

управлінських рішень сама по собі теж є ресурсом у підвищенні якості функціонування організації та у подальшому її розвитку.

Література.

1. Бессонова М.А. Диагностика управленческих решений в системе управления [Электронный ресурс]/ М.А. Бессонова // Экономика и менеджмент инновационных технологий. – Июнь, 2012. – Режим доступа: <http://ekonomika.snauka.ru/2012/06/1163>

2. Кудіна О.М . Стратегічне управління ресурсним забезпеченням розвитку підприємства / М. В. Чечетов, О.М Кудіна. // Вісник економіки транспорту і промисловості. 36. наук, праць. – Харків: УкрДАЗТУ, 2006. – №13. – С. 131-138.

3. Ревенко Н.Г. Управління ресурсами промислових підприємств в умовах перехідного періоду: Монографія / Н.Г. Ревенко. – К.: Ред. “Бюл. Вищ. Атестац. Коміс. України”, 2000. – 256 с.

4. Фролова Л.В. Удосконалення механізму реалізації управлінських рішень на підприємстві / Л.В. Фролова, Н.І. Алексєєва // Європейський вектор економічного розвитку – 2013 – № 2 (15) – С. 234-244

ДУДАР Тарас

слухач магістратури за спеціальністю

«Адміністративний менеджмент»

(науковий керівник: д.е.н., професор Желюк Т.Л.)

ЗАРУБІЖНІ МОДЕЛІ ЗАПОБІГАННЯ КОНФЛІКТАМ ІНТЕРЕСІВ В ДЕРЖАНИХ УСТАНОВАХ

Сучасні виклики функціонування національної економіки породжують нові конфлікти інтересів в державних установах та організаціях і вимагають модернізації діючих та створенню нових механізмів управління конфліктами. Важливо при цьому використовувати кращий європейський досвід запобігання конфліктам.

Здебільшого у європейських державах немає універсального набору інструментів, спрямованих на запобігання виникненню конфлікту інтересів. Однак доволі популярними є низка наступних механізмів:

1. Обмеження щодо суміщення службової діяльності з іншими

видами діяльності. Такі обмеження встановлено законодавством і в Україні.

2. Декларування особистих доходів. На європейських теренах відсутній єдиний підхід до визначення кола суб'єктів, які повинні подавати декларації про особисті доходи та сум доходів, що підлягають декларуванню. У Великобританії, наприклад, члени парламенту повинні декларувати лише ті доходи, які перевищують певну встановлену межу. У Польщі особисті доходи декларують лише особи, які обіймають політичні посади, а також особи, які обіймають виборні посади. У Латвії обов'язок декларування особистих доходів покладається на всіх службовців.

3. Декларування доходів і майна членів сім'ї. Практика обов'язкового подання декларацій про доходи і майно членами сім'ї службовця є більше винятком, ніж загальним правилом, і поширена лише у деяких державах, зокрема — в Польщі (декларування майна і доходів членів сім'ї (одного з подружжя) особи, яка обіймає політичну посаду або місцеву виборну посаду). В Угорщині члени сім'ї (один з подружжя) особи, яка обіймає політичну посаду або посаду вищих категорій державних службовців, доходів не декларують, проте декларують майно.

4. Декларування майна. У Європі такий механізм запобігання виникненню конфліктів інтересів також не має уніфікованого застосування. Так, у Великобританії декларації про майно подаються членами парламенту у випадку, якщо вартість майна складає більш ніж 59 000 фунтів. У Німеччині члени парламенту декларацій про майно не подають, у той час як державні службовці зобов'язані подати такі декларації перед призначенням на посаду для підтвердження відсутності боргів.

5. Декларування подарунків. Як правило, вважається, що отримання посадовою особою подарунків є першим кроком на шляху до корупції. Саме тому в ряді держав Європи на законодавчому рівні передбачене обов'язкове декларування подарунків особами, що обіймають політичні посади, а в деяких країнах (Латвія) – всіма публічними службовцями. Члени британського парламенту зобов'язані декларувати подарунки, вартість яких перевищує 1% від їхньої

заробітної плати, члени парламенту Німеччини –якщо вартість подарунка перевищує 5 000 євро, члени французького парламенту – будь-які подарунки незалежно від їхньої вартості.

6. Декларування приватних інтересів, пов'язаних з контрактними зобов'язаннями. Передбачене в Португалії (декларування за 3 роки, що передують призначенню на політичну посаду), Іспанії (декларування за 2 роки, що передують призначенню на політичну посаду або місцеву виборну посаду), Німеччині. У ряді європейських країн приватні інтереси повинні бути задекларовані лише у випадку, якщо вони можуть вплинути на виконання службових обов'язків (Великобританія, Італія, Латвія, Польща, Угорщина, Франція).

7. Декларування приватних інтересів у зв'язку з голосуванням та прийняттям рішень є поширеним насамперед у тих країнах, у яких декларуються інтереси, пов'язані з виконанням контрактних зобов'язань – в Португалії (за 3 роки, що передують призначенню на політичну посаду, є добровільним для місцевих виборних посадових осіб), Іспанії (за 2 роки до призначення), Німеччині (для місцевих виборних посадових осіб), Великобританії (у зв'язку з виникненням конфлікту інтересів; при цьому декларуються не лише власні інтереси, але й інтереси сім'ї та пов'язаних осіб), Угорщині (лише члени парламенту), Італії, Латвії, Польщі, Франції (у разі виникнення конфлікту інтересів).

8. Оприлюднення декларацій про інтереси, доходи та майно. Це передбачено законодавством деяких європейських держав – Польщі (для всіх місцевих виборних посадових осіб), Великобританії (декларації про подарунки особам, що обіймають політичні посади, а також декларації про інтереси членів парламенту є загальнодоступними), Іспанії (декларації про інтереси членів парламенту та місцевих виборних посадових осіб можуть бути отримані за запитом будь-якої зацікавленої особи), Латвії (всі декларації є загальнодоступними). Законодавство Франції та Угорщини оприлюднення декларацій не передбачає.

9. Обмеження на обіймання певних посад та заняття певними видами діяльності після припинення повноважень на посаді державного службовця також встановлене законодавством окремих європейських країн. Так, в Іспанії та Португалії протягом відповідно 2 та 3 років після припинення таких повноважень, особа, що обіймала політичну посаду,

не має права працювати у приватній компанії, яка пов'язана контрактними, регуляторними зв'язками або через пряме підпорядкування з органом, посаду в якому обіймала ця особа.

10. Заборона отримання подарунків або інших переваг. У Великобританії особа, що обіймає політичну посаду, не має права отримувати подарунки, вартість яких перевищує 140 фунтів, державні службовці та члени парламенту взагалі не мають права отримувати будь-які подарунки. В Іспанії та Німеччині подарунки не мають права отримувати державні службовці, у Франції — будь-які посадові особи, якщо отримання подарунку впливає на незалежність посадової особи. Обмеження на одержання подарунків практикуються також у Польщі (для осіб, що обіймають політичні або місцеві виборні посади), Угорщині (для членів парламенту).

11. Заборона суміщення службової діяльності з посадами в громадських організаціях та партіях. У багатьох країнах заборона суміщення службової діяльності з посадами або членством у партіях встановлена для суддів (практично у всіх європейських країнах) та державних службовців певних категорій (Польща, Великобританія, Угорщина). Основна мета встановлення таких обмежень – запобігання політизації судочинства та державної служби.

12. Утримання від участі у прийнятті рішень. За таким принципом службовець не може здійснювати свої повноваження у випадку особистої зацікавленості у їх здійсненні. Особливо детально процедура запобігання виникненню конфлікту інтересів шляхом утримання від участі у прийнятті рішень визначена законодавством Іспанії, Франції та Німеччини.

13. Обмеження щодо володіння частками у статутному капіталі комерційних підприємств. Законодавством низки європейських держав (Великобританії, Іспанії, Латвії, Португалії, Франції) встановлено обмеження щодо володіння частками у статутному капіталі комерційних підприємств, які виступають постачальниками робіт, товарів та послуг для відповідного органу влади або перебувають під його контролем чи прямим підпорядкуванням.

14. Передача корпоративних прав в управління трастовій компанії, продаж часток у статутному капіталі компаній. Ці механізми запобігання

конфлікту інтересів передбачені законодавством Великобританії (щодо посадових осіб, які обіймають політичні посади), Франції, Іспанії та деяких інших країнах.

Хоча конфлікт інтересів не слід ототожнювати з корупцією, зростає розуміння того, що неадекватне врегулювання конфліктів між приватними інтересами та обов'язками публічних службовців може стати джерелом корупції, а будь-яке корупційне правопорушення має під собою певний неврегульований конфлікт інтересів.

Література:

1. Запобігання проявам корупції та конфлікту інтересів на державній службі (міжнародний досвід). Інформаційно-довідковий матеріал. – Хмельницький: Центр перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників органів державної влади, органів місцевого самоврядування, державних підприємств, установ і організацій. – 2011. – 33 с.

ЖУПАНІН Аліна

слухачка магістратури за спеціальністю

«Адміністративний менеджмент»

(науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри державного і муніципального управління Попович Т.М.)

УПРАВЛІНСЬКІ ТЕХНОЛОГІЇ СОЦІАЛЬНОГО РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО КОЛЕКТИВУ

Зміни, які відбуваються в економічній та соціальній сферах, вимагають прикладного обґрунтування питань про дієві механізми соціальних перетворень та технології управління соціальними процесами в різних сферах діяльності, в т.ч. і в розвитку трудових колективів. Для вирішення проблем соціального розвитку однією з базових управлінських технологій є соціальні технології. Їх сутність полягає в застосуванні інноваційних підходів щодо виявлення і використання прихованих потенціалів соціальної системи, отримання оптимального соціального результату при найменших управлінських витратах. Соціальні технології можуть розглядатися як сукупність