

Планування є важливим етапом в процесі формування інноваційної стратегії підприємства, але навіть якщо підприємству вдасться обійти всі можливі труднощі та загрози під час планування інноваційного розвитку, воно може не досягти очікуваних результатів, що пояснюється помилками в організації планової діяльності.

Таким чином в сучасних динамічних умовах господарювання розробка стратегічного плану інноваційного розвитку промислового підприємства повинна обов'язково враховувати дію всіх чинників його внутрішнього та зовнішнього середовища, а саме: формування заходів, які здатні значно активізувати інноваційну активність підприємств в сучасних умовах, необхідність реалізації інноваційного потенціалу України.

Список використаних джерел:

1. Бальтюкевич В. В. Формування інноваційної стратегії підприємства. / В.В. Бальтюкевич // Праці Одеського політехнічного університету. – 2011. – Вип.2(36). – с. 307-311.
2. Корсікова Н. М. Організаційно-економічний механізм управління інноваційним розвитком підприємства в сучасних умовах. / Н. М. Корсікова // Економіка харч. пром-сті. – 2009. – № 3. – с. 8-10.
3. Черкасова Т. І. Стратегія та контроль інноваційного розвитку підприємства. / Т.І. Черкасова // Одеса, Астропринт, 2010 – 310 с.

Тетяна ШОПА

здобувачка освітньо-професійної програми
«Публічне управління та адміністрування», ЗУНУ
Науковий керівник – к.е.н., доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу ЗУНУ Ірина ДЕМКІВ

ОСНОВНІ АСПЕКТИ ПРОФЕСІЙНОЇ ЕТИКИ ДЕРЖАВНОГО СЛУЖБОВЦЯ

Державна служба, виступаючи в якості інституту служіння державі і суспільству, повинна вирішувати проблеми соціальної стабілізації, економічного розвитку, духовного оздоровлення суспільства, повинна бути гарантом побудови правової держави. У зв'язку з виниклою необхідністю подолання кризових явищ в сучасному українському суспільстві, формування сучасної конкурентоспроможної держави, ефективно вирішує проблеми соціально-економічного і суспільного розвитку, особливого значення набуває розробка механізмів формування етичних принципів і цінностей у системі державної служби.

Важливість аналізу етики державних службовців як об'єкта державного регулювання, кодифікації етичних норм і формування механізмів етичного регулювання пов'язане з такими сучасними проблемами, які гостро постають перед державною службою України, а саме: з питання корупції серед чиновників, досить неефективної роботи державних службовців, значного відсотку недовіри населення до діяльності органів державної влади. Суспільна довіра до державних цивільних службовців є фундаментальною умовою ефективного державного управління. Так, саме моральні стандарти поведінки державних службовців стають основоположним фактором, що саме і визначає якість і ефективність державного управління. У зв'язку з цим, аналіз проблем, що стосуються професійної етики в системі державної служби видається вкрай актуальним.

У демократичному суспільстві держава є найважливішою формою консолідації загальнолюдських, національних і соціальних цінностей та інтересів своїх громадян. Держава розподіляє свої завдання з управління та системи управління державою, є соціальним інститутом. Адміністративна громадськість, діяльність посадових осіб визначається і досягненням цілей і волі держави. Це відрізняє державну службу від звичайної професійної діяльності, яка є засобом досягнення цілей, інтересів і прав окремих осіб чи громадських об'єднань.

Держава і громадськість може вирішити свої основні завдання лише за умови цілеспрямованої високопрофесійної діяльності системи адміністративно-державного управління. Саме тому таке важливе значення має вдосконалення адміністративної етики в державному управлінні. Як відомо, адміністративна етика – це адаптовані до практичних потреб державної і муніципальної служби відомості про основні етичні поняття, закономірності і тенденції службових відносин, про моральні цінності, про моральні вимоги до форм, методів і стилю службової діяльності [1, с. 7], і одночасно – поведінка державних службовців відповідно з даними вимогами.

Питання етики держслужби регулярно стають предметом вивчення в рамках підвищення кваліфікації державних та муніципальних службовців. Так, в рамках підвищення кваліфікації державних службовців проводиться навчання «Професійна етика та етикет державного службовця». При цьому, необхідно підкреслити і той факт, що у вітчизняній історії спостерігалися різкі зміни в суспільному відношенні до державного апарату, у витлумаченні його функцій і принципів прийняття рішень, взаємин з політичним керівництвом і з громадянами. Тобто на рівні суспільної рефлексії (комплексу оцінок державного апарату з боку суспільства) кілька разів відбувалася «переоцінка цінностей», яка заважала формуванню системи практичних заходів щодо вдосконалення державної служби.

На початку 90-х років відчувалася гостра необхідність радикального реформування «старого апарату», що дістався у спадок від радянського періоду історії. У той час суспільство було схильне до різкої, нищівної критики державного апарату [2].

І тому, від традиційної покори патерналістській владі уряду суспільство не зупинилось на конструктивній критиці його інститутів і звичаїв, суспільство швидко перейшло до тотальної, огульної критики будь-яких владних дій держави. Демонстративна неповага до влади, особливо влади центральної, стала модою, стилем поведінки в 90-ті роки. Багато хто до цих пір вважає, що одна з фундаментальних причин українських бід якраз в тому і полягає, що у нас завжди було дуже сильна держава і занадто слабке суспільство.

Можна виділити такі особливості організації державної служби, що впливають на її етичні проблеми. По-перше, функціонування державної служби в усіх державах і в усі часи фінансується з державного бюджету, тому Державна служба завжди існує в умовах обмежених ресурсів. Як результат цього фінансування, матеріальна винагорода державних службовців завжди нижча, ніж винагорода фахівців такого ж статусу в інших сферах діяльності. Були проведені різні дослідження в різних країнах Європи, в якому порівнювалися заробітна плата держслужбовців і людей, службовців в інших структурах. Було з'ясовано, що кращі чиновники держслужби отримують стільки ж, скільки найгірші в інших організаціях. Моральна незадоволеність рівнем матеріальної винагороди призводить до ряду наслідків: кращі, найбільш талановиті, конкурентоспроможні на ринку праці йдуть в інші сфери діяльності. У результаті якість кадрового потенціалу знижується, і різниця між кращими і гіршими чиновниками зменшується; значна частина державних чиновників прагне, використовуючи владні і розпорядчі повноваження, заповнити рівень винагороди до стандартного статусного рівня; певна частина держслужбовців йде в апарат, не дивлячись на маленьку заробітну плату, прагне отримати особисту користь.

Держслужба строго вибудована по вертикалях діяльності. В цих вертикалях працюють люди з різним попереднім соціальним досвідом, виховані в різних системах професійних моральних норм. Діяльність в цих вертикалях істотно різниться за специфікою і характером праці, за цілями діяльності. Особливістю пристрою по вертикалі є і те, що підпорядкованість тут може виявитися для співробітників навіть більш важливою, ніж приналежність до певного територіального органу. Більш якісно працівники виконують завдання, що прийшли зверху або йдуть наверх. У повсякденному житті це означає, що вони воліють більше займатися звітами і т. д. ніж, наприклад, займатися благоустроєм своєї території; жорсткість підпорядкування по вертикалі

приводить до того, що дуже складно встановлюються горизонтальні зв'язки між співробітниками різних вертикалей на проміжних рівнях. Проходження будь-якого документа в державній службі приблизно в 1,5-2 рази повільніше, ніж в інших сферах діяльності; на чисто психологічному рівні між співробітниками різних вертикалей в межах одного територіального органу можуть виникати неприязні відносини та конфлікти, як правило, приховані, які тривають довго. Проявляються вони найчастіше під час заохочення, преміювання, просування людей у вигляді взаємних образ. В якості одного із заходів керівнику треба бути більш уважним до співробітників, а якщо конфлікт виплеснувся, то вирішувати його краще на загальних зборах (кривдників і ображених), а не кожному відділу окремо [3].

У зв'язку з цими особливостями держслужби останнім часом усвідомлена першорядна роль у державному управлінні культурних факторів, формування нової культури державної служби». Магістральним напрямком тут стала «етизація» державної служби, тобто посилення уваги до морально-етичних аспектів поведінки державних службовців. Вважається, що без етичного компонента будь-які адміністративні реформи мають мало шансів на успіх.

Етичний компонент – один з центральних у створенні нової моделі держслужби. Регулювання службової поведінки чиновників на морально-ціннісному рівні і жорсткий контроль за дотриманням ними високих етичних стандартів – необхідні умови для реального підвищення якості державного управління, соціальної ефективності держави в цілому і, в підсумку, підвищення по відношенню до нього рівня довіри. Значне збільшення уваги до проблематики адміністративної етики – один з провідних векторів реформування.

Професійна етика держслужбовця, як, втім, і будь-яка корпоративна етика, має суттєву специфіку. Між тим багато чиновників мають про неї вельми смутне або спотворене уявлення або відносяться до неї зі зневагою. Ті ж, хто всерйоз прагне керуватися нормами службової моралі (а таких людей в апараті чимало), змушені методом проб і помилок виробляти свою, «індивідуальну» версію етичного кодексу.

Підсумовуючи викладене, ще раз зазначимо, що регулювання діяльності службовців на рівні цінностей та етики – одна з найважливіших передумов соціальної ефективності держави, один з головних напрямків її реформування. З цілого ряду причин акценти в сучасній держслужбі зміщуються з формальних норм на фундаментальні цінності. Але щоб рух в цьому напрямку був успішним, необхідна найсерйозніша увага і ставлення до нього з боку вищого керівництва.

Питання вдосконалення етики державного службовця постійно продовжують виникати. Актуальність цієї проблеми визначається потребою у вивченні етики державного службовця як одного з найважливіших чинників, що

впливають на ефективність роботи державної служби. Узагальнюючи точки зору багатьох вчених і політичних діячів, ми дійшли висновку про те, що низький етичний рівень державних службовців – одна з головних проблем у процесі модернізації традиційного суспільства.

Список використаних джерел:

1. Мельников В. П. Державна служба в Україні: Історичний досвід. К.: РАГС, 2010. 389 с.
2. Модельний кодекс поведінки. URL: <http://crimecor.rada.gov.ua/komzloch/control/uk/publish/article;jsession>
3. Цветков В.В., Горбатенко В.П. Демократія – Управління – Бюрократія: в контексті модернізації українського суспільства: монографія. К.: Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького НАН України, 2001. 348 с.

**Володимир ШРІБА,
Христина МАРТИНЮК**

здобувачі освітньо-професійної програми
«Публічне управління та адміністрування», ЗУНУ
Науковий керівник – к.е.н., доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу ЗУНУ Інна ЧИКАЛО

ФОРМУВАННЯ ПРОГРАМ СТАЛОГО РОЗВИТКУ МІСЬКОГО ТРАНСПОРТУ

Високі темпи приросту населення і урбанізації призводять до стрімкого зростання потреби в транспортуванні та збільшення кількості транспортних засобів. Оптимізація системи організації та експлуатації міського транспорту сприяє дійсному зниженню витрат на енергію, зменшує загрози, шум, забруднення повітря на місцях, небезпеку нещасних випадків і викидів парникових газів в глобальному масштабі, що забезпечує економічне зростання галузі. Завданням сталого розвитку транспорту є підвищення добробуту населення і забезпечення здорової, надійної, економічної, соціальної та екологічної основи розвитку транспортної системи як для сьогодення, так і для майбутніх поколінь [4].

Одним із стратегічних завдань сталого розвитку України у сфері екологічно збалансованого розвитку економіки є розвиток екологічно безпечних видів транспорту та транспортних комунікацій, використання альтернативних видів палива, у тому числі неуглеводневих.

Нині транспортний сектор економіки України у цілому задовольняє лише певні потреби економіки та населення у перевезеннях. Рівень безпеки, показники