

відділі освіти декларовані принципи повинні знайти своє віддзеркалення в уявленнях, зразках поведінки, мові, службовій поведінці державних службовців, забезпечити для громадян прогнозованість, організованість і послідовність формування та реалізації державної (регіональної) політики.

Таким чином, правильно сформована місія та чітко встановлені цілі стануть підґрунтям для формування організаційної культури. На сучасному етапі організаційну культуру варто розглядати як потужний інструмент, що дає змогу координувати роботу всіх структурних підрозділів і окремих членів колективу для досягнення визначених цілей у межах обраної місії.[3]

У державному управлінні немає й не може бути простих явищ, відносин та процесів, легких рішень і способів їх реалізації. Управляти великою кількістю людей завжди було складно, а в перспективі буде ще складніше. Адже неважко передбачити, що ХХІ століття поставить перед державним управлінням підвищені й жорсткіші вимоги, до яких необхідно готуватися вже тепер.

Вирішуючи вказані завдання слід враховувати напрацювання вітчизняних вчених щодо професіоналізації державної служби [4]. Сьогодні є всі підстави стверджувати, що наше суспільство перебуватиме в ситуації, яка буде характеризуватися, з одного боку, обмеженням ресурсів, необхідних для існування, а з іншого - збільшенням попиту на них внаслідок розширення потреб людей, і це - на додаток до існуючих проблем державотворення. Ось чому зараз є актуальним формування професійної, стабільної, високоефективної та авторитетної державної служби, завдяки якій буде ефективною діяльність держави та стабільно функціонуватиме її управлінський апарат.

З усього сказаного випливає, що робота у відділі повинна бути організована таким чином, щоб працівники виконували свою роботу відповідно до плану дій ефективно, знали своє місце і цілі в організації, причому ці цілі повинні збігатися з цілями організації в цілому.

Література:

1. Закон України «Про державну службу» від 16 грудня 1993 року №3723-XII. . – Режим доступу: [<http://www.guds.gov.ua/>]
2. Матеріали офіційного веб-сайту Голодержслужби України. – Режим доступу: [<http://www.guds.gov.ua/>]
3. Велещук С.С. Техніка адміністративної діяльності/За редакцією ред.д-ра.екон. наук, проф. А.Ф.Мельник. – ТНЕУ « Економічна думка»,

2011-320 с.

4. Оболенський О., Сороко В. Професіоналізація державної служби та служби в органах місцевого самоврядування // Вісник державної служби України. – 2005. – № 1. – С. 20 – 27.

Мар'ян КОГУТ

слухач магістратури за спеціальністю

«Державна служба»

(науковий керівник: д.н. з державного управління, доцент кафедри менеджменту та публічного управління Толкованов В.В.)

УДОСКОНАЛЕННЯ АНТИКОРУПЦІЙНОГО МЕХАНІЗМУ ЗАПОБІГАННЯ КОНФЛІКТАМ ІНТЕРЕСІВ У ПУБЛІЧНІЙ СЛУЖБІ

В умовах глобальної нестабільності одним із пріоритетних напрямів розвитку держави є розв'язання проблеми корупції. Високий рівень корупції руйнує державні інституції та знижує рівень довіри до них. Тому, одним з найбільш дієвих превентивних антикорупційних заходів є реалізація механізму запобігання конфліктам інтересів, що є важливим аспектом вдосконалення публічної служби на стадії подолання корупції.

Конфлікт інтересів на публічній службі виникає внаслідок існування можливостей для зловживання владою. Розпорядження владою та участь в управлінні надають публічним службовцям можливості управляти значними матеріальними та людськими ресурсами, вони мають широкий доступ до інформації, можуть кардинально впливати на долю конкретної людини, тобто в сфері реалізації публічної влади потенційно існують умови для виникнення конфлікту інтересів.

Водночас, конфлікт інтересів в публічно - правовій сфері характеризується такими ознаками як: протиріччя між особистими інтересами посадових осіб та їх службовими обов'язками в процесі прийняття рішень, вчинення та невчинення адміністративних дій; колізія публічних інтересів в межах компетенції посади службовця та його приватних інтересів, суперечність між законом і особистою заінтересованістю, між етично правильним і етично неправильним з точки зору суспільної моралі. З конфліктом інтересів досить тісно пов'язані такі негативні явища як зловживання службовим становищем, фаворитизм, непотизм і корупція, що розвивається на їх основі.

Для визначення поняття «конфлікт інтересів» застосовувалось чимало наукових підходів. Так, Д. М. Лук'янець зазначає, що конфлікт

інтересів – правове поняття, ситуація, за якої сторона, що укладає угоду, потенційно може одержати безпосередню вигоду, здійснюючи дії, які завдають збиток іншій стороні [1].

У більшості країн правова категорія «конфлікт інтересів» має неоднозначні характеристики та розмиті межі між приватними, державними та суспільними інтересами. Більше того, відслідкувати ці межі досить важко, у результаті чого нормативні акти різних держав, що стосуються характеру і складу конфлікту інтересів, суттєво різняться один від одного [2].

Слід зазначити, що в Україні нормативне визначення конфлікту інтересів приведено у відповідність до стандартів Ради Європи, наявність якого, як відомо, є поширеною передумовою вчинення корупційних правопорушень і закріплене у Законі України «Про запобігання корупції», що набрав чинності 26.04.2015. Водночас, згідно Закону «конфлікт інтересів – суперечність між особистими майновими, немайновими інтересами особи чи близьких їй осіб та її службовими повноваженнями, наявність якої може вплинути на об'єктивність або неупередженість прийняття рішень, а також на вчинення чи невчинення дій під час виконання наданих їй службових повноважень». Такий підхід узгоджується з правилами щодо конфлікту інтересів, передбаченими ст.13 Модельного кодексу поведінки державних службовців, що є додатком до рекомендації Комітету міністрів Ради Європи №R(2000)10 від 11.05.2000.

Отже, діючий Закон України «Про запобігання корупції» значно розширив розуміння поняття «конфлікту інтересів», а новоприйняті норми досить спростили процедуру врегулювання конфлікту інтересів та більш чітко та детально окреслили порядок його вирішення.

Однак, конфлікт інтересів є передумовою вчинення будь-якого корупційного правопорушення. Тому політика запобігання конфліктам інтересів не повинна бути сконцентрованою тільки на забороні публічним службовцям мати приватні інтереси, більш того, такий підхід навряд чи можна реалізувати. Запобігання конфлікту інтересів повинно бути спрямовано на дотримання доброчесності та об'єктивності адміністративних рішень і системи державного управління.

Таким чином, для удосконалення антикорупційного механізму запобігання конфліктам інтересів у публічній службі доцільним є використання одного із дієвих способів запобігання конфліктам інтересів, який практично не використовується на публічній службі, це – матеріального стимулювання добросовісної праці публічних службовців,

що є одним із способів зацікавленості особи. Будь-яка особа, отримуючи велику заробітну плату, двічі обмірковує наявність ризиків звільнення при здійсненні корупційного правопорушення. Тому, в цьому контексті необхідно створити систему статусних гарантій та соціального забезпечення. Водночас, доцільним є: включення до правової бази механізмів із запобігання та врегулювання уявного конфлікту інтересів, як це передбачено Керівництвом ОЕСР з вирішення конфлікту інтересів; поширення правил щодо конфлікту інтересів на осіб, які надають публічні послуги; встановлення адміністративної відповідальності за вчинення дій в умовах не лише реального, а й потенційного конфлікту інтересів; врахування різних аспектів публічної служби та їх правовідносин.

Отже, саме пріоритет публічних інтересів над особистою зацікавленістю посадовців обумовлює необхідність законодавчо закріплювати і втілювати у практичну діяльність ефективні заходи щодо запобігання конфліктам інтересів. Адже невирішений конфлікт інтересів призводить до різноманітних зловживань службовим становищем, наслідком чого і є корупційне правопорушення.

Література:

1. Лук'янець Д. М. Реформа регулювання професійної етики публічних службовців в Україні / Д. М. Лук'янець. – [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://sumynews.com/>.

2. Токар-Остапенко О. В. Врегулювання конфлікту інтересів на державній службі: можливості застосування європейського досвіду в Україні / О. В. Токар – Остапенко. – К.: НІСД. – 2013. – 57 с.

Алла КРАВЕЦЬ

слухачка магістратури за спеціальністю

«Державна служба»

(науковий керівник: доктор економічних наук, професор кафедри менеджменту та публічного управління Мельник А.Ф.)

ТЕОРЕТИЧНІ ТА ПРАКТИЧНІ АСПЕКТИ РОЗРОБЛЕННЯ СТРАТЕГІЇ РОЗВИТКУ МІСТА

Запровадження стратегічного планування на місцевому рівні є однією з базових умов для повноцінного та ефективного виконання функцій органами місцевого самоврядування. Метою розвитку міста є створення реальних умов для покращення добробуту населення, вирішення його нагальних соціальних проблем на основі підвищення