщо прямий зв'язок безпосередньо здійснює вплив суб'єкта управління на об'єкт, то зворотний зв'язок є відповідною реакцією об'єкта на управлінський вплив [8]. Зауважимо, що концепції зворотних зв'язків приділяється особлива увага в рамках гомеостатичного підходу, оскільки вона дає змогу пояснити внутрішні механізми забезпечення стійкості систем.

Вперше термін «гомеостаз» з'явився в літературі у 20-х роках ХХ століття. Його запропонував американський фізіолог Уолтер Кеннон для опису важливої функції організму, пов'язаної із збереженням сталості внутрішнього середовища [1]. В процесі розвитку суспільства виявляється дедалі більша взаємозалежність і взаємозумовленість процесів, які відбуваються в системі «природа - людина - суспільство». На сьогодні потрібно свідоме, цілеспрямоване формування екологічної культури людини і суспільства в системній єдності наукового, техніко-технологічного, соціально-економічного, політико-правового, духовно-морального та релігійного компонентів. Найважливішим засобом такого формування екологічної культури є екологічна освіта, яка є фактором формування екологічної культури і необхідною умовою переходу сучасного суспільства до сталого розвитку, екологічна освіта опосередковано, але досить активно впливає на оптимізацію взаємодії природи і суспільства.

Таким чином можна зробити наступні висновки:

- принципи гомеостазу дають змогу підійти до проблеми з системних позицій: система втрачає безпеку, коли порушується цілісність і стійкість, і не працюють принципи адаптації та самоорганізації;

- з метою оцінки такої системи потрібні моделі, властиві живим організмам; і в принципі такі моделі (основних процесів) можуть бути створені з використанням нових інформаційних технологій. Саме такими проблемами повинна займатися наука;

- не маючи повних моделей, можна вказати на основні вимоги відносно суспільства та держави: треба вкладати кошти в реальну економіку і піклуватися про розвиток самої людини. Це очевидні речі, але проблема тільки проголошується, але не реалізується. Так зване фінансування національних проектів не позбавлене недоліків, адже кошти не доходять до виконавців. При цьому потрібні зацікавлені професійні кадри, які перетворять гроші у високотехнологічні товари. Необхідно навести порядок в системі, надати економічній, суспільній та державній системі відповідність і взаємодію, яка властива гомеостазу;

- саме активність самих людей здатна витягнути країну з загальної кризи (економічної, соціальної, духовної) і забезпечити безпеку; при цьому основним завданням керівництва має бути звільнення народу від надмірної опіки, дати їм вільно творити і себе і майбутнє країни.

Список використаної літератури:

1. Абрамович, С.Ю. Социально ответственное инвестирование в повестке дня устойчивого развития. Инновации и инвестиции. 2017. №8. С. 13-17.
2. Формування системи механізмів управління природними ресурсами в умовах євроінтеграційних процесів /за заг. ред. акад. НААН України, д.е.н., проф. М.А.Хвесика. К. : ДУ ІЕПСР НАН України, 2017. 595 с.

Загурська-Антонюк В.Ф., к.політ.н., доц.
Алейнікова Т.В., викл. кафедри
Права та правоохоронної діяльності
Державний університет «Житомирська політехніка»

РОЛЬ ЦИВІЛЬНОГО КОНТРОЛЮ В ДЕРЖАВНОМУ УПРАВЛІННІ НАЦІОНАЛЬНОЮ БЕЗПЕКОЮ

Державне управління у сфері безпеки та оборони – цілісна система спеціально організованого управління, яке здійснюється суб'єктами управління, що функціонують у сфері безпеки та оборони. Вони реалізують державну політику, забезпечують законодавче регулювання відносин через виконання функцій держави, впливають на процеси розвитку оборонної та безпекової сфери з метою підвищення ефективності як системи загалом, такі окремих її елементів. Також можемо розглядати державне управління у сфері безпеки та оборони як систему правових, організаційних та економічних механізмів управлінської діяльності державних органів влади та органів місцевого самоврядування, спрямованих на реалізацію державної політики у сфері безпеки та оборони.

З огляду на це, доцільно проаналізувати, чи має державне управління у сфері безпеки та оборони можливість розвиватися на основі вказаних критеріїв, чи, можливо, його модель має відповідну специфіку, відповідно до специфіки мети та реалізації специфічних завдань. Так, щодо основної риси – участі громадян у прийнятті управлінських рішень у сфері безпеки та оборони, – її забезпечення, на нашу думку, можливе лише у вирішенні окремих питань, що не стосуються військових та державних таємниць.

Навіть у країнах розвинутої демократії, де у розробці та впровадженні державно-управлінських рішень у сфері безпеки, значну роль відіграють інститути громадянського суспільства та неурядові структури разом зі ЗМІ, головним суб'єктом формування та реалізації державної політики у вказаній сфері залишаються органи державної влади. Це обумовлено тим, що саме органи законодавчої, виконавчої та судової гілок влади, використовуючи наявні у їх розпорядженні ресурси, здійснюють юридично владний вплив на суспільні відносини, які виникають із приводу реалізації національних інтересів [2, с. 220]. Тому, задля безпосереднього виконання завдань щодо забезпечення безпеки суспільства і держави створюються спеціалізовані державні інститути (сили, засоби), зокрема армія, органи розвідки і контррозвідки, дипломатичні служби тощо, а також відповідні структури державного управління (міністерства, комітети, думи, ради тощо) [2, с. 258].

Через специфіку виконання вказаними органами завдань, громадяни можуть брати участь лише у контролі окремих їх функцій і тільки у мирний час. У особливих умовах, які пов'язані з військовою або загрозою іншого походження, права громадян на здійснення контролю безпекової сфери суттєво обмежуються, що цілком виправдано інтересами безпеки держави та захисту громадян. Тому необхідним є окреслення підходів щодо формування структури державно-управлінських відносин у сфері національної безпеки, досліджено зміст діяльності відповідних суб'єктів.

Звичайно, основоположні функції та повноваження покладені на державні інституції та органи щодо управління національною безпекою, проте особливе місце посідає цивільний контроль. Термін «цивільний контроль», загалом, позначає підпорядкування військових цивільній, демократично обраній владі, проте не є однозначно зрозумілим. Справді, термін «контроль» може сприйматися занадто прямо і помилково, значно звужуючи і технічно розтлумачуючи його значення. Цивільний контроль може трактуватися досить прямо і примітивно, як повне відсторонення військових від політичної сфери. Хоча Річард Коун у статті «How Democracy Controls the Military» у журналі «Journal of Democracy» в 1997 році визначає поняття «цивільний контроль» як процес, а не факт і рекомендує визначати цивільний контроль через узгодження впливу військових і цивільної влади на рішення, які стосуються обороноздатності та безпеки держави [3]. Саме досвід США у виробленні механізмів цивільного контролю є основоположним і найповніше запровадженим у безпекову практику. У американській системі вироблені такі підходи до трактування «цивільного контролю» як:

- 1) зв'язок між військовою і внутрішньою політикою держави ґрунтується на використанні та підтримці демократичною владою збройних сил як легальних суб'єктів в обороноздатності держави;
- 2) нагляд і контроль щодо оборонної політики здійснюється легітимно обраною владою;
- 3) прийняття рішення щодо міжнародної політики та обороноздатності й використання збройних сил за межами держави здійснюються демократичним цивільним урядом.

Досвід розвинених держав у сучасному світі засвідчує, що найефективнішим механізмом є збалансування у відносинах між державною владою і збройними силами щодо забезпечення сфери національної безпеки. Цей досвід є еталонно-репрезентативним для вироблення законодавчих та державно-управлінських норм в українській системі щодо забезпечення цивільного контролю. Відповідно до Закону України «Про демократичний цивільний контроль над Воєнною організацією і

правоохоронними органами держави» (від 21.06.2018 р.), «демократичний цивільний контроль» визначено як «комплекс здійснюваних відповідно до Конституції (254к/96-ВР) і законів України правових, організаційних, інформаційних заходів для забезпечення неухильного дотримання законності й відкритості в діяльності всіх складових частин Воєнної організації та правоохоронних органів держави, сприяння їхній ефективній діяльності і виконанню покладених на них функцій, зміцненню державної та військової дисципліни» [1, ст. 1].

Зважаючи на те, що Україна є демократичною державою, тому має відповідні зобов'язання щодо підтримання демократичних засад функціонування суспільно-державної системи, в основі якої є встановлення цивільного контролю щодо збройних сил. Для України ця проблема є стратегічно важливою, зважаючи на гібридну війну на сході держави. Адже цивільний контроль забезпечує запобігання неправомірного втручання війська у внутрішні справи держави та неможливістю захоплення влади військовими. Основи цивільного контролю мають бути чіткими і зрозумілими, як для військових, так і для владних суб'єктів, не ігноруючи громадської думки.

Цивільно-військова співпраця охоплює весь спектр взаємовідносин між урядом, суспільством та збройними силами. Суть цієї співпраці в демократичних суспільствах полягає в аполітичності військових, їх нейтралітеті щодо внутрішньої політики та підпорядкуванні їх законно і демократично обраним цивільним органам влади, що представляють волю нації. Тому, відповідно до Закону цивільний контроль має забезпечувати: «пріоритет політичних підходів до вирішення питань військового будівництва, спрямування діяльності всіх складових частин Воєнної організації та правоохоронних органів на реалізацію визначених засадами внутрішньої і зовнішньої політики завдань у сфері національної безпеки і оборони, правоохоронної діяльності з метою становлення і розвитку громадянського суспільства та зміцнення конституційного правопорядку в державі, здійснення визначених Конституцією України (254к/96-ВР) функцій у сфері національної безпеки, оборони та зміцнення громадського порядку; дотримання законності в діяльності всіх складових частин Воєнної організації та правоохоронних органів держави; підтримання політичної стабільності в суспільстві, створення умов, які унеможливають використання Збройних Сил України та інших військових формувань, правоохоронних органів для обмеження прав і свобод громадян або з метою повалення конституційного ладу, усунення органів влади чи перешкоджання їх діяльності, а також в інтересах окремих осіб, політичних партій, громадських організацій; попередження та недопущення порушень конституційних прав і свобод, захист законних інтересів громадян України, які перебувають на службі у Збройних Силах України, інших військових формуваннях, утворених відповідно до законів України, та у правоохоронних органах» [1, ст. 2], що власне є легальною і легітимною основою щодо «забезпечення надійної оборони і безпеки держави, зміцнення громадського порядку» [1, ст. 2].

У зв'язку із вищесказаним, репрезентативною є структура системи забезпечення національної безпеки, яка складається з підсистеми державного забезпечення національної безпеки: Президент України; Рада національної безпеки і оборони України; Кабінет Міністрів України; Верховна Рада України; Національний банк України; суди, Конституційний суд України; прокуратура України; міністерства та інші центральні й місцеві органи виконавчої влади; підсистеми недержавного забезпечення національної безпеки: окремі громадяни; органи місцевого самоврядування; органи самоорганізації населення; приватний нотаріат; адвокатура; приватні детективні та охоронні агентства; об'єднання громадян; політичні партії; професійні спілки; релігійні об'єднання. Водночас державне управління не зводиться лише до діяльності органів виконавчої влади внаслідок нерозривного зв'язку та взаємодії з іншими державно-владними структурами, законодавчої та судової гілок влади. Останні здійснюють значний вплив на економічне та соціально-політичне середовище.

Список використаної літератури:

1. Закон України «Про демократичний цивільний контроль над Воєнною організацією і правоохоронними органами держави» від 21 червня 2018 року N 2469-VIII: Офіційний веб-портал Верховної Ради України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/975-15>
2. Ситник Г. П. Державне управління у сфері національної безпеки (концептуальніта організаційно-правові засади) : підручник. Київ : НАДУ, 2011. 446 с.
3. Kohn R. How Democracy Controls the Military. Journal of Democracy. 1997.

Збаражська А.М., магістрант, гр. ЗДУМ-20-7м, ФПУП
Державний університет «Житомирська політехніка»

ВПРОВАДЖЕННЯ АВТОМАТИЗАЦІЇ ДІЛОВОДСТВА В ОРГАНАХ МІСЦЕВОЇ ВЛАДИ

Участь України в європейських інтеграційних процесах та пріоритет державної політики на членство у Європейському Союзі вимагає від працівників державного управління всіх рівнів володіння певними знаннями про організацію електронного документообігу, вирішення загальних проблем та шляхів удосконалення систем документообігу. Одним з перших і найважливіших кроків у створенні системи електронного урядування є впровадження електронного документообігу в органах державної влади, що дозволить підвищити ефективність їх функціонування, вертикальну та горизонтальну взаємодію.

Електронний документообіг - це високотехнологічний і прогресивний підхід до суттєвого підвищення ефективності роботи органів державної влади і місцевого самоврядування. Функції системи електронного документообігу в інформаційному забезпеченні системи управління: підвищення якості підготовки документів; посилення виконавської дисципліни; прискорення обміну інформацією між організаціями; спрощення процедури прийняття рішень; скорочення кількості помилок і зловживань при роботі з громадянами і організаціями; підвищення авторитету державних інститутів у громадській думці; прискорення і спрощення інформаційних процесів; підвищення гнучкості й керованості процесів передавання інформації; забезпечення прозорості прийняття рішень і необхідного контролю суспільства за діяльністю державних органів; забезпечення внутрішньовідомчої взаємодії, а також взаємодії співробітників державних органів різних рівнів.

Упровадження електронного документообігу в органі державної влади або місцевого самоврядування вимагає від усіх службовців, які беруть участь у цій роботі з документами, наявності: засобів обчислювальної техніки, адекватних за продуктивністю впроваджуваному програмному забезпеченню (ПЗ) електронного документообігу; оснащеність персональними комп'ютерами всіх працівників органу влади, які працюють з документами; засобів зв'язку адекватної пропускну здатності між усіма автоматизованими робочими місцями (АРМ); автоматизованої системи діловодства, яка використовує програмне забезпечення, що допускає перехід до електронного документообігу; психологічної готовності керівників до використання електронних аналогів власноручного підпису на документі; служб і технічних можливостей переводу вхідних паперових документів в електронну форму.

Наприклад, система електронного документообігу на базі комп'ютерної програми «Документообіг загальних судів» була прийнята для організації документообігу в системі судів України на виконання вимог Закону України «Про судоустрій і статус суддів». В законі (ст. 15, ч. 3) зазначається «У судах загальної юрисдикції функціонує автоматизована система документообігу. Персональний склад суду для розгляду конкретної справи визначається автоматизованою системою документообігу за принципом вірогідності розподілу справ під час реєстрації в суді позовних заяв, клопотань та скарг».

Комп'ютерна програма «Документообіг загальних судів» є універсальною комп'ютерною програмою, яка призначена для використання службами діловодства в єдиній інформаційній системі судів України. Автоматизація судів почалася ще з 1998 року та удосконалюється до сьогодення. Комп'ютерна програма документообігу загальних судів "Д-3" призначалася для забезпечення автоматизації процесів проходження процесуальних документів, загального діловодства; здійснення процесуального контролю та контролю виконання завдань по документам; відстеження порядку проходження справ та документів; формування звітності суду про стан здійснення правосуддя; передачі справ (документів) до електронного архіву; значного підвищення ефективності роботи судів у зв'язку зі зменшенням часу, який працівники суду витрачають на обробку справи, а саме її реєстрацію, пошук, виготовлення процесуальних документів тощо; відстеження переміщення та фактичне місцезнаходження паперових документів; автоматичного контролю виконання робіт з документообігу, що кардинально підвищує якість роботи виконавців, робить терміни підготовки документів більш прогнозованими і керованими; значного зменшення обігу документів у паперовому варіанті; організації доступу громадян до необхідної інформації, що робить суд більш відкритим та доступним для громадян; автоматичного розподілу справ між суддями; автоматичного направлення судових рішень до Єдиного Державного Реєстру Судових Рішень України.

Єдина судова інформаційно-телекомунікаційна система (ЄСІТС) — організаційно-технічна система, що забезпечує функціонування електронного судочинства в Україні після прийняття нових процесуальних кодексів 2017 року. Розширена версія Автоматизованої системи документообігу суду, що функціонувала з 1 січня 2011 року. Функції системи: ведення електронного діловодства; централізоване зберігання документів та інформації в єдиній базі даних; захищене зберігання, автоматизована аналітична і статистична обробка інформації; збереження справ в електронному архіві; обмін документами та

інформацією в електронній формі, а також проведення відеоконференцій у режимі реального часу; автоматизація роботи органів правосуддя; формування і ведення суддівського досьє в електронній формі; віддалений доступ користувачів цієї системи до будь-якої інформації, що в ній зберігається; визначення судді для розгляду конкретної справи; добір присяжних; розподіл справ у Вищій кваліфікаційній комісії суддів України, Вищій раді правосуддя, її органах; аудіо- та відеофіксація судових засідань, засідань інших органів правосуддя, їх трансляція в мережі Інтернет; ведення Єдиного державного реєстру судових рішень; функціонування офіційного веб-порталу судової влади України, веб-сайтів Вищої ради правосуддя та Вищої кваліфікаційної комісії суддів України; функціонування єдиного контакт-центру для управління зверненнями; можливість автоматизованої взаємодії цієї системи з іншими автоматизованими системами державних органів, інше.

Єдина підсистема електронного діловодства судів, органів та установ системи правосуддя складається з п'яти модулів:

Електронний суд дозволяє учасникам судового процесу надсилати копії електронних документів іншим учасникам, сплачувати судовий збір та інші платежі у режимі онлайн, подавати позовні заяви та інші документи, звернення, а також отримувати судові рішення, відповіді та ін.

Електронне діловодство забезпечує автоматизацію процесів загального та процесуального діловодства в судах, органах та установах системи правосуддя, в тому числі безпаперовий документообіг.

Централізований модуль «Автоматизований розподіл» забезпечує об'єктивний та неупереджений автоматизований розподіл судових справ між суддями, визначення присяжних.

Модуль «Електронний архів» забезпечує збереження справ та інших документів в електронному архіві.

Модуль «Судова статистика» забезпечує автоматизоване оприлюднення офіційних статистичних звітів на веб-порталі для доступу громадян.

Інструкція з діловодства в місцевих та апеляційних судах України, затверджена Наказом Державної судової адміністрації України 20.08.2019 року № 814 визначає загальні правила ведення діловодства в місцевих та апеляційних судах України, регламентує порядок роботи з документами з моменту їх надходження чи створення до знищення в установленому порядку або передачі до державної архівної установи. Інструкція встановлює порядок автоматизованої (електронної) обробки, обліку та контролю документів, судових справ за допомогою автоматизованої системи документообігу суду.

Створення електронних документів здійснюється відповідно до Законів України "Про електронні документи та електронний документообіг", "Про електронні довірчі послуги", наказу Міністерства юстиції України від 11 листопада 2014 року № 1886/5 "Про затвердження Порядку роботи з електронними документами у діловодстві та їх підготовки до передавання на архівне зберігання", зареєстрованого в Міністерстві юстиції України 11 листопада 2014 року за № 1421/26198.

Автоматизована система документообігу суду – сукупність комп'ютерних програм і відповідних програмно-апаратних комплексів, що входять до складу Єдиної судової інформаційної системи, та забезпечують виконання завдань, визначених цим Положенням, в тому числі таких як: функціонування документообігу суду та органів системи правосуддя; обмін інформацією між ними та з іншими органами державної влади; обмін з єдиною централізованою базою даних судової влади; оприлюднення інформації за допомогою офіційного веб-порталу судової влади України; захист інформації від несанкціонованого доступу, тощо.

Під час роботи в програмі користувачу доступні: реєстри справ у вигляді таблиці з реквізитами всіх зареєстрованих в системі справ; реєстри документів у вигляді таблиці з реквізитами всіх створених в системі документів; необхідні довідники, засоби узагальнення, пошуку і виведення інформації, та допоміжні засоби, такі як реєстри відправки. Користувач має можливість у будь-якому реєстрі відібрати потрібні записи за допомогою засобів фільтрації та роздрукувати їх реквізити. Також користувач має можливість переглянути для будь-якого запису реєстру відповідні йому записи інших реєстрів, наприклад, для документа по справі, можна переглянути статистичну картку відповідної справи. У КП «Д-3» є всі засоби для реєстрації та узагальнення даних.

КП «Д-3» забезпечує можливість виготовляти і зберігати в базі даних готові документи, автоматично поповнювати бази даних потрібними реквізитами справ та документів. Можливо у будь-який момент побудувати необхідні вибірки за станом справ в суді, і звіт в кінці звітнього періоду.

Необхідно зазначити, що одним із найважливіших завдань програми є забезпечення контролю виконання документів. Контроль виконання включає створення завдань (доручень) по документу, перевірку своєчасного доведення їх до виконавця, облік і узагальнення результатів виконання завдань. Контроль виконання завдань здійснюють керівники, служба забезпечення документообігу й відповідальні виконавці.

Таким чином, впровадження сучасних інформаційних технологій у місцевих загальних судах Житомирської області є не тільки засобом підвищення ефективності функціонування органу, а й необхідною умовою для переходу його роботи на якісно новий рівень покращеної організації роботи.

ПРОФЕСІЙНА ЕТИКА ЯК ГОЛОВНИЙ ЧИННИК ПРОФЕСІОНАЛІЗМУ НА ДЕРЖАВНІЙ СЛУЖБІ ТА В ПРАВООХОРОННИХ ОРГАНАХ

В кожній професії є свої моральні проблеми. Але серед інших професій вирізняється певна група таких, де вони виникають частіше та потребують особливої уваги. Професійна етика має значення, насамперед, для професій, об'єктом яких є людина. Там, де представники певної професії в силу її специфіки перебувають в постійному або навіть в безперервному спілкуванні з іншими людьми існують специфічні «моральні кодекси» людей цих професій і спеціальностей. Професійна етика поширюється на ті соціальні групи, до яких висуваються найбільш високі моральні вимоги. Як система норм професійна етика – це кодекс правил, що визначає поведінку спеціаліста у службовій обстановці, норм, які відповідають існуючим законам та відомчим нормативним документом, професійним знанням, стосункам у колективі, глибокому усвідомленню моральної відповідальності за виконання професійних обов'язків.

Сучасний період розвитку нашої Батьківщини як суверенної, незалежної, демократичної, соціальної та правової держави характеризується змінами в політичній, економічній, та соціальних сферах. Крім того, відбувається реформування особливого державно-правового й соціального інституту – державної служби України. Державна служба в Україні частина сучасного розвиненого суспільства, яка є ефективним механізмом здійснення завдань та функцій державного управління, задоволення інтересів суспільства та забезпечення громадської довіри. Якісне та своєчасне виконання державними службовцями покладених на них повноважень впливає на ефективність функціонування органу управління, державної служби та всебічний розвиток держави в цілому. Професійна діяльність державного службовця вимагає високого рівня професіоналізму: вона має не лише відповідати положенням чинного законодавства, а й враховувати моральні, психологічні аспекти діяльності. Особливе місце в системі професійної етики посідає етика державного службовця, оскільки вона значною мірою характеризує взаємовідносини держави і громадянина. Моральність, переважно, розуміється як особиста чесність, порядність. Етика державного службовця і юридична відповідальність – категорії нерозривні. Сьогодні, у разі порушення державним службовцем етичних правил, які втілені у правових нормах, відразу викликає реакцію громадськості, так державне і громадське життя значною мірою залежить від моральних цінностей, що утвердилися в суспільстві, від моральних відносин держави і громадянина, соціальної справедливості, нетерпимості до моральних відхилень особи і державних інституцій.

Влада повинна завжди відчувати, що її контролюють, – головний принцип діяльності чиновників. На особу, яка служить уряду, покладається величезна суспільна довіра, тому що ця служба дає широкі можливості для зловживань. Приходячи на державну службу, працівник робить свідомий вибір і погоджується на суворе обмеження як у публічній, так і у приватній діяльності. Чим вище посада, тим більше обмежень. У ст. 5 Закону України «Про державну службу» визначені основні вимоги етики поведінки державного службовця: - сумлінно виконувати свої службові обов'язки; - шанобливо ставитися до громадян, керівників і співробітників, дотримувати високої культури спілкування; - не допускати дій і вчинків, що можуть зашкодити інтересам державної служби або негативно вплинути на репутацію державного службовця. Дані вимоги засновані на моральних нормах.

Етика державної служби тісно пов'язана із соціальною структурою конкретного суспільства і чітко визначається нею. У цьому, як правило, відображаються традиційні уявлення суб'єктів того або іншого суспільства про статус свого суспільства в цілому, про перевагу своєї цивілізації тощо. Разом з тим етика державної служби являє собою об'єднання універсальних правил, що застосовуються в усьому цивілізованому світі. Проблема професійної етики державного службовця пов'язана з тим, що його діяльність має відповідати не тільки положенням Конституції і чинного законодавства, а й моральним принципам і нормам. При цьому етичний кодекс, яким державні службовці повинні керуватися, не просто спирається на загальноприйняту мораль, а й конкретизує її вимоги відповідно до специфіки службової діяльності, неординарних обов'язків і повноважень, що покладаються на них. У цьому і полягає сутність етики державного службовця. Моральні норми є універсальними нормами в регулюванні суспільних відносин, тому безумовно державна служба нерозривно пов'язана з моральністю, етикою, моральним виглядом державного службовця. Основні етичні вимоги, що пропонуються державним службовцям:

- дотримувати принципів державної служби;
- чесно служити і бути вірним державі;
- дотримувати вищих моральних принципів;
- ставити державні інтереси вище за індивідуальні цілі і завдання політичних партій, інших громадських організацій;
- постійно боротися з корупцією в органах державної влади;

- ніколи не приймати для себе і для членів своєї родини ніяких благ і переваг, використовуючи при цьому свої службові повноваження;

- не використовувати в корисливих цілях службове становище;

- не використовувати ніяку інформацію, отриману конфіденційно під час виконання своїх посадових обов'язків, як засіб одержання особистої вигоди;

- не допускати у діяльності елементів дискримінації у відносинах з товаришами по службі, громадянами;

- у спілкуванні з громадянами як під час виконання своїх повноважень, так і в позаслужбових відносинах дотримувати загальноприйнятих правил поведінки.

Залежно від виду державної служби до загальноприйнятих моральних норм поведінки державного службовця додаються спеціальні норми кодексу честі, наприклад: етичні вимоги, що висуваються до суддів, військових, дипломатів, порушення яких можуть спричинити дисциплінарну відповідальність: догану, звільнення, пониження на посаді тощо. Етичні вимоги до державних службовців дуже важливі, тому що вони є невід'ємною частиною програми соціального управління, тому врахування морально-психологічного рівня розвитку суспільства впливає на виконання управлінського рішення, тобто на ефективність державної служби. Моральні цінності і норми, що стосуються державної влади, її інститутів (державної служби), являють собою у сукупності етику державного управління.

Етика державного управління – це нормативна основа державно-владної діяльності, що торкається таких основних проблем управління: справедливий соціальний устрій суспільства і держави, взаємні права та обов'язки керівників і громадян, фундаментальні права людини і громадянина, розумне співвідношення свободи, рівності й справедливості.

Виконуючи свої службові обов'язки, усі ми стаємо об'єктом уваги інших: як ми входимо, як здоровасмося, як сідаємо, їмо, як розмовляємо і як слухаємо, як питаємо і як відповідаємо, усе це викликає обговорення й осуд, указує на придатність чи непридатність на роботі. Співробітник будь-якої установи повинен мати загальну культуру, інтелект, порядність. Однак завжди особливого значення набуває моральний потенціал. Основною моральною умовою службових взаємин між керівниками і підлеглими є збереження достоїнства інших, так само як і свого власного, тому що справді інтелегентна людина не опускається до неправди, лицемірства, зазнайства й інших звичок, що принижують і ображають навколишніх його людей, а отже, і самого себе.

Ввічливість – головне правило етикету службових взаємин. Правила службового етикету рекомендують залишати за межами установи, підприємства свої негоди і неприємності. У службовому етикеті важливу роль грають і такі моральні якості працівника, як сумлінність, добропорядність, чуйність, поважність, коректність, тактовність, точність, делікатність, чуйність, скромність і простота, жаль і милосердя. Знання службового етикету – один з важливих показників професіоналізму працівника. Саме в етикеті людина постійно, у самих різноманітних ситуаціях засвоює на практиці “золоте правило моральності” – ставитися до інших так, як би ви хотіли, щоб ставились до вас інші. Етикетні правила – це мова культурного спілкування, його зовнішня форма. Службовий етикет має внутрішній і зовнішній аспекти. До внутрішнього належить структура етикету службовця, до зовнішнього – правила службової поведінки. Особливістю професійної діяльності є спрямованість інтересів державного службовця на виконання головної мети і сенсу життя – служіння державі. Саме це є джерелом натхнення для власного морального удосконалення. Державний службовець має володіти такими моральними якостями: чесність, порядність, ввічливість, тактовність, вихованість, ерудованість, компетентність, рішучість, уважність тощо. Вміння поводити себе з людьми належним чином є одним з важливих факторів, який допомагає досягти успіху у службовій діяльності. Існує шість основних принципів, які дозволять це зробити, а саме: пунктуальність, конфіденційність, доброзичливість, увага до оточуючих, зовнішній вигляд, грамотність.

Однією з функцій службового етикету є зближення людей з різними соціальними статусами, поліпшення їх взаєморозуміння та взаємоповаги. Етикет сьогодні - це, насамперед, засіб спілкування, засіб регуляції взаємовідносин людей, які спілкуються. Організаційна поведінка в сучасних умовах народжує нові ситуації спілкування, вносить нові етикетні вимоги. Запам'ятати їх всіх неможливо. Життя набагато складніше, аніж правила, і в ньому трапляються такі ситуації, які досить важко передбачити навіть у найповнішому зведенні правил етикету.

Таким чином, етика державного службовця – це система норм поведінки, порядок дій і правил, взаємин і принципів у державно-службових відносинах, що є сукупністю найбільш придатних, глибоко усвідомлених і конкретизованих норм загальнолюдської моралі, властивих даному суспільству. Етика державно-службових відносин у широкому значенні є практично-виховною і регульованою чинністю.

Відтак проблема професійної етики державного службовця пов'язана з тим, що його діяльність повинна відповідати не тільки Конституції України, чинному законодавству, а й моральним принципам і нормам. При цьому етичний кодекс, яким державні службовці мають керуватися, не просто спирається на загальноприйнятую мораль, але й конкретизує її вимоги відповідно специфіки службової діяльності, неординарних обов'язків і повноважень, що покладаються на них.

Наумчук К.М., аспірант
 Вяхірева Д.С., студ., гр. ПУА-2, ФПУП
 Державний університет «Житомирська політехніка»

КОРУПЦІЯ – ЗАГРОЗА ІНВЕСТИЦІЙНОМУ КЛІМАТУ ТА ЕКОНОМІЧНІЙ БЕЗПЕЦІ

Протягом останніх років кількість прямих іноземних інвестицій (ПІІ) в Україні зменшилась. Більшою частиною скорочення пов'язане з вилученням коштів російських інвесторів, що зумовлено протиправними територіальними зазіханнями останнього. Однак, згідно зі звітом UNCTAD про світові інвестиції за 2020 рік, вливання ПІІ становив 3,1 млрд. доларів США у 2019 році, збільшившись порівняно з 2018 р. на 2,3 млрд. доларів США (+ 30 %). Фонд ПІІ становив близько 49 млрд. доларів США в 2019 році. Найчастіше, інвестиції потоки спрямовувались в основному у виробництво, оптову та роздрібну торгівлю, гірничодобувну промисловість, фінансові послуги та нерухомість. Залучення іноземних інвестицій є важливим підґрунтям підтримки економічної складової держави. В ролі основних інвесторів в сучасній Україні є: Кіпр, Нідерланди, Швейцарія, Німеччина та Великобританія. В останні роки, задля залучення більшої кількості ПІІ Україна спростила процедуру реєстрації представництв іноземних суб'єктів торгівлі та скоротила час цього процесу.

Пандемія COVID-19, а також ряд політичні заходів, поширення корупції – підривають довіру інвесторів (кадрові зміни, зменшення тарифів на відновлювані джерела енергії), вливання ПІІ в Україну різко зменшились в 2020 році, досягнувши лише 221 млн. доларів США за перші десять місяців.

Аналізуючи дані дослідження було виявлено, що 48 % респондентів вважають, що інвестиційна привабливість України знижується, інша частина респондентів (42 %) не вбачають суттєвих змін, тільки 9 % респондентів відмітили покращення [1].

Протягом останніх п'яти років вперше, недовіра до судової системи потрапила в лідерство анти-рейтингів, які відповідають перешкодам для залучення іноземних інвестицій. Явище корупції набуло стрімкого розповсюдження, стан економічної безпеки під загрозою. Саме недовіра до судової влади та корупція є найбільшими перешкодами як для стратегічних, так і для портфельних інвесторів.

Дослідження доводить, що корупція впливає на економічну безпеку не лише через державні органи влади але й завдяки монополізації ринків та захоплення влади олігархами, що дозволило зайняти третє місце серед перешкод, хоча стратегічним інвесторам також суттєво перешкоджає обтяжливе та нестабільне законодавство [1].

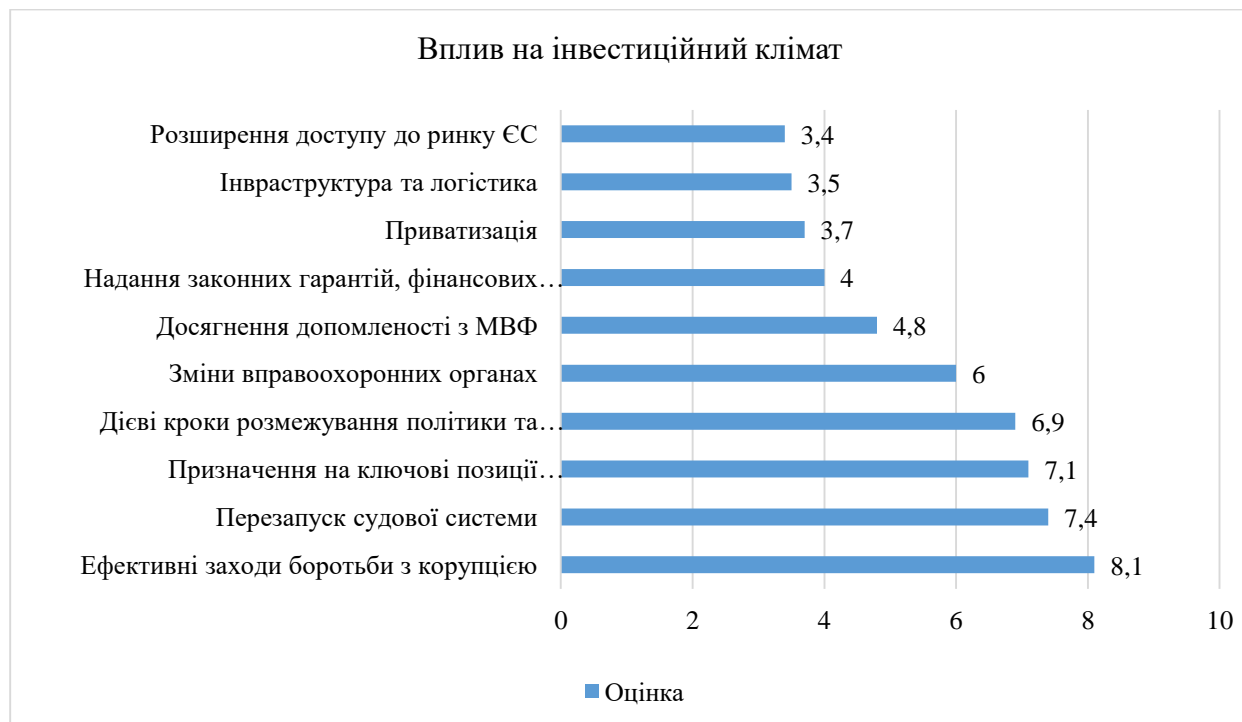


Рис. 1. Результати опитування респондентів [1]

Дані, наведені в рисунку відображають, що саме впровадження ефективної протидії корупції сприятиме не лише зниженню загроз в інвестиційну привабливість але й на всю систему економічної безпеки держави. Аналогічної думки притримуються й самі інвестори, адже ефективна антикорупційна політика сприятиме перезавантаженню всіх гілок судової влади та сприятиме більш ретельному добору кандидатів на посади державного значення, які б наділялись відповідними знаннями та репутацією.

Оголошення дефолту, за державними запозиченнями, було є і буде найбільшою загрозою для інвестиційного клімату та економічної безпеки.

Для України, стратегічні інвестори є досить важливими, проте бачення загроз, слабкості бюджетної та монетарної політики, яка несе ризи для макроекономічної стабільності – погіршує стан справ [1].

Водночас, портфельні інвестори вбачають найбільшу загрозу в неспроможності досягти домовленості з МВФ після дефолту [1].

Попри всі труднощі, Україна залишається привабливим місцем для інвестицій з багатьох причин: країна має великий внутрішній ринок, перевірений сільськогосподарський потенціал, енергетичні та мінеральні ресурси та стратегічне географічне розташування, що робить її транзитним вузлом та «вікном» до Європи та Євразії. Крім того, нинішній уряд, активно займається реформуванням інвестиційного клімату.

У червні 2018 року набув чинності новий закон, спрямований на підвищення показника прозорості в Україні. Також, ситуація в країні суттєво покращилась за показниками інвестиційного клімату, що входять до індексу «Doing Business» Світового банку. Україна стрибнула на 7 сходинок вгору в одному з найважливіших міжнародних рейтингів. 64 місце — так високо країна в Doing Business не піднімалася ще ніколи.

Відповідно до даних, які зазначаються Світовим банком, Україна продемонструвала зростання, зокрема, за такими пунктами: «отримання дозволу на будівництво», «підключення до системи електрозабезпечення», «торгівля через кордони», «захист інвесторів».

Отже, враховуючи вищевикладений матеріал ми вирішили, що при інвестуванні в Україну слід враховувати наступні сильні сторони:

- країна, яка володіє одним із найбільших ринків Європи, який нараховує 47 мільйонами споживачів;
- наявність висококваліфікованої та відносно не дорогої праці;
- підписана угода про асоціацію з ЄС відкрила для України можливість пільгового доступу до ринку;
- високий рівень освітньої системи: Україна є четвертою у світі за рівнем кваліфікованих спеціалістів у високотехнологічному секторі;
- достатньо вигідне географічне розміщення, адже країна розташована біля Європи, Росії та Азії;
- на достатньому рівні розвинена транспортна інфраструктура (40 % російського газу, що надходить до ЄС, транзитуються через Україну);
- наявність потужної міжнародної фінансової підтримки з боку глобальних установ: МВФ, Світового банку чи ЄС, та інші двосторонні угоди;
- розвинута сільськогосподарська промисловість.

Слабкими сторонами є:

- наявність корупції у всіх сферах життєдіяльності та низькі темпи її викорінення;
- недосконалість законодавчої бази та підтримки іноземних інвесторів;
- низький рівень диверсифікації економіки, залежність від інших країн;
- наявність великого державного боргу;
- відсутність стабільності економіки, яка підкріплена інфляційними процесами;
- відсутня стабільність політичної системи яка підприплюється збройними конфліктами на сході країни.

Отже, враховуючи вищеведену інформацію слід виділити, що в останні роки Україна намагається знизити вплив корупційної діяльності на всі сфери функціонування держави задля підтримки економічної безпеки але й поліпшити свій бізнес-клімат шляхом залучення більшої кількості іноземних інвесторів, що підтверджується змінами та розробкою десятків законів, прийнятих діючим та попереднім урядом.

З цього приводу активно розробляються та включаються різноманітні стимулюючі програм (у тому числі п'ятирічне звільнення від податку на інвестиції понад 10 мільйонів доларів США на масштабні приватизаційні проекти, позики зі зниженими процентними ставками для малого і середнього підприємництва, тощо).

У 2021 році уряд підтвердив, що залучення інвестицій є головним пріоритетом ефективного розвитку країни та підтримки її економічної безпеки на досягнутому рівні.

Список використаної літератури:

1. Результати п'ятого щорічного опитування іноземних інвесторів, яке Європейська Бізнес Асоціація (ЄБА), Dragon Capital та Центр економічної стратегії (ЦЕС) провели наприкінці жовтня 2020 року.

Подорожній В.О., магістрант, гр. ЗДУМ-20-4м, ФПУП
Науковий керівник: Загурська-Антонюк В.Ф. к.політ.н, доц.
Державний університет «Житомирська політехніка»

СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ СИСТЕМИ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ В УКРАЇНІ

Сьогодні науковці одноставно наголошують на існуванні проблем у системі оцінки динаміки прогресивного розвитку. Більшість дослідників вважають прогрес провідною тенденцією, головним напрямком розвитку суспільства. При цьому одні вважають, що не можна (або складно) говорити про загальний, єдиний критерій прогресу, а інші – що оскільки існує єдиний історичний процес, повинен бути і комплексний критерій його оцінки.

Отже, формуються різні точки зору стосовно проблеми пошуку головного критерію прогресу: 1) рівень розвитку продуктивних сил, насамперед техніки і технології – (технократичні концепції); 2) тип виробничих відносин (марксизм); 3) рівень продуктивності суспільної праці (валовий національний продукт (ВВП) на душу населення в рік – використовується в міжнародній економічній статистиці); 4) рівень споживання (рівень життя, якість життя); 5) спосіб розподілу готового продукту (наскільки реалізовані при цьому принципи справедливості й рівноправності); 6) ступінь свободи особи; 7) кількість і структура використання вільного часу; 8) ступінь свідомості й використання суспільних законів; 9) щастя людини як універсальний моральний критерій прогресу (ступінь реалізації сутнісних сил людини).

Слід зазначити, що у даному випадку технічні та економічні критерії мають перевагу, оскільки вони виражаються в достатньо точних, конкретних кількісних показниках, а це потрібний елемент у будь-якій процедурі порівняння. Негативним є те, що вони лише побічно стосуються центральної фігури прогресу – людини. У ХХІ столітті все більше відчувається людський вимір прогресу, з'являються такі тенденції, як демократизація, деідеологізація, інтернаціоналізація громадського життя, об'єднання людства і рух його до загальнолюдських духовних цінностей.

Історія розвитку країн Європи вказує, що цивілізаційний прогрес великою мірою визначався і продовжує визначатися такими критеріями, як демократія та громадянське суспільство. Історія становлення європейської цивілізації доводить, що без розвитку громадянського суспільства соціальний прогрес та, відповідно, ефективний розвиток держави ускладнюються або взагалі унеможливаються.

Сучасні дослідники вважають, що поняття соціального прогресу стало одним із найбільш важливих напрямків досліджень у різних областях науки, включаючи й державне управління, тому показники соціального розвитку країни часто розглядаються як певна альтернатива показникам економічного розвитку, який є недостатньою умовою соціального прогресу. Тому у даному контексті слід наголосити на важливості громадського прогресу як складової соціального прогресу, без якої він не може бути повним навіть за рахунок економічного розвитку.

На практиці життєдіяльність сучасних країн також засвідчує наявність феномену соціального прогресу, адже наукові установи Організації Об'єднаних Націй (ООН) та інші дослідницькі центри розробили систему показників розвитку певної країни: 1) валовий внутрішній продукт (ВВП) на душу населення, індекс людського розвитку; 2) рівень життя громадян; 3) середня тривалість життя людини; інші соціальні індикатори, що характеризують соціальні зміни (які відображають прогрес чи регрес її соціального розвитку).

Досліджуючи праксеологічну сторону досягнення громадського прогресу, доцільно окреслити наявні особливості тенденцій розвитку національної системи публічного управління в глобальному розрізі. Відповідно до закону динамічного структурування (золотого перетину), визначають пропорції в диференціації цілого у процесі його розвитку та ускладнення.

На основі закону виділяють параметри відхилень, які не загрожують загальній рівновазі; створюють певні ризики; призводять до руйнації. У рамках дисертаційного дослідження для здійснення оцінки впливу внутрішніх факторів на процес досягнення громадського прогресу необхідно зосередити увагу на загальному теоретико-методичному підході. Відтак у дисертації використана трирівнева система оцінювання стану публічного управління щодо його готовності до формування публічно-партнерської взаємодії у напрямі досягнення громадського прогресу. Даний підхід дозволить виділити синергетичні детермінанти громадського прогресу на перспективу.

РОЗВИТОК ЗВ'ЯЗКІВ ОРГАНІВ ПУБЛІЧНОЇ ВЛАДИ З ГРОМАДСЬКІСТЮ

Ефективність розвитку зв'язків органів публічної влади з громадськістю безпосередньо залежить від ступеня демократизації суспільного життя, яке тісно пов'язано з налагодженням різних груп населення з контрастивним аспектом взаємодії органів публічної влади. Для втілення такого напрямку необхідно створити дієвий механізм функціонування оптимальної системи зворотніх та прямих зв'язків між органами публічної влади та суспільства на місцевому, регіональному та державному рівнях. Погодьтесь, що розвиток в Україні правової держави, а також становлення механізмів та форм громадського суспільства є довгим процесом, у якому повинні приймати участь як громадяни так і державні органи.

З метою досягнення кращої взаємодії між суспільством та владою сформовуються норми, які спрямовані в основу принципів комунікації, які в свою чергу, поділяються на такі дві категорії як: змістовні та організаційні. Розвиток дійсно самоврядної громади, що діятиме в умовах реалізації основних принципів самоврядування в економіці та політиці та коли держава стане надійним гарантом від авторитарної сваволі це і є основною метою зв'язків органів публічної влади з громадськістю.

Перспективною удосконалення системи зв'язків органів публічної влади з громадськістю в Україні визначені: розвиток електронних форм та сервісів, надання послуг державою, децентралізація досліджуваної системи. Громадяни України мають право на отримання інформації про діяльність органів влади усіх рівнів. Важливу роль у розвитку українського суспільства відіграє достовірна поінформованість громадськості про процеси, які відбуваються в державі.

Слід зазначити також, що стрімкий розвиток сучасних інформаційних засобів в нашому житті створює передумови для створення великої кількості мережевих структур, з якими багато дослідників в області управління пов'язують майбутнє будь-якої організації. Тобто, завдяки прогресу, з'являється можливість найбільш повної реалізації їх прав на участь в управлінні органів публічної влади.

Завдяки високому рівню інформатизації суспільства, де трохи не найбільшу роль відіграє саме розвиток інтернету, є важливою, але не єдиною передумовою успішної реалізації зв'язків органів публічної влади з громадськістю. В нашій державі існує також проблема відсутності діючого механізму відновлення своїх прав. На жаль багато звернень громадян до органів місцевого самоврядування завдають деякі незручності (як правило велика кількість інстанцій, які потрібно пройти для вирішення питання та невпевненість, що питання буде вирішено тощо) та потребують витрачання великої кількості часу.

Для кращої взаємодії органів державної влади з громадськістю на сучасному етапі доцільно використовувати сучасні інформаційно-комунікаційні технології. Так актуальною є розробка пропозицій щодо покращення механізму інформаційного забезпечення зв'язків органів публічної влади та громадянськості. Це є одним із напрямів подальших наукових досліджень.

Поняття зв'язків публічної влади з громадськістю досліджували такі вітчизняні та зарубіжні науковці, як В.Авер'янов, В.Бакуменко, В.Бебик, В.Бугрима, М.Баймуратов, В.Малиновський, В.Моїсєєв, Н.Нижник, В.Олуйко, Г.Почепцов, Є.Ромата, І.Слісаренко, С.Чукот, О.Яновський та інші. Вивчення зв'язків органів публічної влади із громадськістю також відобразилось і в наукових працях за кордоном. Більш відомими є дослідження зв'язків із громадськістю, а також прилеглих до них дисциплін, таких зарубіжних вчених: С.Блека, І.Вікент'єва, Д.Дороті, П.Джексона, Ф.Джефкінса, Д.Грунінга, С.Катліпа, У.Юрі та інших. Роботи цих науковців стосуються розгляду практичних та теоретичних проблем зв'язків органів влади із громадськістю.

Організована робота належним чином зв'язків органів влади із громадськістю та сформована система принципів має дати змогу органам влади забезпечити відкритість, гласність та прозорість у прийнятті рішень. Враховуючи уявлення про зв'язки органів влади із громадськістю, що утворились у світовій практиці, а також особливостей умов, вчені наводять досить цікаві визначення цього поняття, що становить інтерес цього дослідження.

Ще в ХІХ столітті Дж. Ловелл, видавець американської газети «Атлантик манслі», сказав: «Тиск громадської думки подібний до атмосферного. Його не бачиш, та все ж він тисне із силою шістнадцять фунтів на один квадратний дюйм». Задля того, щоб громадяни підтримували політику керівництва країни, органи публічної влади зобов'язані насамперед зробити так, щоб громадяни розуміли причини: чому відбуваються саме такі події. Тому необхідно забезпечити тісний зв'язок між органами публічної влади з громадськістю як на центральному, так і регіональному рівнях, що дасть змогу творити єдину іміджеву та комунікаційну політику.

ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ПОДАЛЬШОГО РОЗВИТКУ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ДЕРЖАВНУ СЛУЖБУ В УКРАЇНІ

Сучасна українська держава, як і все суспільство, перебуває в процесі реформування, суть якого зводиться до запровадження тих кардинальних перетворень, які здатні забезпечити незворотність поступального демократичного розвитку нашої країни на засадах законності, рівності та прав людини. Надання якісних публічних послуг, активність та здатність державної адміністрації адекватно реагувати на виклики динамічних суспільних трансформацій, повернення довіри людей до органів влади – це завдання, що стоять перед державною службою та свідчать про необхідність її концептуально змінювати.

Таким чином, питання правового регулювання державної служби зумовлюють потребу в науковому дослідженні її концептуальних засад і вироблення пропозицій щодо подальшого розвитку законодавства про державну службу в Україні.

Створення нової ефективної системи державної служби вимагає вдосконалення підходів до формування сучасного типу державного службовця, для якого основними цінностями є самореалізація, постійний професійний розвиток, професійний розвиток та мораль тощо [3, с. 318]. У сучасній Україні пошук вирішення цих проблем ведеться у напрямку демократизації та збереження державного (адміністративно-територіального) устрою, цілісності країни та боротьби з тотальною корупцією та зовнішньою агресією. Ми повинні розуміти, що в рамках професійної діяльності необхідно залучати талановитих людей високих моральних якостей, емоційно витривалих та професійно підготовлених на посадах державних органів.

Стосовно відкритого та оновленого конкурсного відбору, то його можливо забезпечити навіть в умовах чинного законодавства. Відповідно, варто погодитися, що оновлення державних кадрів є необхідним для формування нової інституціональної практики, адже ті, хто вже працює в органах державної влади, схилитимуться до усталених норм професійної поведінки. Тож цей захід можна вважати необхідним. Однак слід враховувати, що спираючись на європейський досвід, залучити кваліфікованих спеціалістів на публічну службу легше, ніж їх утримати, особливо це стосується талановитої молоді [4, с. 225]. Ключові питання для уряду в цьому аспекті: як можна підвищити привабливість органів державної влади як роботодавців для молоді, талановитих та компетентних людей та як загалом поліпшити системи управління людськими ресурсами і умови праці таким чином, щоб не спричинити кадровий відтік [2, с. 71].

Реформування системи оплати праці покликане створити адекватну відповідність та конкурентоспроможність заробітної плати державних службовців на ринку праці та забезпечити їх зацікавленість у результатах праці. Домінуючу роль у структурі заробітної плати повинен мати посадовий оклад, а розмір доплати за ранг в межах однієї категорії посад має стати стимулом для підвищення результативності праці та кар'єрного зростання. Важливою є запровадження стратегічної моделі запобігання і протидії корупції, яка вимагає реформування державної служби з метою збільшення відповідальності державних установ. Ми сподіваємося, що якщо запропоновані заходи будуть запроваджені, то зменшиться рівень корупції у державному секторі.

Важливо запровадити заходи підзвітності як центральну концепцію ефективного управління [1, с. 6]. Підзвітність вимагає, щоб обрані та не урятовані посадові особи відповідали за виконання обов'язків перед громадськістю. Як тільки ці заходи щодо відповідальності будуть запроваджені, державні службовці підлягають перевірці з боку громадськості та будуть менш схильними до вчинення корупційних зловживань. Це зробить державний сектор більш ефективним у виконанні своїх службових обов'язків.

Для професіоналізації державної служби з метою забезпечення її якості, результативності, ефективності та дієвості необхідно забезпечити розвиток електронного навчання державних службовців на основі Smart-технологій, створення відкритих освітніх платформ та платформ управління знаннями, використання Smart-технологій для організації навчання, розробки стратегії корпоративного електронного навчання персоналу державної служби, що сприятиме мобільності державних службовців, результативності їх діяльності, професіоналізації державної служби та підвищенню ефективності державного управління.

В свою чергу, гуманізація державної служби спрямована на дотримання Україною визнаних у світі міжнародних соціальних стандартів гарантування прав і свобод людини, а також здійснення професійної діяльності державних службовців на дотримання конституційних прав і свобод громадян України, як найвищої цінності держави, та забезпечення якості адміністративних послуг. Саме тому пропонуємо розробити Порядок навчання державних службовців на робочому місці; Положення про порядок

переведення державних службовців (ротацію); Положення про забезпечення якості професійного навчання державних службовців за державним замовленням; Положення про сертифікацію викладачів в галузі знань «Публічне управління та адміністрування».

Список використаної літератури:

1. Дем'янчук Ю.В., Новак Я. В. Антикорупційне законодавство у сфері реформування: реалії і перспективи. *Міжнародний науковий журнал «Інтернаука». Серія: «Юридичні науки». 2019. № 1 (15). С. 7–10.*
2. Кульчій І.О. Оплата праці державних службовців: досвід Європейського Союзу. *Економіка та держава. Серія : Державне управління. 2020. № 4. С. 69-73.*
3. Тимошук В. П. Виклики «перезавантаження» державної служби. *Правова держава. 2020. Вип. 31. С. 316-324.*
4. Труніна І.М. Адаптація інституту державної служби України до стандартів Європейського Союзу. *Теорія та практика державного управління. 2020. Вип. 1. С. 218-229.*

Тростенюк Т.М., д.філос.н.
Данюк В.М., студ., гр. ПУА-2, ФПУП
Державний університет «Житомирська політехніка»

ТІНЬОВА ЕКОНОМІКА В УКРАЇНІ ЯК СКЛАДОВА КОРУПЦІЇ

На сучасному етапі розвитку української державності тіньову економіку та корупцію слід розглядати як одну з основних загроз національній безпеці та вважати однією із найсуттєвіших перешкод на шляху розвитку України. Таким чином можна зробити висновок, що явище корупції та тіньової економіки є взаємопов'язаними одна одну факторами. У свою чергу корупція та тіньова економіка ставлять під загрозу існування самої держави, є однією із причин того, що рівень життя населення є досить низьким, стають перешкодою для розвитку економіки, становлення громадянського суспільства та не дозволяють ефективно боротися із злочинністю. Також, на мою думку, одним з основних бар'єрів, який не дозволяє залучати іноземні інвестиції та бути інвестиційно привабливою країною виступає тіньова економіка [6, с. 473]. Корупція і тіньова економіка є невід'ємною частиною будь-якої держави, незалежно від рівня розвитку держави. Навіть найрозвиненіші країни мають таке явище як тіньова економіка та корупція. На сьогоднішній день корупція в Україні набула системного характеру та становить велику загрозу для України, оскільки держава уже не в силах її контролювати.

З огляду на показники останніх років в Україні рівень корупції значно збільшився, що загострює ситуацію в економічних, політичних та соціальних сферах держави. Серед європейських країн, Україна має репутацію високо корумпованої держави, про що свідчить її високий рейтинг за рівнем корумпованості.

За останній рік показники України в Індексі сприйняття корупції (Corruption Perceptions Index – CPI) виросли на 3 бали. Із 33 балами зі 100 можливих ми отримали 117 місце зі 180 країн у списку CPI. Поруч із нами у рейтингу Єгипет, африканська Есватіні (Свазіленд), Непал, Сьєрра-Леоне та Замбія – всі ці країни так само у CPI-2020 набрали по 33 бали. [1]. З-поміж сусідів найближча до України Молдова – 34 бали та 115 місце (+2 бали). Так само покращили свої показники у порівнянні з минулим роком європейські автократії Білорусь (47 балів, 63 місце) та Росія (30 балів, 129 місце). Остання залишається єдиною країною, яку з-поміж сусідок, випереджає Україна. Не змінили за рік свої показники Угорщина та Румунія – обидві країни набрали по 44 бали та посідають 69 місце. Водночас торішні лідерки CPI серед сусідів втратили свої бали: Словаччина – 1 бал, Польща – 2 бали. [1]

В порівнянні з минулими роками Україна стає дедалі корумпованішою країною у світі (рис. 1).

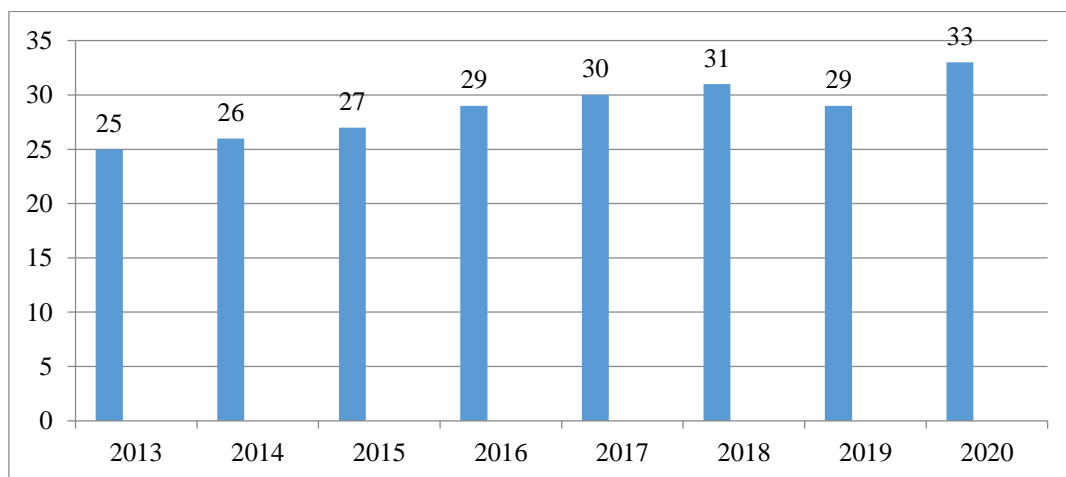


Рис. 1. Динаміка зміни Індексу сприйняття корупції в Україні [2]

Поділ тіньової економіки можна здійснити за наступними структурними елементами: неформальна економіка, прихована економіка, підпільна (кримінальна) економіка. Неформальна економіка – це сегмент тіньової економіки, що виявляється в дозволених, але формально не зареєстрованих, а отже, не включених до статистичної звітності економічній діяльності [3]. Прихована економіка – це легальна економічна діяльність, яка частково фіксується у статистичній звітності або зовсім не фіксується, а отже, з причини приховування доходів ухиляється від сплати податків [3].

Підпільна (кримінальна) економіка – це частина тіньової економіки, яка здійснюється навмисно, спрямована на збагачення, має антисоціальний характер і переважно є предметом дослідження правознавців [3].

З огляду на ситуацію в країні можна дійти висновку, що значні обсяги тіньової економіки є чинником поглиблення наявних в економіці дисбалансів, залишаючись одним із найбільших викликів економічній безпеці держави, тенденції зміни надалі визначатимуть сценарії розвитку економіки країни загалом, оскільки вони характеризуються стійкою зворотною залежністю між показниками рівнів економічної безпеки й тіньової економіки. А також те, що корупція як системне явище в економіці України сприяє посиленню тінізації державного сектору економіки.

Слід відмітити, що до найістотніших чинників тінізації національної економіки слід віднести наступні:

1. Неєфективне державне регулювання економіки – відсутність довіри бізнесу до держави та держави до бізнесу, висока бюрократизація, недосконале інституційне та законодавче забезпечення. Результатом проблем є формування на цій основі корпоративно-бюрократичних структур, які фактично підмінюють собою механізм державного управління. Іншою проблемою є часта зміна законодавчого забезпечення підприємницької діяльності, що унеможливорює ефективно планувати діяльність бізнесу та сприяє постійному пошуку шляхів до тінізації діяльності.

2. Недосконалість судової та правоохоронної системи, відсутність чіткої державної програми боротьби з організованою злочинністю, в тому числі і в економічній сфері, низький рівень довіри населення до судових та правоохоронних органів.

3. Проблеми ринку праці, пов'язані з низькими економічними стимулами до офіційного працевлаштування працівників та зростанням рівня безробіття. Проте, найбільшою проблемою є відсутність ефективної системи контролю та покарання за неофіційне працевлаштування та неоподаткування заробітної плати [5, с. 96].

Вважаємо за доцільне, для того, щоб подолати тінізацію економіки в Україні слід застосувати такі заходи: забезпечення всім суб'єктам господарювання однакових умов оподаткування; зменшення податкового навантаження; забезпечення ефективного податкового адміністрування та стабільності державних фінансів.

Для реалізації даних пріоритетів можна визначити необхідними такі заходи:

- провести податкову амністію на основі прозорої та чіткої процедури, що дозволить підвищити довіру бізнесу до держави та держави до бізнесу та збільшити надходження до державного бюджету;
- збільшити роль електронних систем в адмініструванні податків, що дозволить зменшити фізичний контакт податківців з платниками податків і покращить прозорість податкового контролю;
- зменшити податкове навантаження та скоротити кількість обов'язкових платежів, податкових пільг, що забезпечить рівні умови для всіх платників податків і скоротить стимули до зменшення випадків мінімізації податкових зобов'язань;
- реформувати спрощену систему, щоб вона включала лише дійсно малі підприємства, а не була інструментом для тінізації фінансових потоків;
- вирішити проблеми заборгованості із повернення ПДВ для підтримки експорту та підвищення довіри бізнесу до держави;
- посилення відповідальності за використання тіньових податкових схем при веденні бізнесу та умисній мінімізації податкових зобов'язань [4]

Отже, корупційно-тіньові відносини – це системні проблеми розвитку національного господарства, які не тільки є загрозою національній безпеці, але й створюють виникнення негативного впливу на соціально-економічну систему суспільства.

Список використаної літератури:

1. Індекс сприйняття корупції-2020. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://ti-ukraine.org/research/indeks-spryjnyattya-koruptsiyi-2020/>
2. Міжнародний центр перспективних досліджень [Електронний ресурс] – Режим доступу: https://ti-ukraine.org/ti_format/doslidzhennya/cpi/
3. Момот Т.В. Тіньова економіка як загроза економічній безпеці України / Т.В. Момот, О.М. Ващенко, Р.Ю. Тесленко // Економіка та управління національним господарством. – 2018. – № 15. – С. 169-176. http://economyandsociety.in.ua/journals/15_ukr/27.pdf.
4. Необхідні реформи для детінізації української економіки / [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://infopedia.su/17x129b5.html>
5. Тишук Т.А., Харазішвілі Ю.М., Іванов О.В. Тіньова економіка в Україні: масштаби та напрями подолання: аналіт. доп. / Т.А. Тишук, Ю.М. Харазішвілі, О.В. Іванов; за заг. ред. Я. А. Жаліла. – К. : НІСД, 2011. – 96 с.
6. Фоміна М.В. Корупційно-тіньові відносини: політекономічний аспект / М.В. Фоміна // Економічний нобелівський вісник. – Дніпропетровськ, 2014. – № 1(7). – С. 471–478.

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

На сучасному етапі розвитку України проблема мотивації державних службовців до ефективної праці та стимулююча роль оплати праці набуває все більшого значення. Глибокі зміни в політичній, економічній, соціальній сферах, що відбуваються в Україні, спрямовані на становлення ринкових відносин. Ключовими технологіями ринкової економіки є менеджмент, маркетинг і мотивація. До останнього часу мотивація як рушійна сила поведінки, як усвідомлене прагнення до певного типу задоволення потреб, до успіху, не була самостійним об'єктом дослідження.

Вивчення проблем мотивації трудової діяльності має як теоретичне, так і практичне значення. Від того, як сприймає та чи інша людина свою трудову діяльність і якими мотивами вона керується, залежить її ставлення до роботи. Тому вивчення, розуміння внутрішніх механізмів мотивації праці дає змогу виробити ефективну політику в галузі праці і трудових відносин.

Ефективність використання робочої сили та мотивація до ефективної праці 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. Забезпечення ефективності праці багато в чому залежить від досконалості застосування системи мотивації трудової діяльності працівників. Не є виключенням і державна служба.

Робота в умовах сучасного прогресивного суспільства диктує нові правила для державних службовців, що мають відповідати відповідним вимогам: мати високий рівень кваліфікації, якісно виконувати поставлені завдання, своєчасно складати та подавати звіти, володіти нормами законодавства, ефективно організовувати та планувати свою роботу, вміти працювати в колективі, бути ініціативним та дисциплінованим.

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

Мотивація праці може бути різною: матеріальна, трудова, статусна, примусова, нормативна, стимулююча, позитивна, негативна та ін. Важливу роль в стимуляції трудової діяльності відіграє саме матеріальна мотивація персоналу. Матеріальна мотивація — це прагнення достатку, певного рівня добробуту, певного матеріального стандарту життя. Стосується це і державних службовців.

В законі України “Про державну службу” вказано, що держава забезпечує достатній рівень оплати праці державних службовців для професійного виконання посадових обов'язків, заохочує їх до результативної, ефективної, добросовісної та ініціативної роботи. Можна відмітити, що основою мотивації є матеріальна винагорода, а саме: заробітна плата.

Питання оплати праці в сучасних реаліях є надзвичайно актуальним. Заробітна плата – є не тільки важливим мотивуючим чинником, а й джерелом існування. Однак, існуюча система оплати праці працівників державних органів є несправедливою та неефективною. Про це говорять як вітчизняні, так і міжнародні експерти. Про це знають з власного досвіду працівники державних органів різних рівнів. Тож вирішення проблеми стимулюючої ролі оплати праці та реформування системи оплати праці державних службовців сприятиме усуненню несправедливості в оплаті праці, адже за сучасними світовими стандартами вона має ґрунтуватися на фаховості, результативності, мірі покладеної відповідальності та особистому внеску кожного працівника. Доречним також можна вважати запровадження механізму статистичного порівняння заробітної плати у державній службі та інших галузях економічної діяльності за основними професійними групами (керівники, спеціалісти, юристи, економісти, фінансисти тощо).

Також варто зазначити, що посилення мотивації та вирішення проблеми стимулюючої ролі оплати праці державних службовців забезпечить підвищення престижності державної служби як роботи з конкурентним рівнем оплати праці; проведення справедливого і прозорого розподілу (перерозподілу) фонду оплати праці у державних органах; оптимізацію структури, функцій державних органів та чисельності їх працівників; визначення мотиваційних підходів для державних службовців до результативної, ефективної, добросовісної та ініціативної роботи; зниження рівня соціальної напруги у зв'язку з незадовільним матеріальним становищем державних службовців.

Шпак Ю.В., д.держ.упр., доц., проф. кафедри економічної безпеки, публічного управління та адміністрування
Державний університет «Житомирська політехніка»

ЕКОЛОГІЧНА БЕЗПЕКА: ДОСВІД РЕАЛІЗАЦІЇ ЕКОЛОГІЧНОЇ ПОЛІТИКИ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ

В даний час світ перебуває в процесі глибоких і динамічних змін. Глобалізація впливає на міжнародні відносини, активізуючи їх і надаючи взаємозалежності держав всеохоплюючий і універсальний характер. Однак жоден регіон світу, навіть такий потужний як Західна Європа, не може розглядатися інакше, як в тісному зв'язку з іншими регіонами і розвитком всієї світової політичної і економічної системи [2]. Більше того, стан навколишнього середовища і екологічна безпека країн Європейського Союзу, їх політична позиція багато в чому спираються на взаємини з іншими європейськими країнами і залежать від них. До таких країн належить і Україна, яка сама, будучи частиною Європи, зацікавлена в інтенсивній взаємодії з усіма європейськими державами і Європейським Союзом. Європейський Союз – це єдина з усіх нині існуючих груп держав, що виникли в процесі регіональної економічної інтеграції, яка опинилася на межі стадії повної інтеграції [3].

У той же час, при безсумнівних успіхах інтеграції, залишається чимало проблем управління інтегрованою економікою і узгодження інтересів національних держав-членів ЄС. Одними з найважливіших і найбільш актуальних проблем Європейського Союзу є проблеми охорони навколишнього природного середовища та екологічної безпеки континенту в умовах зміни клімату, тому тенденції, що відбуваються в даний час в європейському розвитку, змушують замислюватися над такими складними теоретичними питаннями як якість життя європейців. У зв'язку з цим роль екологічної політики в сфері кліматичних змін значно зростає в процесі формування нових напрямків політичної науки, що охоплюють сфери економіки, права, соціології, екології і знаходяться у взаєминах одна з одною [4].

Дорожня карта ЄС на 2011 рік для переходу до низьковуглецевої економіки до 2050 року встановила довгостроковий цільовий показник скорочення викидів ПГ на рівні 80 %. У листопаді 2018 Європейська комісія представила свою нову довгострокову стратегію для кліматично нейтральної економіки до 2050 року, в якій вона включала вісім різних шляхів, два з яких досягли чистих нульових викидів ПГ. Ця нова стратегія описує шляхи для всієї економіки, пропонуючи різні варіанти скорочення викидів CO₂ і змальовуючи їх наслідки для технологічних рішень і соціально-економічних чинників у всіх основних секторах економіки. Вона включає в себе широкий спектр секторів, починаючи з енергетики, яка відіграє центральну роль в скороченні викидів парникових газів і включає в себе будівлі, транспорт, промислове виробництво і надання послуг, управління відходами, сільське господарство та землекористування, а також використання природних ресурсів. Нарешті, в листопаді 2019 року Європейський парламент оголосив надзвичайну кліматичну ситуацію в Європі і закликав всі країни ЄС взяти на себе зобов'язання забезпечити нульові викиди парникових газів до 2050 року [6].

Отже, зміни клімату, викликані господарською діяльністю людини, є реальністю. Для зниження ризику його негативних впливів потрібно вжити заходів по значному скороченню викидів парникових газів. Причому ці заходи мають бути вжиті в терміновому порядку. Дії щодо вирішення проблеми зміни клімату не зможуть бути успішними без визначення довгострокових цілей за рівнем концентрації парникових газів в атмосфері [1].

Наукові дослідження показують, що цією метою повинна бути стабілізація на рівні 500–550 ppm CO₂-еквівалента. Тоді можливо зупинити глобальну зміну клімату на 2 °C від доіндустріального рівня і уникнути найбільш важких наслідків. Ринкові механізми, нові низьковуглецеві технології, а також заходи з енергоефективності та енергозбереження мають високий потенціал зниження викидів парникових газів. Дії повинні бути розпочаті негайно і включати в себе як скорочення викидів парникових газів, так і адаптаційні заходи. При реалізації цілеспрямованої та ефективної кліматичної політики проблема може бути вирішена паралельно з продовженням економічного зростання в світовому масштабі.

Ключові заходи майбутнього міжнародного співробітництва повинні включати наступні елементи: 1) торгівля дозволами на викиди; 2) технологічне співробітництво; 3) заходи по збереженню лісів; 4) заходи по адаптації [5]. Тому, вивчення та використання європейського досвіду дасть змогу ефективно сформувати механізми реалізації екологічної політики в контексті кліматичних змін України.

Список використаної літератури:

1. Грабинський І.М., Федунь Ю.Б. Реалізація політики сталого еколого-економічного розвитку в країнах ЕС: досвід для України. Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку. Вісник Національного університету «Львівська політехніка». 2010. № 691. С. 327-333.

2. Матвеева Е.В. Экологическая политика Евросоюза. Международные отношения. Политология. Регионоведение Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. 2010. № 6. С. 311–317.
3. МГЭИК, 2001 (IPCC): Изменения климата 2001. Третий оценочный доклад Межправительственной группы экспертов по изменению климата (IPCC). Резюме для лиц, определяющих политику. Т. 1. Научные аспекты. – 109 с. Т. 2. Последствия, адаптация и уязвимость. – 107 с. Т. 3. Смягчение последствий. – 103 с. www.ipcc.ch. Всемирная метеорологическая организация, 2003, www.wmo.ch
4. Офіційний веб-сайт Європейського парламенту. Режим доступу: <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/en/sheet/71/environment-policy-general-principles-and-basic-framework>.
5. Avoiding Dangerous Climate Change, 2006 H.J. Schellnhuber, W. Cramer, N. Nakicenovic, T. Wigley, G. Yohe (eds.). Cambridge University Press, Cambridge. 392 pp.
6. Stern, N. (2006). "Stern Review on The Economics of Climate Change (pre-publication edition). Executive Summary". HM Treasury, London. Archived from the original on 31 January 2010. Retrieved 31 January 2010

Ярошук Т.В., магістрант, гр. ЗДУМ-20-4м, ФПУП
Державний університет «Житомирська політехніка»

КОНФЛІКТ ІНТЕРЕСІВ НА ДЕРЖАВНІЙ СЛУЖБІ

В Україні про «конфлікт інтересів» вперше було згадано в Загальних правилах поведінки державного службовця від 23 жовтня 2000 року. Згідно із положенням цього акта державний службовець повинен на вимогу заявляти про наявність чи відсутність у нього конфлікту інтересів. Конфлікт інтересів є однією із найбільш гострих проблем державного управління, нерозв'язаність якої: утруднює результативну діяльність; підриває авторитет влади в очах громадян; унеможливує реалізацію місії державного управління. Слово «конфлікт» походить від латинського *conflictus*, що у перекладі означає «зіткнення». Тобто конфлікт – це суперечність, боротьба, протидія, зіткнення інтересів, сил, особистостей, поглядів, система стосунків, що полягає у розбіжностях соціальних цінностей, інтересів між учасниками конфлікту.

Конфлікт інтересів – це ситуація, при якій службова особа виконуючи свої обов'язки має приватний інтерес (особисту заінтересованість), який хоча і не обов'язково призводить до прийняття неправомірного рішення або вчинення неправомірного діяння але здатний до цього призвести.

Конфлікт інтересів може бути пов'язаний із цілком правомірними діями службовця як приватної особи, його належністю до громадських організацій, сімейними інтересами тощо, за умови, що ці інтереси здатні з певною вірогідністю реально спричинити неналежний вплив на виконання цією службовою особою своїх службових повноважень. Конфлікти виникають з різних причин і можуть бути соціально-політичними та економічними, соціально-демографічними (відображають розбіжності між людьми, зумовлені їхньою віковою категорією, статтю, належністю до етнічних груп), соціально-психологічними (взаємини, лідерство, настрої), індивідуально-психологічні (здібності, темперамент, характер). Також виокремлюють політичні та юридичні конфлікти. У свою чергу, поняття «конфлікт інтересів» є відносно новим для українського законодавства. В Україні конфлікт інтересів врегульовується такими законодавчими актами як Закон України «Про запобігання корупції» (2014 р.) (Розділ 5 «Запобігання та врегулювання конфлікту інтересів»), Закон України «Про державну службу» (2016 р.), Кодекс законів про працю України, Кодекс України про адміністративні правопорушення.

Нині діючий Закон України «Про запобігання корупції» виділив два види конфлікту інтересів:

– реальний конфлікт інтересів. 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 не вчинення дій під час виконання зазначених повноважень;

– потенційний конфлікт інтересів. Потенційний конфлікт інтересів виникає в тих випадках, коли державна посадова особа має такі приватні інтереси, які можуть призвести до конфлікту інтересів, якщо цій посадовій особі належить виконувати відповідні (тобто конфліктуючі з приватними інтересами) офіційні обов'язки в майбутньому.

Головними характеристиками конфлікту інтересів є такі:

- загроза об'єктивності державного службовця під час виконання ним посадових обов'язків;
- суперечність між особистим інтересом державного службовця та інтересами інших суб'єктів;
- можливість завдання шкоди законним інтересам інших суб'єктів.

Щодо передумов виникнення конфлікту інтересів державного службовця, то з-поміж них можна виділити такі:

- невисокий моральний рівень конкретного державного службовця;
- наявність у службовій діяльності (посадових функціях) сфер, що передбачають ухвалення рішень на підставі суб'єктивних оцінок;
- недосконала система звітності, контролю й аудиту діяльності;
- відсутність норм і правил вирішення виниклого конфлікту інтересів.

Конфлікти інтересів постають і як професійно-етична проблема: вони утримують в собі небезпеку порушення цінностей справедливості та неупередженості, можуть створювати враження, що управлінські рішення й дії здійснюються не заради суспільного блага, а в інтересах приватних осіб. Видається, що система гнучких і диференційованих процедур врегулювання конфлікту інтересів має бути орієнтована на:

- виявлення (потенційного) конфлікту інтересів;
- попередження виникнення конфлікту інтересів;
- запобігання негативним наслідкам конфлікту інтересів.

Основні засоби врегулювання конфлікту інтересів на державній службі:

Виявлення:

- аналіз інформації, наданої службовцем про себе відповідно до вимог законодавства;

- особисті заяви службовця про можливий конфлікт інтересів відповідно до вимог, встановлених законодавством;
- заяви (включаючи анонімні) третіх осіб, у тому числі тих, хто вважає себе постраждалими від неправомірних дій службовця, пов'язаних з конфліктом інтересів;
- матеріали публікацій в ЗМІ.

Попередження:

- заборона займатися певними видами діяльності або здійснювати певні дії;
- дозвільний порядок заняття певними видами діяльності або здійснення певних дій;
- обов'язкове повідомлення про заняття певними видами діяльності.

Запобігання:

- відсторонення службовця від виконання обов'язків (функцій), в ході виконання яких виникає конфлікт інтересів;
- посилення контролю за виконанням службовцем обов'язків, в ході виконання яких виникає конфлікт інтересів;
- колегіальне прийняття рішень з питань, з якими пов'язаний конфлікт інтересів.

Для запобігання та урегулювання конфлікту інтересів, крім впливу на активізацію моральних регуляторів поведінки, необхідно задіяти інституціональні засоби управління цим конфліктом, створити сприятливі умови для діяльності державних службовців.

Під час урегулювання ситуацій конфлікту інтересів з метою підтримання довіри до державних інституцій державні службовці повинні дотримуватися чотирьох головних принципів:

- служіння суспільним інтересам;
- забезпечення прозорості та громадського аналізу;
- посилення персональної відповідальності;
- розвиток організаційної культури, несумісної з конфліктом інтересів

Порушення вимог щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів відноситься до порушень пов'язаних із корупцією, за яке на сьогодні законом встановлено такі види відповідальності:

- дисциплінарну відповідальність;
- цивільно-правову;
- адміністративну.

Аналізуючи різновиди та причини виникнення конфліктних ситуацій, можна сказати, що в усіх сферах людської діяльності наявне явище конфлікту, а в державній службі, де існує ще й матеріальна спокуса, це є постійним компонентом, позбавлення якого може поліпшити роботу всієї державної служби та сприяти ефективності прийняття управлінських рішень.