

зовнішніх чинників і посилення їх впливу на внутрішнє середовище підприємств внаслідок відмови від адміністративних методів управління економікою в умовах відсутності цивілізованих ринкових відносин та відповідної інфраструктури, привели до розбалансування (структурної кризи) економіки, фізичного та морального старіння основних виробничих фондів, суттєво загальмували динамічний розвиток техніко-технологічної бази підприємств. За таких умов організація ефективної діяльності та подальший розвиток вітчизняних підприємств повинні ґрунтуватися на принципах стратегічного управління, яке має вирішувати задачі забезпечення відповідності характеру їх діяльності зовнішньому середовищу шляхом проведення внутрішньоорганізаційних змін з врахуванням потреб ринку.

Стратегічна спрямованість управління гнучким розвитком підприємства передбачає передусім забезпечення його конкурентоспроможності в довгостроковій перспективі. З управлінської точки зору, достатньою умовою постійного досягнення конкурентоспроможності підприємства в швидкозмінюваному ринковому середовищі є знання закономірностей, тенденцій нерівномірного функціонування економіки в цілому, галузей, підприємств, конкретних товарів (виробів), розвиток яких носить циклічно-відтворювальний характер. Достатньою умовою є опанування менеджментом підприємства механізмом управління гнучким розвитком суб'єктів господарювання шляхом розподілу ресурсів між сферами і видами діяльності підприємства з врахуванням динаміки та структури ринкового попиту.

Найголовнішим способом підвищення конкурентоздатності товарів підприємства є зниження витрат виробництва, підвищення якості продукції і/або збільшення якості обслуговування товару після його придбання споживачем.

Але існує й інший метод перевершити конкурента, який полягає в досягненні особливих переваг підприємства в певній області на ринку. Особлива перевага проявляється в тому, що підприємство щось у сфері виготовлення продукції або її розповсюдження робить краще, ніж його конкуренти, що дозволяє йому залучати і зберігати клієнтів. Інколи навіть якщо ціна продукції вища, ніж у конкурентів, але підприємство, наприклад, виготовляє машину з найнижчою витратою палива, тоді її продукція буде мати більш високу конкурентоспроможність, ніж у конкурентів. Необов'язково з метою підвищення конкурентоздатності виробу зменшувати витрати, або здійснювати усі заходи одночасно.

Інколи ефективніше виявляється вибір певної ринкової ніші де товар підприємства має очевидні переваги.

Становлення цивілізованих конкурентних відносин в Україні здійснюється на основі перетворення державної форми власності в приватну та розвитку самостійно господарюючих суб'єктів.

Законодавчою та виконавчою владою створені певні правові засади здійснення підприємницької діяльності й розвитку недержавного сектору економіки завдяки ряду законів, які регламентують систему конкурентних відносин в підприємницькій діяльності.

Однією з причин низької ефективності дії законодавчої бази розвитку та регламентування конкурентних відносин є те, що відповідні закони ґрунтуються на теоретичних розробках конкуренції переважно на мікроекономічному рівні, на рівні відносин між суб'єктами господарювання. Недостатньо враховані механізми та наслідки міжрегіональної, міжнаціональної конкуренції в умовах інтенсифікації світових глобалізаційних процесів. Не враховано загальне на національному рівні й специфічне (одичне) на рівні підприємства.

Суттєвий вплив на формування ринкових конкурентних відносин здійснюють не лише економічні фактори, але й соціальні, політичні, етичні, національні тощо. Аналіз робіт, присвячених дослідженню проблеми конкурентоспроможності продукції підприємства, засвідчує, що й досі немає єдиної думки щодо тлумачення даної економічної категорії. Але усі автори єдині у розумінні конкурентоспроможності як відносного явища, яке формується і проявляється в наслідок порівняння споживчих властивостей і вартісних показників двох або більше аналогічних товарів.

Олена ВАНКЕВИЧ

слухачка магістратури за спеціальністю

«Державна служба»

(науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри менеджменту

та публічного управління Бутов А.М.

ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ ОРГАНІВ ВИКОНАВЧОЇ ВЛАДИ ТА СУБ'ЄКТІВ ГОСПОДАРЮВАННЯ В ПРОЦЕСІ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРОГРАМИ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ РЕГІОНУ

Україна переживає сьогодні стан суттєвої зміни парадигми історичного розвитку, коли відбувається трансформаційне якісне переструктурування всієї соціальної системи. Важливим чинником

виходу українського суспільства з трансформаційної кризи є створення ефективної системи державного управління. Державна служба є особливим владним інститутом, що здійснює функції державного управління з підготовки управлінських рішень за допомогою яких відбувається здійснення державної політики. Специфіка державної служби створює можливості для існування суперечливих інтересів індивіда, соціальних груп, суспільства та самої держави, зіткнення яких в управлінському процесі спричиняє виникнення різноманітних конфліктних ситуацій.

Важливим етапом дослідження будь-якого явища є виокремлення спільних характеристик та властивостей об'єкту дослідження. Щодо проблематики конфліктів інтересів, важливим є проведення класифікації конфліктів інтересів на основі виявлення їх спільних ознак й особливостей прояву. Класифікації конфліктів інтересів наводяться у роботах багатьох вітчизняних та російських авторів, зокрема, А. Данельяна, В. Воловик, А. П. Шихвердієва, Н. В. Гусятнікова, И. В. Белікова, А. Мирошниченка, А. Д. Осинівського, О. Осипенка, А. Б. Педька, В. В. Самойленка, А. С. Семенова, С. Сизова, С. Хименка, А. Я. Кібанова, А. С. Карміна та ін. На нашу думку, до уваги слід брати саме роботи науковців, що працюють у країнах з трансформаційною економікою, оскільки особливості прояву конфліктів інтересів, інтереси учасників конфліктів мають тут свої особливості. Але попри наявність багатьох класифікацій конфліктів інтересів, жодна з них не претендує на завершеність, і, на нашу думку, з різною мірою повноти відображає окремі аспекти такого багатогранного явища, як конфлікт інтересів. Результати вивчення та узагальнення існуючих досліджень доводять, що більшість з них не враховують предметну основу конфліктів інтересів влади і бізнесу, хоча саме цей підхід є найбільш прикладним й зрозумілим для користувачів такої інформації.

Конфлікт інтересів в органах державної влади представляє собою досить складну теоретичну і практичну проблему. Це мало розроблена правова категорія, що володіє неоднозначною характеристикою, розмитими кордонами між приватними, державними і громадськими інтересами, що важко піддається внутрішньому і зовнішньому контролю, що має нечіткий, невиразний і неповний механізм запобігання і врегулювання конфлікту інтересів, що не дозволяє застосовувати його безпосередньо. В даний час не розроблена процедура обмеження (відмови) державного службовця від особистих інтересів, здатних призвести до конфлікту інтересів, шляхом відмови від отримання вигоди,

доходів, подарунків, презентів, передачі цінних паперів, акцій, часток участі в статутних капіталах організацій в довірче управління в встановленому порядку, відсутні оціночні критерії ефективності врегулювання конфлікту з метою виключення його повторення, не налагоджена система навчання державних службовців поведінки в умовах конфлікту інтересів.

Умовами, що сприяють виникненню конфлікту інтересів в органах державної влади, можна назвати високий рівень розпливчастості і невизначеності компетенції, дублювання повноважень державних органів, їх структурних підрозділів, державних службовців; неінформування або недостатнє інформування про діяльність органів державної влади; наявність протиріч між нормативними правовими актами органів влади різного рівня, включення до них положень, які сприяють створенню умов для корупційної поведінки, існуючі прогалини у правовому регулюванні, надмірну свободу підзаконного нормотворчості, вторгнення до компетенції інших органів влади; розбіжність між законодавчо встановленими принципами державної служби, порядком надходження на неї, її проходженням і реальним здійсненням управлінської, кадрової та організаційної політики в органі державної влади; відсутність реальної відповідальності за невиконання або неналежне виконання посадових обов'язків, неналежний контроль за державним службовцем на стадії виконання ним посадових обов'язків, недотримання службової та організаційної дисципліни; відсутність або недостатнє використання моральних і матеріальних ресурсів мотивації державного службовця, дискримінацію і неадекватне винагороду при виконанні рівного обсягу службових функцій через необ'єктивності й неефективності системи оплати праці; деформацію, двозначність і невизначеність соціальної ролі і статусу цивільного службовця, викликають його навмисне або ненавмисне антисоціальна поведінка; відсутність критеріїв, що дозволяють виявити ситуацію передбачуваного конфлікту інтересів.

Конфлікт інтересів в органах державної влади, як правило, призводить до негативних наслідків, виникнення яких сприяють необ'єктивне виконання державним службовцем посадових обов'язків, суперечності між його особистою зацікавленістю і законними інтересами громадян, організацій, суспільства, держави. Такі наслідки виражаються в порушенні конституційно гарантованих прав громадян, заподіянні шкоди законним інтересам громадян, організацій, суспільства, нанесенні шкоди авторитету держави, державної служби, престижу та іміджу

органів державної влади і управління.

Література:

1. Гудков Д.В. Конфлікт інтересів та шляхи його врегулювання в національному законодавстві /Гудков Д.В./ Право і суспільство – 2014. - №1-2 – С. 22-23.

2. Врегулювання конфлікту інтересів на державній службі: можливості застосування європейського досвіду в Україні - К. : НІСД, 2013. - 57 с. [Електронний ресурс] / Режим доступу: http://www.niss.gov.ua/content/articles/files/derhs_sluchs-06511.pdf.

Михайло ВЕРБОВСЬКИЙ

слухач магістратури за спеціальністю
«Державна служба»

(науковий керівник: д.н. держ.упр., доцент, доцент кафедри менеджменту та публічного управління Толуб'як В.С.)

**ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ОЦІНКИ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ
УПРАВЛІНСЬКОГО ПЕРСОНАЛУ ДЕРЖАВНОГО ОРГАНУ**

Європейська інтеграція України зобов'язує державу забезпечити ефективне функціонування інститутів, які гарантуватимуть додержання прав і свобод людини і громадянина та їх захист. Авторитет влади залежить у першу чергу від довіри населення до органів влади, як до захисників індивідуальних та суспільних інтересів, що мають забезпечити додержання принципу верховенства права.

Підвищення ефективності роботи державних органів влади на теперішній час є найважливішим завданням для української держави. Управління, як і будь-який вид діяльності, вимагає своєї конкретної та досконалої оцінки, що обов'язково включає визначення ефективності роботи. Метою діяльності органів державної влади та їх посадових осіб має бути надання якісних послуг громадянам з оптимальними витратами при відкритій діяльності та відповідальністю перед суспільством. Діяльність будь-якого органу влади має бути ефективною та прозорою, тому одним із шляхів забезпечення досягнення вказаних цілей є запровадження критеріїв оцінки діяльності управлінського персоналу органів влади всіх рівнів. Критерії є одним з інструментів, що використовуються як для самої організації діяльності цих органів, так і для їх якісної самооцінки. Критерії як інструмент механізму оцінки є також інструментом підвищення ефективності взаємодії органів

державної влади з інститутами громадянського суспільства. Вони вказують на результативність роботи влади, наскільки ефективно та за цільовим призначенням використано державні кошти. Завдяки цим критеріям громадськість має право та можливість контролювати діяльність влади. В Україні розробка та впровадження критеріїв оцінки роботи органів влади, їх використання для прийняття управлінських рішень є нагальною потребою.

Найважливішою складовою управлінської ефективності органів державної влади, на нашу думку є діяльність їх територіальних органів як відокремлених підрозділів в адміністративно-територіальних одиницях, через які реалізують свої права і свободи мешканці територіальних громад. Саме з цією метою управлінська ефективність повинна бути спрямована на досягнення високої оцінки рівня надання послуг, яка має визначатися за певними критеріями й у відповідності до запроваджених стандартів. Це сприятиме зосередженню уваги на кінцевих результатах з урахуванням якості надання послуг.

Рівень ефективності системи управління залежить не лише від організаційної побудови та ресурсного забезпечення, а й від професійності працівників та врахування ними чинників зовнішнього середовища, які можуть бути не підконтрольними управлінню і тому впливатимуть на ефективність управлінської діяльності. Зосередження на якості послуг сприяє вдосконаленню внутрішніх процесів управління та підвищенню його ефективності. Якість і оцінка якості – невід'ємні компоненти побудови нової державно-громадської системи управління” [1, с. 128]. Систематичний незалежний перегляд якості надання послуг органами влади повинен мати двоякий ефект: підвищення якості послуг і сприяння досягненню кращих результатів; виявлення ступеня неоднорідності якості послуг, що впливатиме на споживчий вибір [3, с. 151].

Оцінка ефективності управління багато в чому ускладнена специфічними особливостями управлінської праці, оскільки зміст і процес управлінської діяльності перебувають у безпосередній залежності з керівником, який повинен відповідати таким критеріям: компетентність, гідність і висока відповідальність у всіх справах, відчуття нового й уміння ризикувати, чутливість і висока працездатність [2].

Загальне число критеріїв, які оцінюють ефективність управлінського персоналу не повинно складатись з надмірної їх кількості. Ці критерії повинні утворювати єдину систему, оскільки об'єктивність оцінки можлива тільки на основі комплексного підходу. Показники оцінки можуть