

Державний торговельно-економічний університет
Кафедра публічного управління та адміністрування

ВИПУСКНА КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на тему:

«УПРАВЛІННЯ КОНФЛІКТАМИ В СИСТЕМІ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ»

Студентки 4 курсу, 19 групи,
спеціальності 281 «Публічне
управління та адміністрування»
освітньої програми «Публічне
управління та адміністрування»

(підпис студента)

Науковий керівник
к. держ. упр.

(підпис керівника)

Гарант освітньої програми
к. держ. упр.

(підпис гаранта)

Заїменко
Анастасії Сергіївни

Мірко
Наталія Вікторівна

Динник
Ірина Петрівна

Київ 2023

Державний торговельно-економічний університет

Факультет економіки, менеджменту та психології

Кафедра публічного управління та адміністрування

Освітній ступінь: бакалавр

Спеціальність: публічне управління та адміністрування

Освітня програма: публічне управління та адміністрування

Затверджую

Зав. кафедри

«30» грудня 2022 р.

Завдання на випускну кваліфікаційну роботу студентці Заїменко Анастасії Сергіївни

1. Тема випускної кваліфікаційної роботи: «Управління конфліктами в системі місцевого самоврядування»

Затверджена наказом ректора від «26» грудня 2022 р. № 3711

2. Строк здачі студентом закінченої роботи: 12.05.2023
3. Цільова установка та вихідні дані до роботи

Мета роботи. Дослідити можливі напрями та шляхи впровадження системи управління конфліктами в органах влади в Україні.

Об'єктом дослідження є процес управління конфліктами в органах державної влади та місцевого самоврядування.

Предметом дослідження є теоретико-методичні та прикладні засади забезпечення ефективності роботи системи управління конфліктами.

4. Зміст випускної кваліфікаційної роботи (перелік питань за кожним розділом):

ВСТУП

РОЗДІЛ 1. ОРГАНІЗАЦІЯ УПРАВЛІННЯ КОНФЛІКТАМИ В ОРГАНАХ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ

1.1 Особливості керівництва правовими конфліктами

1.2 Аналіз нормативної бази щодо реалізації механізму управління конфліктами

РОЗДІЛ 2. Удосконалення політики Управління конфліктами в органах місцевого самоврядування

2.1 Адаптація зарубіжного досвіду щодо управління конфліктами у взаємодії органів влади та громадськості в Україні

2.2 Удосконалення механізмів управління конфліктами у взаємодії органів влади та громадськості в Україні

ВИСНОВКИ ТА ПРОПЗИЦІЇ

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

5. Календарний план виконання роботи

| № пор. | Назва етапів випускної кваліфікаційної роботи | Строк виконання етапів роботи | |
|--------|---|-------------------------------|-------------------|
| | | за планом | фактично |
| 1 | Визначення напрямку дослідження та затвердження теми випускної кваліфікаційної роботи | До 24.11.2022 | 24.11.2022 |
| 2 | Складання плану та підготовка індивідуального завдання для виконання випускної кваліфікаційної роботи | До 30.12.2022 | 30.12.2022 |
| 3 | Представлення на рецензування науковому керівнику рукопису першого розділу випускної кваліфікаційної роботи | До 20.03.2023 | 20.03.2023 |
| 4 | Представлення на рецензування науковому керівнику рукопису другого розділу випускної кваліфікаційної роботи | До 20.04.2023 | 20.04.2023 |
| 5 | Представлення закінченої випускної кваліфікаційної роботи | До 10.05.2023 | 10.05.2023 |
| 6 | Підготовка письмового відгуку на випускну кваліфікаційну роботу | До 10.05.2023 | 10.05.2023 |
| 7 | Зовнішнє рецензування випускної кваліфікаційної роботи | До 12.05.2023 | 12.05.2023 |
| 8 | Проведення попереднього захисту випускних кваліфікаційних робіт | 12-05. 17.2023 | 12-05. 17.2023 |
| 9 | Вирішення питання про допуск випускної кваліфікаційної роботи до захисту | До 22.05.2023 | До 22.05.2023 |
| 10 | Направлення випускної кваліфікаційної роботи із зовнішньою рецензією у ЕК для захисту | За графіком | За графіком |

6. Дата видачі завдання «30» грудня 2022 р.

7. Науковий керівник випускної кваліфікаційної роботи

(прізвище, ініціали, підпис)

8. Гарант освітньої програми Динник І.П.
9. Завдання прийняв до виконання студент

_____ (прізвище, ініціали, підпис)

10. Відгук наукового керівника випускної кваліфікаційної роботи:

Питання конфлікту інтересів є надзвичайно актуальним для сучасного українського суспільства. Соціально-економічні кризові явища в житті нашої держави, складність перебудови економіки, матеріальна диференціація суспільства призвели до загострення соціальних протиріч і виникнення численних осередків конфлікту інтересів практично в усіх сферах суспільного життя. Ці процеси потребують ґрунтовного наукового вивчення, визначення системних концептуальних засад аналізу конфліктного потенціалу суспільства в сучасних динамічних умовах трансформації держави. В результаті проведеного дослідження узагальнено теоретико-методологічні та прикладні засади забезпечення ефективності роботи системи управління конфліктами.

В випускній кваліфікаційній роботі студентка виокремила чинники, які впливають на управління конфліктами; проаналізувала існуючі підходи до роботи з конфліктами; узагальнити практику застосування систем управління конфліктами в органах влади іноземних держав; визначити необхідні умови для впровадження системи управління конфліктами в органах влади України.

Зміст випускної кваліфікаційної роботи підпорядкований поставленій у роботі меті. Випускна кваліфікаційна робота має досить логічну структуру та відповідає вимогам оформлення. Зауваження наукового керівника враховані в процесі виконання випускної кваліфікаційної роботи. Робота написана на достатньому науковому рівні, є авторським самостійним дослідженням, повністю розкриває обрану студенткою тему та допускається до захисту.

Науковий керівник випускної кваліфікаційної роботи _____ (підпис, дата)

Відмітка про попередній захист Динник Ірина Петрівна _____ (підпис, дата)

11. Висновок про випускну кваліфікаційну роботу:

Випускна кваліфікаційна робота студента _____ (прізвище, ініціали)

може бути допущена до захисту екзаменаційній комісії.

Гарант освітньої програми: Динник І.П.

(підпис)

Завідувач кафедри: Новікова Н.Л.

(підпис)

«12» травня 2023 р.



ЗМІСТ

| | |
|--|----|
| ВСТУП | 3 |
| РОЗДІЛ 1. ОРГАНІЗАЦІЯ УПРАВЛІННЯ КОНФЛІКТАМИ В ОРГАНАХ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ | 5 |
| 1.1. Особливості керівництва правовими конфліктами..... | 5 |
| 1.2. Аналіз нормативної бази щодо реалізації механізму управління конфліктами..... | 9 |
| РОЗДІЛ 2. Удосконалення політики Управління конфліктами в органах місцевого самоврядування | 16 |
| 2.1. Адаптація зарубіжного досвіду щодо управління конфліктами у взаємодії органів влади та громадськості в Україні..... | 16 |
| 2.2. Удосконалення механізмів управління конфліктами у взаємодії органів влади та громадськості в Україні..... | 24 |
| ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ | 35 |
| СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ | 37 |

ВСТУП

Наявність конфліктів у державному та приватному секторах непокоїть громадськість багатьох країн світу. Ситуації, що призводять до конфліктів у сфері управління, вже давно є предметом особливої політики, законодавства та управлінської практики, спрямованих на збереження цілісності та об'єктивності механізму прийняття рішень державними органами та органами місцевого самоврядування.

Гострота та актуальність теми конфліктів проявляється особливо в період змін, а саме процесів реструктуризації та реформ в органах влади, у цифровізації процесів та послуг, що надаються органами влади, при цьому також необхідно враховувати вплив таких факторів, як особливості функціонування організацій, особливо в умовах воєнного стану, глобальної пандемії COVID-19 та соціально-економічної кризи. В результаті збільшується кількість конфліктів. Ця робота буде присвячена важливості вирішення конфліктів, використанню різних додаткових інструментів вирішення конфліктів у державному управлінні та державних установах.

Актуальність дослідження зумовлена, з одного боку, недостатньо розробленим питанням конфліктології в системі державного управління, а з іншого - необхідністю спеціалізованої підготовки державних службовців для вирішення конфліктів та суперечок, що постійно виникають у ході їхньої професійної діяльності. Слід зазначити, що проблема вирішення конфліктів у державних органах у попередніх дослідженнях характеризується певною фрагментарністю підходів, слабкою емпіричною базою та розбіжностями у визначенні термінів, особливо типологій конфліктів у сфері державного управління.

Важливим аспектом вирішення конфліктів є їх вплив на результати трудової діяльності працівників, а також морально-психологічний клімат у колективі. Конфлікти завдають значної шкоди ефективному взаємодії у групах, викликаючи втрату продуктивних ресурсів та часу. З метою підвищення ефективності функціонування та виконання посадових обов'язків державних службовців

важливо розвивати умови запобігання конфліктним ситуаціям. Оскільки конфлікти пов'язані з дією людського чинника у створенні, це важливо для сучасного менеджера запозичити техніку свого управління, на відміну необхідності вирішувати конфліктні проблеми зі своїми наслідками.

Теоретико-методологічним аспектам діяльності органів держави та самоврядування в юридичній науці традиційно приділяється достатня увага. Основні праці О.М. Бандурко, О.В. Батянова, Н.В. Верлос, О.Л. Копиленко, О.А. Площадник, О.В. Мартеляко, М.П. Орзіха, О.В. Петришин, Т.Л. Сироїд, О.Ю. Синявська, Ю.М. Тодици, В.М. Шаповала, О.І. Ющик. Ці проблеми в основному аналізувалися в різні періоди (В.Б. Авер'янов, Ю.М. Бісага, П.Ф. Мартиненко, М.В. Оніщук, В.Ф. Погорелко, Т.М. Пряхіна, В.М. Селіванов, В.Л. Федоренко).

Мета роботи. Дослідити можливі напрями та шляхи впровадження системи управління конфліктами в органах влади в Україні.

Відповідно до *мети* створюються такі *завдання*:

- з'ясувати сутність поняття системи управління конфліктами;
- проаналізувати існуючі підходи до роботи з конфліктами;
- узагальнити практику застосування систем управління конфліктами в органах влади іноземних держав;
- визначити необхідні умови для впровадження системи управління конфліктами в органах влади України.

Об'єктом дослідження є процес управління конфліктами в органах державної влади та місцевого самоврядування.

Предметом дослідження є теоретико-методичні та прикладні засади забезпечення ефективності роботи системи управління конфліктами.

Структура роботи: робота складається зі вступу, 2-ох розділів, висновків та пропозицій, списку використаних джерел з 40 найменувань та додатків. Роботу викладено на 49 сторінках друкованого тексту, що містить 1 таблицю, 2 рисунки.

РОЗДІЛ 1.

ОРГАНІЗАЦІЯ УПРАВЛІННЯ КОНФЛІКТАМИ В ОРГАНАХ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ

1.1 Особливості керівництва правовими конфліктами

Управління конфліктами органів місцевого самоврядування – це діяльність, яку можуть здійснювати учасники конфлікту всіх стадіях його виникнення, розвитку та припинення. Особливості управління правовими конфліктами визначаються їхньою специфікою як складного правового явища. Управління конфліктами в органах місцевого самоврядування має здійснюватися у здійсненні правових, організаційних та інших форм впливу на поведінку суб'єктів (учасників) з метою управління конфліктом та, за необхідності, використання правових засобів для його вирішення.

До 2018 році Миронівській міській раді підпорядковувалися місто Миронівка та село Нова Олександрівка, що входили до Миронівського району Київської області.

У 2018 році була утворена Миронівська міська об'єднана територіальна громада шляхом об'єднання Миронівської міської ради та Центральненської і Яхнівської сільських рад Миронівського району. 23 грудня 2018 року пройшли перші вибори до нової Миронівської міської ради, що стала представницьким органом об'єднаної громади.

У 2019 році до об'єднаної громади доєдналися Владиславська сільська рада Миронівського району та Іванівська і Михайлівська сільські ради Богуславського району.

12 червня 2020 року Миронівська міська територіальна громада була сформована у складі Миронівської міської ради, Вікторівської, Владиславської, Ємчиської, Зеленьківської, Карапишівської, Козинської,

Коритищенської, Кип'ячківської, Маслівської, Македонської, Олександрівської, Полівської, Потіцької, Пустовітської, Росавської, Тулинської, Центральненської, Шандрівської, Юхнівської, Яхнівської сільських рад Миронівського району та

Іванівської, Михайлівської сільських рад Богуславського району. 17 липня громаду було включено до складу новоутвореного Обухівського району Київської області. 25 жовтня 2020 року пройшли перші вибори до нової Миронівської міської ради, що стала правонаступником рад розформованих громад.

Одним із пріоритетних напрямів модернізації країни є реформа органів державної влади, яка передбачає вдосконалення місцевого самоврядування для створення необхідної реальної участі людей в управлінні державою та місцевими справами. Одним із ключових напрямів підвищення ефективності діяльності органів місцевого самоврядування є вдосконалення механізму залучення громадськості до вирішення конфлікту інтересів та запобігання корупції.

Результати національного дослідження Фонду «Демократичні ініціативи» імені Ілька Кучеріва разом із солідною «службою української соціології» підтвердили відсутність взаємодії та діалогу в українському суспільстві між народом і владою [32]. Серед основних причин, які «заважають громадськості співпрацювати з місцевою владою, громадяни вважають корумпованість влади (35,7%), невіру людей у те, що їхній вплив на владу може бути ефективним (33,8%), влада не хоче співпрацювати з місцевою владою, громадськості, не зрозуміло. Влада, відсутність інформації про їх рішення» [32].

До основних причин закритості та непрозорості взаємодії органів державної влади та місцевого самоврядування, в тому числі Миронівського Ватиканського Собору, можна віднести: 1) недостатній рівень використання сучасних інформаційно-комунікаційних технологій; 2) недостатня прозорість висвітлення діяльності органів відповідної влади; 3) Неповне законодавче визначення відповідальності органів місцевого самоврядування. Серед сучасних інформаційно-комунікаційних інструментів, які використовує Миронівська міська рада для спілкування з громадою, найефективнішими залишаються соціальні медіа, серед яких суттєво переважає преса. За результатами щомісячного загальнонаціонального опитування «Все», проведеного компанією TS в Україні в жовтні-листопаді 2020 року, «минулого року, на тлі значного зниження індексу

довіри населення до політичних і соціальних інститутів, довіри до українських ЗМІ зріс з 0,08 до 0,18 (до максимального значення індексу довіри – 2,0)»[33].

Результати справедливого розслідування підтверджують прихильність представників ЗМІ оперативно інформувати громадськість про свої службові дії.

Зокрема, за результатами опитування, проведеного представниками сільської територіальної громади, найважливішим джерелом інформації про діяльність Миронівської міської ради названо: 1) соціальні мережі (68% респондентів), оскільки вони найбільше інформувати мешканців; 2) безпосереднє спілкування зі знайомими та знайомими (40% респондентів) та особистий прийом (37% респондентів); 3) інформаційні екрани (20% респондентів) та телефонні інтерв'ю з посадовими особами Миронівської міської ради (15% респондентів).

Сучасні способи комерції – офіційний сайт та інтернет-форум використовуються найбільше користувачів (10% та 6% відповідно). Пояснюється це новизною органів самоврядування, в тому числі Миронівської міської ради, змінювати комунікаційні моделі через відсутність коштів на закупівлю та впровадження стратегічної програми, недостатній рівень власності посадових осіб місцевого самоврядування. умінь та навичок роботи з комп'ютерним програмним забезпеченням, неможливість запровадження в штатному розписі органів самоврядування посади системного адміністратора, невелика кількість користувачів мережі Інтернет серед населення територіальних громад.

За результатами моніторингу 10 регіональних друкованих ЗМІ Київської області на тему «Відкритість влади для населення», який проводився у період з лютого по травень 2020 року, встановлено, що «рівень є недостатнім. Використання органами місцевого самоврядування регіональними друкованими ЗМІ як однієї з форм комунікації з населенням, що підтверджується збереженням дуже небагатьох публікацій про дії місцевих рад (відписки, результати громадських опитувань, статистика запитів депутатів, прийоми громадян), наслідки розпоряджень міських і селищних голів, рішень сесій ради [32].

Наприклад, питання щодо діяльності Миронівської міської ради висвітлено у 648 виданнях. За тематикою їх можна поділити на: участь представників

місцевого самоврядування в урочистих заходах (72%) та обговорення житлово-побутових питань (61%); висвітлення важливих політичних питань сільської влади та старост (51%) та їх представників (27%); висвітлення офіційних позицій окремих місцевих депутатів щодо соціально-економічних питань розвитку територіальних громад (7%).

За час моніторингу жодного повідомлення про планові зустрічі представників Миронівської ради з мешканцями територіальної громади не було опубліковано ні в соцмережах, ні на сайті територіальної громади. Наведену статистику також підтверджують результати поглибленого інтерв'ю з бізнес-секретарем виконавчого комітету Миронівської міської ради, яка зазначила, що вони не часто надають інформацію ЗМІ, лише в особливих випадках; та більшість оголошень розміщує на інформаційних дошках у сільській раді. Виходить, що до громади інформація доходить частково. Така ситуація негативно впливає на взаємодію Миронівської міської ради з населенням громади.

Моніторинг позитивної та негативної практики веб-сайтів територіальних громад Київської області підтвердив достатній рівень використання Інтернет-ресурсів мешканцями територіальних громад.

Результати показали, що лише 26 із 54 територіальних громад Київської області мають власні активні сайти. Отже, аналіз візуальної та інформаційної складових сайту Миронівської ОТГ (рис. 1.1) слід зазначити, що хоча формальна структура подання інформації відповідає чітко встановленим стандартам, тобто на сайті є розділ планувальних рішень, прийнятих Миронівською міською радою, він оновлюється не відразу, а періодично.

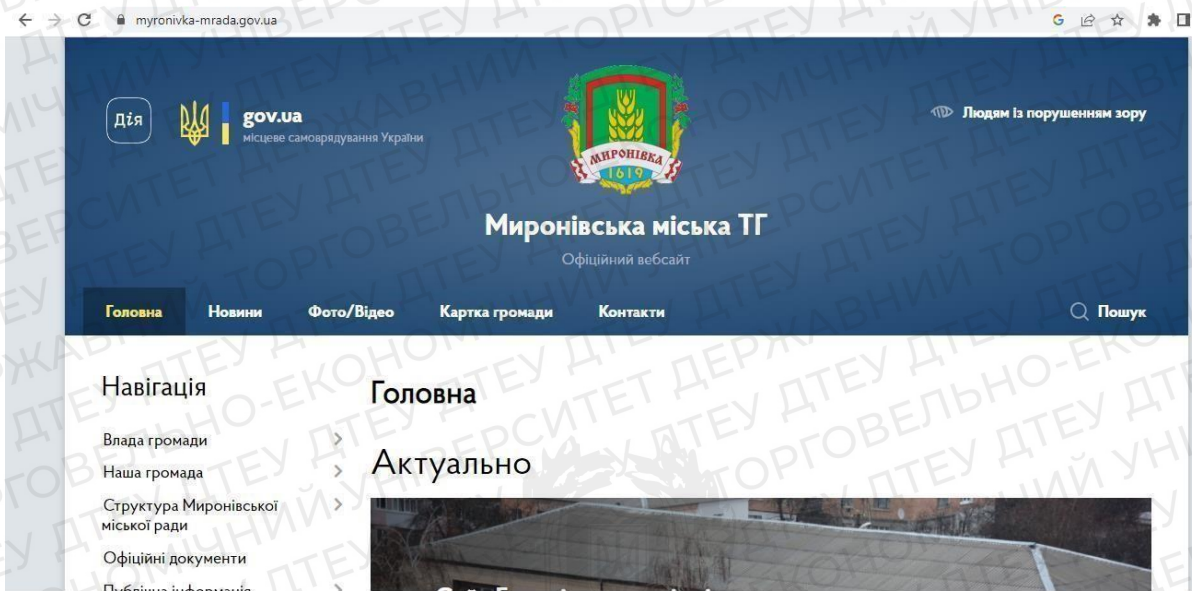


Рис. 1.1. Сайт Миронівської міської ради

Результати визначили значне наповнення сайту Миронівської міської ОТГ наявністю таких форм, як тексти рішень селищної ради – 63% від загальної кількості матеріалів, розміщених на сайтах; тексти розпоряджень районного голови – 51 %, виконання фінансових звітів – 44 %, річні звіти районного голови – 25 %, проекти рішень – 20 %, рішення громадських слухань – 4 %.

Зазначимо, що графік прийому міського голови та його заступників є на сайті. Технічні можливості використання прямих (on-line) форм участі громадськості у прийнятті рішень Миронівською радою є недостатніми.

1.2 Аналіз нормативної бази щодо реалізації механізму управління конфліктами

Механізм виявлення, узгодження та усунення конфлікту інтересів у роботі Миронівської міської ради передбачає: 1) здійснення антикорупційного контролю при прийнятті кандидата на службу до місцевого органу її управління; 2) здійснення антикорупційних заходів та моніторинг самозвітності посадових осіб місцевого самоврядування щодо дотримання антикорупційного законодавства; 3) здійснення антикорупційних заходів у сфері контролю за управлінською діяльністю; 4) Заходи, передбачені законодавством у разі порушення посадовою особою органу місцевого самоврядування етичної поведінки, законів України

"Про службу в органах місцевого самоврядування" [54], "Про запобігання корупції" [40]; корупційну злочинність 5) запобіжні заходи щодо усунення причин та умов, що сприяють вчиненню корупційних діянь та інших злочинів, пов'язаних з корупцією.

При прийомі документів від кандидата в Миронівську міську раду особлива увага приділяється повній декларації про майновий стан і доходи минулого року, як за посадою кандидата, так і за статусом його сімей. інформацію, що міститься в ньому, та особисті документи заявника. Особова картка та додатки до неї містять: відомості про попередню роботу кандидата, відомості, які кандидат надає в автобіографії, біографічні довідки.

Експерт-інспектор праці Миронівської міської ради, приймаючи документи від кандидата на посаду, контролює дотримання правил їх заповнення (автобіографії тощо), встановлює відповідність відомостей у них оригіналам документів. Під час вивчення документів кандидата на посаду

Миронівської міської ради особлива увага приділяється з'ясуванню вимог чи обставин, які потенційно перешкоджають кандидату працювати в органах місцевого самоврядування, а саме: 1) чи є кандидат; забороняється (у зв'язку зі вчиненням цією особою корупційного діяння) протягом певного часу обіймати посади в органах його управління та їх апаратуру, а також перебігати у встановлені для цього місця в штаті органів; 2) кандидат не має видатної репутації, яка не була підтверджена в установленому законодавством порядку; 3) чи кандидат на місцеву посаду органу, в якому він має бути прийнятий, не підпорядкований безпосередньо чи підпорядкований близьким йому особам» [21].

Здійснювати контроль за отриманням доходів і витрат від осіб, які претендують на зайняття посад в органах місцевого самоврядування, приділяючи особливу увагу поданій ними інформації про доходи, зобов'язання фінансового характеру та державне нерухоме майно у формі декларації про доходи, податки та грошові суми, що використовуються ними для придбання майна, оплати виконаних робіт або надання послуг Порядок і форма подання інформації фінансового характеру, визначені методичними рекомендаціями, повинні

виконуватися службовцями та уповноваженими цивільними особами для виконання державних функцій "Декларації про доходи, зобов'язання та фінансовий стан державного службовця та осіб, до яких звертаються становище державного службовця щодо себе та своєї сім'ї, наказом Міністерства фінансів від 09.04.2001 р. № 175 [8].

Основними заходами протидії та протидії корупції в Миронівській міській раді є: 1) моніторинг дій та службових контактів посадових осіб Миронівської міської ради; 2) Періодичне вивчення документів про діяльність посадових осіб Миронівської міської ради за певний період; 3) Визначення кола посадових осіб та громадян, з якими працівник Миронівської міської ради контактує з метою власного утримання в процесі роботи, встановлення осіб, з якими такі контакти здійснюються систематично; 4) проведення бесід з посадовими особами Миронівської міської ради в тому числі їх керівниками та колегами з окремих питань; 5 б) Оперативний аналіз, статистика та інші види систем; 7) моніторинг дій керівництва щодо прийняття рішень, які найчастіше призводять до конфлікту інтересів та корупційних правопорушень, моніторинг дій Миронівки, сільських посадовців, які мають участь у прийнятті таких рішень Системне та ефективно впровадження антикорупційних заходів у Миронівській міській раді дозволяє Раді «вирішувати такі завдання: 1) налагодити всі рівні обслуговування в Миронівській міській раді осіб, які виявляють схильність до корупційних діянь, профілактичні дії та своєчасно працювати з ними; 2) виявляти факти вчинення корупційних діянь і проводити судові перевірки щодо винних осіб; 3) визначити адміністративні процеси, в яких зазвичай вчиняються корупційні правопорушення, та запровадити більш надійні та ефективні інструменти своєї влади; Базується на результатах узагальнення досвіду здійснення антикорупційних заходів, розробки цілей та виключення правових норм, норм і матеріально-технічних норм, які збігаються з вчиненням протиправних діянь, внесення змін до антикорупційного законодавства [7].

З метою консультування, щодо дотримання посадовими особами Миронівської міської ради вимог антикорупційного законодавства під час виконання обов'язків

директора необхідно звернути особливу увагу на наявність упередженості, наявності власної зацікавленості, тобто. родичі та далекі родичі, друзі, особи та об'єднання, з якими він підтримує або підтримує спільні інтереси чи політичні інтереси, що не допускається на службі в органах місцевого самоврядування, впливають або впливають рівним і об'єктивним підходом до виконання його обов'язків. із зазначених вище конфліктів має бути вирішено перед місцевим використанням його органу чи установи в новій державі.

З метою контролю за дотриманням посадовими особами Миронівської міської ради антикорупційного законодавства у службових відносинах з громадянами, керівниками підприємств, установ та організацій особлива увага приділяється перевірці наявності конфлікту інтересів, наявності т.е. особистих інтересів його сім'ї, родичів з боку родичів, друзів, осіб і об'єднань, з якими він має або мав спільні інтереси або політичні інтереси, що суперечать інтересам служби, зачіпають або впливають на справедливу та об'єктивну офіційну увагу. Будь-який із цих конфліктів необхідно вирішити до прийому в орган місцевого самоврядування чи призначення на нову посаду.

З метою завершення господарського контролю передбачається надання річної декларації про доходи посадовим особам Миронівської міської ради та іншим особам, які виконують функції публічної влади. Фізична особа має право починаючи з 15 квітня подавати повну та достовірну інформацію про себе та свою сім'ю про доходи, грошові зобов'язання та особистий стан у встановленому законом порядку та за чітко встановленою формою (наприклад, за формою декларації).

Ротація, тобто періодичне переміщення працівників як по вертикалі, так і по горизонталі, на кожній із посад відповідних органів управління, пов'язане з підвищеним ризиком корупції. Водночас одноетапне переведення посадових осіб місцевого самоврядування на самозвіт є невід'ємною частиною системної роботи з кадрами в органах місцевого самоврядування. Періодична ротація персоналу розвитку запобігає конфлікту інтересів та запобігає корупції серед посадових осіб

місцевого самоврядування, особливо на посадах, які за характером роботи та наданими повноваженнями пов'язані з підвищеним ризиком корупції.

Антикорупційний контроль є одним із найефективніших способів забезпечення законності та полягає в тому, що суб'єкт власності повинен виявляти та контролювати виконання об'єктом контролю покладених на нього обов'язків та функцій щодо боротьби з корупцією серед своїх територіальних органів міліції під час здійснення управлінської діяльності на місцях.

Антикорупційний уряд поділяється на державний і громадський. Публічна влада здійснюється всіма органами державної влади в межах їх компетенції і полягає в дотриманні всіма посадовими особами місцевого самоврядування законів України «Про службу в органах місцевого самоврядування» [4], «Про запобігання корупції» [40] та інші заходи боротьби з корупцією, а також етична поведінка урядовців.

Громадський антикорупційний контроль використовується в діях державних установ і громадських організацій, засобів масової інформації, у зверненнях, конституціях і скаргах громадян на корупційні діяння посадових осіб місцевого самоврядування. Суб'єктом заходів антикорупційного контролю є: Президент України, Верховна Рада України та Кабінет Міністрів України); органи державної виконавчої влади у відповідній галузі та вищі державні органи виконавчої влади у цій галузі, а також їх посадові особи в межах компетенції щодо певної сфери управлінської діяльності або окремих державних службовців; органи публічної виконавчої влади у певній сфері та органи виконавчої влади міста, а також їх посадові особи, які реалізують правомочність здійснювати надвідомчу (функціональну) владу. міста певної діяльності в різних станах управління містом (фінансова; податкові, санітарні та ін.) стосуються конкретного виду адміністрування; органи місцевого самоврядування; правоохоронні органи (прокуратура, СБУ, МВС, податкова міліція та інші); спілкування в соціальних мережах; громадян» [40].

Основними формами спільної реалізації таких повноважень є: 1) постійне звітування про причини та умови корупції у певній сфері, які

виявляються одним із органів; 2) спільні перевірки стану дотримання антикорупційного законодавства у цій сфері; 3) розроблення спільних заходів правового та нормативного характеру щодо протидії корупції у цій сфері; 4) передати до правоохоронних органів матеріали щодо конкретних діянь вчинення корупційних правопорушень для притягнення обвинувачених до відповідальності, встановлену законом» [21].

З метою забезпечення дієвості та результативності антикорупційного контролю «суб'єкти їх здійснення дотримуються таких вимог: 1) здійснюють своєчасний, постійний, регулярний і систематичний контроль та здійснюють уповному обов'язі; 2) дбати про мету в контролі, сприяти формуванню відповідальності та особистої дисципліни; 3) здійснювати оперативний, ефективний і публічний контроль на всіх рівнях управлінської діяльності»[21]. У разі невиконання органами місцевого самоврядування законів України «Про службу в органах місцевого самоврядування» [4], «Про запобігання корупції» [40], інших антикорупційних законів та етики . проведення може бути призначено службове розслідування, порядок якого затверджено постановою Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку проведення службового розслідування щодо осіб, уповноважених на виконання державних або місцевих функцій; які дорівнюють наприкінці Закону України «Про запобігання корупції" уповноважені особи на виконання державних або самоврядних функцій» від 13 червня 2000 р. № 950[9]. Відповідно до зазначеного порядку «Службове розслідування посадових осіб місцевого самоврядування здійснюється у випадках: 1) у разі невиконання або неналежного перевищення ними своїх повноважень, що мало місце в людських випадках або завдав значної матеріальної чи моральної шкоди громадянам, державі, підприємству, установі, організації чи суспільству громадян; 2) у разі недотримання законодавства про службу в органах місцевого самоврядування, про боротьбу з корупцією, про порушення етичної поведінки; 3), вимагаючи посадової особи свого уряду, щоб з нього, на його думку, було знято марні звинувачення чи підозри»[9].

Отже, аналіз практики служби в Миронівській міській раді дозволяє узагальнити причини та умови, що сприяють вчиненню корупційних діянь та інших злочинів, пов'язаних з корупцією. Зокрема, такі причини: по-перше, у ситуаціях великої складності та забюрократизованості в органах місцевого самоврядування при прийнятті процедурних рішень громадяни не мають необхідної та повної інформації про процес і правила прийняття таких рішень; по-друге, збереження вже прийнятої структури належних органів управління, повільне та непослідовне проведення адміністративної реформи; по-третє, невизначеність компетенції органів державної влади та органів місцевого самоврядування, дублювання обов'язків, особливо у сфері управління; по-четверте, про низький рівень дисципліни та культури керівників окремих керівників та посадових осіб органів місцевого самоврядування; по-п'яте, про використання таємних принципів і непрозорості, з менеджментом прийняття рішень, якістю їхньої підготовки; по-шосте, відсутність ефективного механізму контролю за діяльністю адміністрації; по-сьоме, надмірна концентрація сил у керівництві органів власної влади; По-восьме, безліч помилок щодо офіційної лояльності та корпоративної солідарності серед місцевих чиновників свого уряду; по-дев'яте, відповідальність підприємців приймати політичні рішення щодо поточних адміністративних справ; по-десяте, недостатній рівень матеріального забезпечення більшості самих місцевих чиновників, його невідповідність поставленим перед ними завданням; По-одинадцяте, популярні в народі керівники підприємств, установ та організацій різної форми власності традиційно лобіюють свої інтереси шляхом встановлення корупційних стосунків з місцевими посадовцями своєї влади.

РОЗДІЛ 2.

УДОСКОНАЛЕННЯ ПОЛІТИКИ УПРАВЛІННЯ КОНФЛІКТАМИ В ОРГАНАХ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ

2.1 Адаптація зарубіжного досвіду щодо управління конфліктами у взаємодії органів влади та громадськості в Україні

В умовах безперервних трансформаційних процесів у нашій країні актуальним є питання соціального розвитку, підвищення якості державного управління та його приведення у відповідність до світових тенденцій розвитку управлінської діяльності з використанням сучасного закордонного досвіду. При вирішенні завдання якісної взаємодії органів влади та громадськості у конфліктних ситуаціях ми враховуватимемо досвід провідних країн світу у цій сфері, а також країн з табору пострадянського простору та Східної Європи, найближче до нашого сьогодення.

У зв'язку з питанням про національне законодавство Німеччини у сфері взаємодії органів державної влади з інститутами громадянського суспільства, участі громадськості у формуванні та реалізації державної політики насамперед слід зазначити відсутність окремої правової регламентації у Німеччині, які стосувалися б та регулювали виключно ці питання. Водночас свобода створення та діяльності профспілок/об'єднань у Німеччині гарантується на законодавчому рівні, як це передбачено у першій статті Закону про публічно-правове регулювання громадських об'єднань. Згідно з буквою і духом цього закону, професійним союзом чи асоціацією є будь-який суб'єкт, незалежно від його організаційно-правової форми, у якому певна більшість фізичних чи юридичних осіб добровільно об'єднується на більш тривалий термін із загальною метою на основі добровільної організації. Федерації/асоціації забороняються тільки в тому випадку, якщо відповідний заборонний орган вирішить, що їхні цілі чи діяльність суперечать кримінальному праву, спрямовані проти конституційного ладу або

суперечать духу взаєморозуміння між націями. вчиненні таких актів, профспілка набуває статусу юридичної особи і вже може співпрацювати з державними органами зцими правами [1; 3].

Характерною рисою німецького суспільства є особлива чутливість до теми екології та охорони навколишнього середовища, що тією чи іншою мірою характерно і для інших промислово розвинених країн, оскільки як відповідь людей до промислового розвитку. Тому в Німеччині різні екологічні консультативні органи всіх рівнів, від муніципальних до федеральних, є звичайною практикою та важливим інструментом взаємодії громадськості та влади. У цьому контексті слід зазначити, що ухвалений у 2011 році пакет законів щодо реформування енергетики в країні, зокрема Закон про випереджальний розвиток (електричних) мереж, прямо передбачає якнайшвидше залучення громадськості до так званого планування нових ліній електропередач.

Така практика поширена у Німеччині для великих інфраструктурних проєктів, і якщо громадськість не прислухається до їхнього голосу, вони вдаються до відповідних дій: від демонстрацій протесту до судових позовів. Прикладом конфлікту влади та громадськості є проєкт будівництва нового аеропорту Берлін-Бранденбург у Берліні, залучення громадськості до розробки та реалізації державної політики щодо публікації програми дій Федерального Міністра довкілля, охорони природи та безпеки німецьких ядерних реакторів П. Альтмайер. Якщо федеральний уряд готує якийсь новий закон, проєкт цього документа, підготовлений на офіційному рівні, зазвичай підлягає обговоренню (затвердженню) з включенням всіх потенційно зацікавлених і зацікавлених сторін як на федеральному рівні, так і на рівні штатів. що так чи інакше включає в себе облік думки громадськості.

Важливою основою для України у створенні взаємодії органів державної влади та громадськості в контексті конфлікту стала розробка плану дій щодо реалізації ініціативи «Партнерство «Відкритий Уряд» (ПВУ) в Україні на 2016-2018 рр. [6]. Розвиток «відкритого уряду», окрім прийняття суто управлінських рішень, передусім передбачає створення прозорого середовища для діяльності державних

органів, можливість впливу громадськості на прийняття ними рішень, а також відповідальність кожен чиновник у суспільстві. Зважаючи на зазначене, важливим є досвід США щодо впровадження «відкритого уряду» [7, 10].

Сполучені Штати Америки в реалізації цілей ППУ виходять із національного плану дій, затвердженого у 2011 році. Одним із принципів відкритого уряду є розширення можливостей участі громадськості в державному управлінні. У цьому контексті на веб-сайті Білого дому було запущено розділ «Ми, люди», де будь-хто може подати петицію щодо вирішення конкретної проблеми чи конфлікту або підтримати існуючий запит (<https://petitions.whitehouse.gov>). Петиції охоплюють широкий спектр питань: фінансування медичних досліджень, зміни в законодавстві, зовнішньополітичні заходи, оголошення окремих дат вихідними, скасування податків тощо.

Громадські слухання запропонованих нормативних актів на федеральному та місцевому рівнях доступні на сайті www.regulations.gov уряду. Зареєстровані користувачі можуть залишати коментарі, завантажувати документ зі своїми змінами до проекту. Діє система електронних повідомлень про зміни в обраних документах та новини в базі нормативно-правових актів. Слід також виділити ініціативи щодо підтримки та захисту викривачів, які розкривають злочинні дії в державному апараті – зловживання владою, нецільове використання коштів, корупцію тощо. Адміністрація прагне вдосконалити федеральні закони, які захищають права інформаторів щодо працевлаштування, збереження пенсії, заробітної плати, судових зборів тощо.

Важливим досвідом у практиці взаємодії влади та громадськості є кейс Литви. У рамках реалізації міжнародної ініціативи «Партнерство відкритого управління» уряд Литви схвалив Програму вдосконалення державного управління на 2012-2020 роки, метою якої є забезпечення відкритості процесів державного управління цивільними суспільства та заохочувати громадськість до активної участі в них. Для досягнення цієї мети програма ставить конкретні

цілі, спрямовані на покращення доступу до інформації, підвищення доступності послуг для населення онлайн, підтримку залучення громадськості до

законодавчих процедур, підвищення якості послуг для населення з т.зв. державні органи. Відповідно до програми на 2012-2020 рр. Литва зобов'язується розвивати ініціативи відкритого уряду [2]:

Уряд створив веб-сайт громадських консультацій, на якому перераховані теми для обговорення. Важливим елементом розвитку країни є розвиток електронних послуг, і громадянське суспільство повинно мати легкий доступ до інформації, доступної уряду, і до послуг, які ці уряди надають. Рівень переходу державних послуг в електронну площину в Литві зростає з кожним роком, порівняно з 2010 роком, коли електронні послуги для населення досягли 78,1%, у 2011 році – вже 81,2% [2]. Словаччина приєдналася до Ініціативи партнерства відкритого урядування у вересні 2011 року. Вже 2 березня 2011 року Кабінет Міністрів заснував посаду уповноваженого Уряду Словаччини з питань громадянського суспільства та призначив на неї відомого словацького громадського діяча Ф. Вагача. Серед основних завдань Уповноваженого є забезпечення та координація створення Концепції довгострокового розвитку громадянського суспільства в Словацькій Республіці на 2012-2020 роки, яка має бути спрямована на зміцнення позиції громадян по відношенню до держави, її органів та підтримка діяльності громадян у напрямку підвищення їх участі та впливу на процеси формування державної політики; забезпечення та координація навчання [10].

Взаємодія державних органів Румунії із інститутами громадянського суспільства регулюється законами: №. 62/2011 «Про соціальний діалог», №. №52/2003 «Про прозорість прийняття рішень у сфері державного управління», 544/2001 «Про вільний доступ до інформації, що становить суспільний інтерес», з Постановою Уряду Словацької Республіки №. № 314/2001 «Про створення, організацію та діяльність комісій із соціального діалогу в міністерствах та префектурах», інші нормативні правові акти. 27.10. У 2011 році уряд Румунії прийняв рішення про створення Тристоронньої національної ради соціального діалогу (TNRSD) як національний механізм консультацій з соціальними партнерами, основними завданнями якого, крім обговорення та аналізу проєктів програм та стратегій, були: вирішення соціальних та економічних проблеми на

основі тристороннього діалогу, обговорення та укладання соціальних угод та пактів, вирішення спірних чи конфліктних ситуацій та ін. Останнім часом румунські державні структури намагаються залучити неурядові громадські організації до забезпечення електронного уряду.

Крім того, у зв'язку з нашим дослідженням було вивчено досвід налагодження взаємодії органів державної влади з інститутами громадянського суспільства інших європейських країн, таких як Республіка Польща, Сербія, які також приєдналися до Ініціативи партнерства «Відкритий уряд» та де механізми діалогу з соціальними партнерами реалізуються та на національному рівні, корисно та на місцевому рівні та є переведення держпослуг на електронний рівень тощо.[8; 9] Всі запропоновані заходи вказаних країн є необхідною умовою зниження ймовірності виникнення конфліктних ситуацій, що супроводжують трансформаційні процеси державного будівництва в будь-якій країні. Сам розвиток нової країни вимагає правильних управлінських рішень та процесів державного будівництва у формі взаємодії влади та населення. Конфліктні ситуації, що виникають у ході цих процесів, не сприяють об'єднанню громадськості з владою, тому необхідно приділити велику увагу рішення цієї актуальної проблеми. Для вирішення цього завдання необхідний досвід взаємодії державних органів країн світу з інститутами громадянського суспільства, залучення громадськості до створення та реалізації державної політики, забезпечення електронного управління та так звані вирішення конфліктних ситуацій у розвинених демократичних країнах має важливе значення.

У нашому дослідженні є цікавий досвід управління конфліктами у взаємодії влади та громадськості Сполучених Штатів Америки. У цій країні понад 300 років розвиваються демократичні процеси, тому є ефективні механізми управління конфліктами у взаємодії влади та суспільства, особливо в американській фіскальній системі, де ймовірність виникнення конфліктів найбільша. До таких механізмів належать, по-перше, використання лінійних керівників Податкової служби Міністерства фінансів США у сплаті податків; по-друге, існує система посередників під час вирішення спірних питань із податковою службою [1; 7].

Система працює таким чином, що фізичні чи юридичні особи стоять між громадськістю та державними органами, основним завданням яких є консультування та інформування громадськості, а також надання послуг із повернення податків окремим громадянам, які звернулися за цим видом послуг. Їхня діяльність полягає у забезпеченні балансу інтересів громадянина та держави при оформленні податків на всі види робіт, що виконуються громадянами.

Для керівників підрозділів податкової адміністрації це суттєва додаткова допомога від держави для громадян та компаній, які мають особисто подавати податкову декларацію до податкової інспекції або сплачувати обчислене мито.

Історично податкова система США має досить складну схему і постійно вдосконалюється і змінюється. Існує два основних напрямки оподаткування: федеральний податок та податок штату або місцевий податок, який сплачують громадяни та підприємства. Через складну структуру системи міністерство фінансів США у якийсь момент вирішило створити інститут лінійних менеджерів для інтерпретації та надання допомоги у сплаті федеральних та місцевих податків.

Служба внутрішніх доходів (IRS) заявляє про свою місію «забезпечувати найвищу якість обслуговування американських платників податків, допомагаючи їм тлумачити та виконувати свої податкові зобов'язання, а також правильно та справедливо застосовувати податкове законодавство до всіх». Стягнення податків має бути максимально економним з точки зору менших часових, фінансових, матеріальних і людських ресурсів.

Діяльність ІЖД поєднує функції власне податкової служби та податкової міліції [7]. Відповідно до Закону про реструктуризацію та реформування IRS 1998 року IRS зазнає серйозної реорганізації та модернізації. На основі роботи з окремими категоріями платників створено функціональні відділи:

1. Служба податку на прибуток – обслуговує 116 мільйонів фізичних та/або загальних (сімейних) платників податків.
2. ДПМП (45 млн. платників: малі підприємці, торговці, фермери, підприємці).

3. Департамент оподаткування великих та середніх підприємств - обслуговує платників податків підприємств, активи яких перевищують 10 млн.доларів США.

Департамент податкових пільг та оподаткування державних підприємств - обслуговує пенсійні фонди, органи соціального захисту населення, неоподатковувані організації, суб'єкти господарювання державної форми власності.

Усі ці департаменти мають систему представлення лінійних керівників для допомоги в податкових питаннях. Крім того, до складу IJD входять: Управління скарг, Управління інформації та координації, Управління кримінальних розслідувань, Наглядова рада. Усі рішення МЮ тлумачаться з правової точки зору відповідно до букви закону та духу справедливості. До складу наглядової ради входять представники громадськості та неурядових організацій. З 1998 року в структурі платника податків функціонує Служба з питань виявлення та притягнення до відповідальності, яка має самостійний статус і покликана захищати інтереси платників податків. У кожній країні є представник цієї служби. Структурний світлодіод складається з центрального пристрою; сім регіональних відділень; 62 податкові округи; 10 сервісних центрів електронної обробки даних. На початок 2004 року в системі СІД працювало 99 тис. працівників [7].

Іншим важливим механізмом управління конфліктами у взаємодії влади та громадськості в США є використання системи медіації. На відміну від України, де система медіації тільки починає розвиватися, у США вона розвинена і є основним механізмом вирішення конфліктів. Крім того, у США існує інша філософія взаємодії громадськості у фіскальній системі. Тут у податковій системі консультативно-інформативний підхід переважає над репресивним, на відміну від України [4; 5].

Служба внутрішніх доходів США пропонує низку програм альтернативного вирішення спорів (ADR), призначених для вирішення справи набагато раніше, ніж офіційний процес податкових апеляцій. Фіскальні програми ADR, які використовують посередництво, включають Програму прискореного вирішення спорів (FRP), Програму прискореного посередництва (RPM) і Програму

посередництва після розгляду скарги (PMP). Спеціально для малих підприємств і самозайнятих осіб FSP пропонує спосіб вирішення суперечок менш ніж за 60 днів за допомогою спеціально навченого податкового посередника. Обидва PSHM і PPM пропонують платникам податків і платникам податків можливість використовувати посередництво за допомогою співробітників Фіскального апеляційного суду, який діє як нейтральна сторона. На відміну від FSP, у цих програмах податківець не має делегованих повноважень і не вирішує жодного спірного питання. Апеляційний суд є незалежним підрозділом IRS, відповідальним за вирішення більшості спорів між платниками податків і IRS. Ця програма не обов'язкова.

Процесуальні питання медіації протікають в такий спосіб. Попередньо платник податків отримує повідомлення про податкову суперечку листом із експертною оцінкою від спеціалізованого відділу податкової служби. У листі вказують, що податок був розрахований через певні помилки у податковій декларації, або просто запитують інформацію з конкретних питань.

Процес оцінки починається з ініціативи експертного відділу підготовки експертного висновку із зазначенням запропонованих змін. «30-денний лист» з розрахунком та обґрунтуванням надсилається платнику податків відразу після складання експертного висновку. Платник податків має право оскаржити результати перевірки в апеляційному відділі (далі - апеляційний відділ), що є відокремленим підрозділом податкової служби.

Питання для визначення меж медіації у податкових спорах зазвичай включають: чи був у особи обов'язок зі збору, правильного обчислення та сплати прибуткового податку, соціального страхування або акцизного податку; чи намагалися особа навмисне не збирати, не стягувати і не сплачувати податки та збори; чи вніс платник податків правильну суму несплаченого податку трастовий фонд; достовірність даних, наданих платником податків у зв'язку з платежем підприємства; він пояснив, що податок на депозит є розумною сумою.

Також наголосимо на відсутності плати за користування послугами працівника апеляційного рівня як посередника [4]. На підставі аналізу науковоаналітичних

публікацій з досліджуваної теми ми дійшли висновку, що в сучасній практиці державне управління, певні підходи, технології та механізми управління конфліктами у взаємодії влади та громадськості. У найзагальнішому вигляді йдеться про приєднання до Ініціативи «Партнерство за відкрите уряд» та переведення державних послуг на електронний рівень, що передбачає наявність інноваційних соціально-психологічних технологій взаємодії, таких як соціальні, медійні та публічні комунікації. Важливим є досвід управління конфліктами у взаємодії влади та громадськості, який використовується в американській фіскальній системі, тобто використання лінійних менеджерів Служби внутрішніх доходів Міністерства фінансів США у процесі так звані сплати податків. існуюча система посередників під час вирішення суперечок із податковою службою.

2.2 Удосконалення механізмів управління конфліктами у взаємодії органів влади та громадськості в Україні

Ефективне управління конфліктом інтересів та боротьба з корупцією можливі лише за наявності: належного антикорупційного законодавства, його ефективного використання відповідними органами державної влади та власними органами місцевого самоврядування, координації їхніх спільних дій; ефективна система протидії опікунам та корупції в усіх сферах діяльності органів державної влади та місцевого самоврядування та на всіх рівнях; доступність, оприлюднення та поінформованість людей щодо реалізації засобів правового захисту, для запобігання конфлікту інтересів та боротьби з корупцією; взаємодія об'єднань громадян з органами державної влади та місцевого самоврядування у сфері формування та реалізації державної антикорупційної політики, громадська підтримка реальних державних антикорупційних заходів. Реалізація Антикорупційної стратегії на 2022-2026 роки базується на дотриманні таких основоположних принципів: принципу рівності всіх перед законом; принцип забезпечення дотримання прав і свобод людини і громадянина у відносинах з

органами державної влади та органами місцевого самоврядування; принцип законодавства у сфері запобігання конфлікту інтересів та боротьби з корупцією; принцип невідворотності юридичного обов'язку гріха є розбещеністю правопорушення; принцип встановлення пріоритетності превентивних антикорупційних заходів; принцип відкритості та прозорості дій органів державної влади та місцевого самоврядування щодо реалізації Антикорупційної стратегії на 2022-2024 роки; принцип об'єднання зусиль держави та громадян у подоланні корупції як системної в усіх суспільствах світу. Для реалізації Антикорупційної стратегії на 2022-2026 роки необхідні органи спільної діяльності держави та органи власного державного управління навколо: реформування державного устрою та управління та адміністративного управління державою, зокрема: завершення процесу визначення функцій органів державної влади з надання адміністративних послуг та нагляду і контролю; використання передових технологій, що підвищують об'єктивність та створюють прозорість органів державної влади та місцевого самоврядування, у тому числі прискорення впровадження електронного документообігу та електронного цифрового підпису на загальнодержавному та місцевому рівнях; розширення сфери використання принципу «мовчазної згоди» при наданні погоджень, постанов, висновків, ліцензій, заборон тощо.; надання адміністративних послуг лише органам державної влади, органам місцевого самоврядування та бюджетним установам; затвердження на законодавчому рівні повного та вичерпного переліку адміністративних обов'язків, платності чи безкоштовності умов їх виконання, а також справедливого (реального та адекватного) положення адміністративних обов'язків; припинення практики поділу адміністративних обов'язків на окремі завдання, що підлягають оплаті, спрямовувати кінцевий результат; заборонено органам державної влади та місцевого самоврядування здійснювати витрати на надання економічних послуг; відмова від територіальної монополії у наданні адміністративних послуг, а також створення інших можливостей вибору державного органу для отримання адміністративних послуг;

1) зменшення адміністративного тиску на приватних підприємців, щоб не затьмарювати економіку, зокрема: суттєве скорочення кількості ліцензій, дозволів та інших дозвільних документів у сфері підприємницької діяльності, максимальне спрощення та скорочення тривалості концесія. процедура; виключення технічних бар'єрів, запровадження процедур надання адміністративних послуг за принципом «єдиного вікна»; сприяння доброчесності на державній службі та службі в органах місцевого самоврядування, зокрема: систематичне вдосконалення системи державної служби, служби в органах місцевого самоврядування, зокрема конкурсного відбору кандидатів на вакантні посади; допоміжний персонал, державна служба, служба в органах місцевого самоврядування; визначення та законодавче закріплення принципів етичної поведінки державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування та механізмів врегулювання конфлікту інтересів та запобігання проявам корупції в їх діях на основі положень Модельного кодексу. Врахувати державні службовці Ради Європи та інші міжнародні стандарти у цій сфері; раціоналізацію основних рівнів (посадових окладів) посадових окладів (посадових окладів) державних службовців і посадових осіб органів державної влади відповідно до складності роботи та рівня виконуваних обов'язків за певною посадою та додаткової заробітної плати (премії та надбавки), встановленої оцінка діяльності адміністрації;

2) покращення умов доступу осіб, юридичних осіб та об'єднань громадян без статусу юридичної особи до інформації про діяльність органів державної влади та органів місцевого самоврядування, зокрема: постійне формування ефективного механізму доступу громадян. правові установи та асоціації громадян, які не мають статусу юридичної особи, щодо інформації про діяльність органів державної влади та органів місцевого самоврядування, їх посадових і службових осіб; сприяння обміну інформацією між об'єднаннями громадян, ЗМІ та органами державної влади та органами місцевого самоврядування; забезпечення прозорості роботи органів державної влади та органів місцевого самоврядування; підвищити ефективність системи управління та використання державного та спільного майна та фінансових коштів, зокрема: удосконалити методику здійснення

зовнішніми незалежними аудиторами контролю за використанням місцевої звітності; завершення інвентаризації державних підприємств та установ; внесення змін до законодавчої бази процесів державних закупівель та впровадження процедур незалежного зовнішнього аудиту, підвищення прозорості процесу державних закупівель; зміна системи власності в користуванні держави з метою запобігання незаконному одержанню прихованих прибутків державними службовцями, посадовими особами місцевого самоврядування або за їх підтримки іншими особами чи групами осіб; розроблення та запровадження дієвого механізму утримання ринків цінних паперів, розрахунків за договорами забезпечення; висока ефективність використання коштів державного та місцевих бюджетів на реалізацію загальнодержавних і регіональних програм економічної, науковотехнічної, соціальної, екологічної та національної культури, культури, охорони навколишнього середовища; удосконалення існуючих державних механізмів у процесі контролю за законністю та ефективністю використання державного і комунального майна та фіскальних коштів;

3) оптимізація фінансування діяльності політичних партій та виборчих кампаній шляхом визначення та встановлення чітких правил щодо їх фінансування, а також ефективного отримання незалежного контролю затаким фінансуванням;

4) удосконалення процесу проведення антикорупційної експертизи шляхом запровадження на законодавчому рівні багатьох методологій оцінки корупційних ризиків, зокрема: на рівні проектів нормативно-правових актів (таких як формалізація самооцінки); на рівні Міністерства юстиції України (наприклад, експертиза офіційних антикорупційних правових актів); на рівні громадської експертизи (наприклад, прозора система нормотворчості та доступність громадянам інформації);

5) формування громадської підтримки діяльності органів державної влади органів місцевого самоврядування про запобігання конфлікту інтересів та боротьбу з корупцією, зокрема: підтримку соціальних мереж для якнайширшого висвітлення антикорупційних заходів, органів державної влади та місцевого самоврядування; визначення правил та порядку періодичного звітування органами

державної влади, відповідальними за реалізацію державної антикорупційної політики, про стан справ у сфері запобігання конфлікту інтересів та боротьби з корупцією;

6) Удосконалення системи властивостей суб'єктів у сфері запобігання та протидії корупції, зокрема: аналізу діяльності окремих уповноважених суб'єктів у сфері запобігання та протидії корупції, а також стратегії за результатами підвищення ефективності своєї роботи; формування єдиної судової практики правоохоронних та судових органів у справах, пов'язаних з корупцією; запровадження здобуття спеціалізації та вдосконалення енергетики прокурорів і слідчих у кримінальних справах у сфері службових і професійних до надання державних послуг; розвиток співпраці між правоохоронними органами та державними установами та ЗМІ;

7) абсолютне збільшення суддів, прокурорів і прокурорів, зокрема: розробка та впровадження системи постійного навчання суддів і кандидатів на посади суддів, юристів і прокурорів, застосування нового антикорупційного законодавства;

11) запобігання конфлікту інтересів та проявам корупції в правоохоронних органах, зокрема: інституційне реформування органів дізнання, досудового слідства та кримінального переслідування; удосконалення системи професійного відбору та навчання юристів, які залучаються до запобігання конфлікту інтересів та боротьби з корупцією; змінено критерії оцінки ефективності діяльності правоохоронних органів через акцент на кількісних результатах, отриманих за якісними показниками; розробка стратегії ефективного та дієвого контролю прокуратури за діяльністю правоохоронних органів; внесення змін до інституту відповідальності за корупційне правопорушення, зокрема: встановлення юридичної відповідальності за вчинення корупційних правопорушень уповноваженими особами; йдеться про внесення змін до оголошення; удосконалення процесу надання згоди на притягнення до кримінальної відповідальності, затримання чи арешт осіб, які користуються правом недоторканності, у випадках затримання на місці тяжкого злочину, у тому числі корупційного; розроблення та впровадження дієвого механізму відшкодування

майна та збитків, завданих фізичним та юридичним особам внаслідок вчинення корупційних правопорушень; розроблення та запровадження дієвого механізму захисту осіб, які у разі вчинення корупційного правопорушення своєчасно прийняли рішення про його запобігання та невідкладно повідомили про вчинення такого правопорушення відповідні правопорушення;

12) зменшити масштаби корупції у приватному секторі, зокрема: сформувати плани антикорупційної правової обізнаності громадян на основі реалізації соціально-просвітницьких програм навчання, запровадження системи антикорупційної освіти в загальноосвітніх навчальних закладах, покликання і технічні та вищі навчальні заклади незалежно від форм власності; підтримка прозорості діяльності державних установ, юридичних осіб приватного права; сприяти створенню внутрішніх силових структур і конфліктів, запобігати лихварству та виявляти корупційні правопорушення у приватному секторі;

13) Зменшення рівня корупції у сферах високого корупційного ризику, зокрема у правоохоронній, медицині, земельній, освітній, податковій, митній, державних закупівлях та службі в органах державної влади та місцевого самоврядування, зокрема: удосконалення регуляторної правове забезпечення у відповідних сферах суспільних відносин); підвищення рівня оплати праці та соціальної захищеності державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування; підвищення професійного рівня та відбір до більш вузької професії для служби в органах державної влади та місцевого самоврядування; зменшити кількість формальних процедур на державній службі та службі в органах місцевого самоповернення; активізація міжнародного співробітництва у сфері запобігання та протидії корупції, зокрема: приведення внутрішньої антикорупційної політики у відповідність до міжнародних стандартів у сфері запобігання конфліктам та протидії корупції; підготовка та підписання міжнародних дво- та багатосторонніх угод про співробітництво у сфері запобігання конфлікту інтересів та протидії корупції; розширення співпраці з партнерськими спецслужбами та правоохоронними органами у сфері запобігання конфлікту інтересів та запобігання корупції; найкращий досвід іноземних держав у сфері уникнення конфлікту інтересів та

боротьби з корупцією, особливо щодо запровадження інституту захисту чесних інформаторів; формування іміджу країни як держави, що активно протидіє проявам корупції, та отримання підтримки цієї діяльності на міжнародній арені.

Одним із способів стимулювання процесу залучення громадян до дій як важливої умови боротьби з корупцією є досить нове для України явище громадське представництво або адвокація, суть якого полягає в представництві та захисті інтересів; права тих, хто з тих чи інших причин не може самотійно і переконливо говорити про свої права та інтереси в повний голос.

Слово «адвокасі» походить від англійського слова «advocacy», що означає «представництво інтересів». У літературі можна знайти такі визначення:

- 1) адвокасі – це «процес, за допомогою якого особи та об'єднання отримують повноваження приймати рішення у владі» [5];
- 2) адвокасі – це «дія, спрямована на вплив на певних людей та/або організацію прийняття рішень чи політиків для зміни певного стану на краще» [6];
- 3) адвокасі – це «дії щодо захисту прав та інтересів громадян через участь у прийнятті рішень, які спрямовані на обмін та інші справи» [12].

В Україні деякі вчені та лікарі пропонують власний термін для поняття адвокатської діяльності – «громадянське представництво». Громадська організація «Творчий центр ТЦК» (Київ) дає таке визначення: громадське представництво – організовані зусилля для системних і незворотних змін у навколишньому середовищі; захист і представництво інтересів інших. Проведення адвокаційних кампаній можуть здійснювати громадяни, підприємницькі колективи (дві і більше осіб), громадськість (професійні об'єднання, молодіжні та дитячі організації, організації вчителів, творчі спілки тощо), благодійні та інші організації, соціальні мережі (як фізичні особи), газети та телеканали, друковані, електронні видання та інші). Але успіх адвокаційної кампанії – це коли конкретні суб'єкти діють разом у коаліції.

Адвокація – це передова технологія, яка дозволяє системно вирішувати проблеми суспільства шляхом переміщення органів влади, які приймають рішення. Технологія виступає за використання таких механізмів із створенням коаліцій,

залученням громадськості, лобіюванням, масовими інформаційно-просвітницькими кампаніями (усвідомлення проблеми), а також моніторингом та оцінкою результатів. Водночас слід зазначити, що адвокація – це не набір випадкових дій, а комплексна дія з цілями громадянського суспільства чи групи громадян, яка враховує ресурси, середовище та специфіку. мета діяльності - вирішення конкретної проблеми громади, суспільства.

Серед ознак громадського представництва (адвокації) слід зазначити: поперше, зв'язок із захистом соціальної справедливості чи соціального добробуту; по-друге, чітка постановка питання; по-третє, визначення шляху вирішення цієї проблеми; по-четверте, про можливість авторитетів; по-п'яте, можливе виникнення системних змін у зв'язку з прийняттям відповідних нормативно-правових актів, які мають забезпечити їх реалізацію. Водночас вони включають характеристики системних змін: по-перше, процесуалізм, який припускає, що все має відбуватися за чітко визначеним методом; по-друге, документи, які передбачають наявність певного правового акта; по-третє, відтворюваність, яка стосується можливості виявлення деінде в іншому; по-четверте, цю системну зміну можна підтримувати шляхом впровадження іншої системної зміни; По-п'яте, ця системна зміна має бути спрямована на певну групу людей, а не на будь-кого.



Рис. 2.1. Рекомендована схема організації компанії з адвокасі

Джерело: узагальнено автором за [12]

Формулюючи проблему, важливо проаналізувати її причини та наслідки, чітко розмежувати ці типи.

Для більш зрозумілої постановки питання важливо зібрати та проаналізувати інформацію з інших джерел: нормативно-правових актів, документів, публікацій у ЗМІ тощо. (Таблиця 2.1).

Таблиця 2.1

Види джерел, інструментів та технік для збору інформації

| Види джерел | Джерело | Інструменти та техніки |
|-------------|--|--|
| 1 | 2 | 3 |
| Письмові | Нормативно-правові акти | Аналіз нормативно-правових актів |
| | Документи установ | Аналіз документів установ |
| | Кореспонденція, скарги (інші види звернень громадян) | Аналіз кореспонденції, її адресатів, скарг (інших видів звернень громадян) |
| | Засоби масової інформації | Аналіз публікацій та інформації, розміщеної у різних видах ЗМІ (преса, телебачення, радіо, електронні видання) |
| Особисті | В установі: керівництво, працівники (посадові особи), споживачі послуг | Неструктуроване інтерв'ю |
| | | Фокус-група |
| | | Направлене інтерв'ю |

| | | |
|-----------------------------|---|---------------------------|
| | Суспільні групи: лідери, члени організацій, активісти, науковці, чиновники та ін. | Інтерв'ю з опитувальником |
| Спостереження | Інформація про: осіб (вигляд, поведінка), речі, події | Анкетування |
| | | Включене спостереження |
| | | Невключене спостереження |
| | | Експеримент |
| | | Фізичне вимірювання |
| Слідча (спеціальна) техніка | | |

Джерело: узагальнено автором за [12]

Визначення мети та завдань адвокаційної кампанії є її необхідною умовою. Для досягнення мети, на яку спрямована вся адвокаційна діяльність, реалізація якої має призвести до вирішення проблеми.

У листах, які необхідні для надання послуг адвокаційної кампанії, доставлено: послуги мають бути конкретними, чітко оформленими; що бізнес є вимірним (з метою відстеження успіху та оцінки); функції мають бути придатними для вирішення проблеми, яку вирішує адвокаційна кампанія; він повинен зіткнутися з завданням; завдання повинні бути виконані вчасно (зазначені терміни, коли робота буде виконана).

Мета будь-якої адвокаційної кампанії – вирішити проблему, здійснити зміни. Водночас важливо працювати над впливом на окремих осіб (групи), організації та органи влади, які мають реальні повноваження приймати необхідні рішення та впроваджувати бажані зміни.

Кожна адвокаційна кампанія потребує певних ресурсів, зокрема: людських, матеріальних, певних навичок та знань тощо. Для проведення адвокаційної кампанії в першу чергу необхідні людські ресурси (постійні працівники громадської організації, її члени та волонтери, учасники проектної групи, бенефіціари послуг (наприклад, інваліди, хворі, однобудинкові. і т.д. Крім того, важливий доступ до соціальних медіа, Інтернету (наприклад, створення веб-сайтів, надсилання електронних листів) тощо. Другий найважливіший ресурс, я вважаю, це час.

Успіх адвокаційної кампанії залежить від правильного вибору медіа для впливу на впровадження реформ і змін. Серед можливих інструментів адвокаційної кампанії я детально виділив: 1) правові (подання запитів на інформацію, звернень (заяв, скарг, пропозицій), громадські слухання,

звернення до суду тощо). 2) соціальна інформація (інтерв'ю, прес-конференції, засідання прес-клубу, листівні каси, листівки, публікація відкритих листів, звернень тощо); 3) масові заходи (походи, свята, фестивалі, семінари, конференції тощо); 4) прямі дії (мітинги, станції, страйки, бойкоти, флешмоби тощо) тощо.

Під час кампанії юристи можуть використати закон, щоб представити публічні антикорупційні докази.

ВИСНОВКИ ТА ПРОПЗИЦІЇ

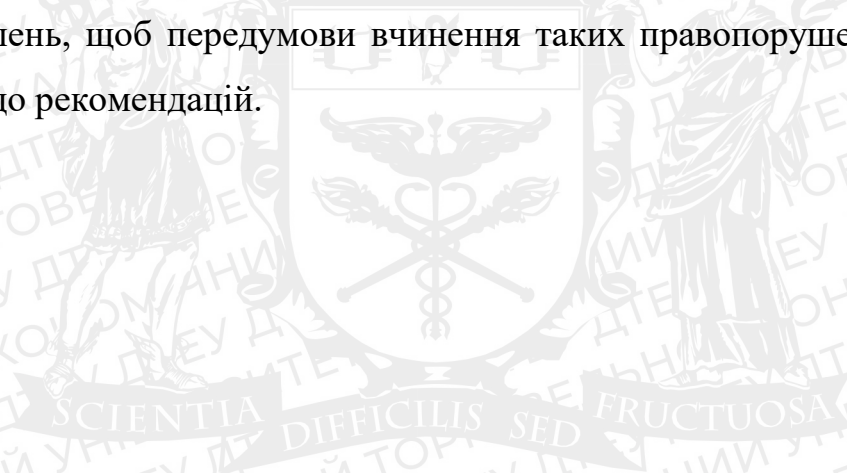
Отже, за результатами проведеного дослідження варто зробити відповідні висновки:

1. Ризики корупційних правопорушень серед посадових осіб Миронівської міської ради розподіляються в наступному порядку: недобросовісність місцевих посадових осіб, конфлікт інтересів, безконтрольність з боку адміністрації, наявність дискреційних повноважень. До корупційних ризиків також можна віднести: інституційні та функціональні конфлікти інтересів; слабкість інституту державної служби; неналежна якість законодавства, особливо в частині розвитку процесуального адміністративного законодавства; неефективність адміністративної організації, зокрема, відсутність достатнього правового захисту.

2. Створено механізм виявлення, вирішення та усунення конфлікту інтересів, що діє в Миронівській міській раді, достатньо ефективний та забезпечує: здійснення антикорупційного контролю при прийнятті кандидата на службу в орган місцевого самоврядування; здійснення антикорупційних заходів та моніторинг дотримання посадовими особами місцевого самоврядування антикорупційного законодавства; здійснення заходів антикорупційного контролю в управлінській діяльності; надання правових консультацій у разі порушення державним службовцем трудової етики, законів України «Про службу в органах місцевого самоврядування», «Про засади запобігання і протидії корупції», вчинення корупційного злочину; політики щодо усунення причин та умов, що сприяють вчиненню корупційних діянь та інших злочинів, пов'язаних з корупцією.

3. Відомі основні причини збереження конфіденційності та непрозорості у взаємодії між громадянами та Миронівською ОТГ, зокрема: недостатній рівень використання сучасних інформаційно-комунікаційних технологій; недостатня прозорість висвітлення діяльності органів місцевого самоврядування; недосконалість законодавчого визначення відповідальності органів місцевого самоврядування.

4. Пропонується розробити та застосувати проект Закону України «Про засади державного плану протидії корупції на 2022-2026 роки», який розроблено відповідно до вимог статті 18 Закону України. «Про запобігання корупції», для досягнення значного прогресу у запобіганні та протидії корупції, а також для забезпечення узгодженості та системності антикорупційної діяльності всіх органів державної влади та органів місцевого самоврядування, особливо для затвердження та успішної реалізації. Антикорупційна стратегія на 2022-2026 роки. У процесі кампанії правозахисники пропонували провести антикорупційну громадську експертизу нормативно-правових актів, тобто провести аналіз (перевірку) актів на наявність у них положень, що сприяють або сприяють вчиненню корупція. правопорушень, щоб передумови вчинення таких правопорушень та їх усунення спонукали до рекомендацій.



СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Банах С. В. Функції омбудсменів у сучасному світі: Монографія, Тернопіль, ТНЕУ 2016, 197 с. URL: <http://dspace.wunu.edu.ua/bitstream/316497/29665/1/%D0%9C%D0%BE%D0%BD%D0%BE%D0%B3%D1%80%D0%B0%D1%84%D1%96%D1%8F%20%D0%91%D0%B0%D0%BD%D0%B0%D1%85.PDF>
2. Богоявленська Ю.В., Шестакова А.В., Антіпова Г.В. Підвищення ефективності управління в організаціях через удосконалення управління конфліктами в умовах діджиталізації URL: http://bses.in.ua/journals/2020/59_1_2020/17.pdf
3. Верба-Сидор О. Б. Альтернативні способи вирішення цивільних спорів за законодавством України : навчальний посібник /Верба-Сидор О. Б., Воробель У. Б., Грабар Н. М., Дутко А. О., Юркевич Ю. М. Львів : Львівський державний університет внутрішніх справ, 2021. 416 с. URL: http://dspace.lvduvs.edu.ua/bitstream/1234567890/3835/1/verba-sydor_260521.pdf
4. Винограденко М. Конфлікти в організації: теоретичні аспекти проблеми. Науковий пошук студента. Збірник студентських наукових праць. 2017. С. 183-186. URL: <http://idgu.edu.ua/wp-content/uploads/2018/02/1naukovyjposhukstudenta-16-lystopada-2017r..pdf#page=184>
5. Гусєва К., Проценко Д. Як, коли, де працює діалог? : Практичний посібник, Київ, 2019. – 52 с. URL: <https://www.osce.org/files/f/documents/3/c/422822.pdf>
6. Дейнека К. А., Шевчук О.А. Узагальнення теоретичних положень вирішення організаційних конфліктів URL:https://ela.kpi.ua/bitstream/123456789/37820/1/APEU2020-14_5-01.pdf
7. Деякі питання освітнього омбудсмена, Постанова Кабінету Міністрів України; Положення, Порядок, Умови від 06.06.2018 № 491 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/491-2018-%D0%BF#Text>

8. Деякі питання реформування державного управління України: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 21.07.2021 № 831-р URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/831-2021-%D1%80#n9>
9. Джон Пол Ледерак «Розбудова миру в роз'єданих спільнотах», Київ. Дух і Літера, 2019.-256 с.
10. Директива 2008/52/ЄС Європейського парламенту та Ради «Про деякі аспекти медіації у цивільних та господарських правовідносинах» URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_a95#Text
11. Офіційний вебсайт НАДС. URL: <https://nads.gov.ua/news/kabinet-ministriv-ukrayini-pidtrimav-propoziciyinadsshchodo-zapobigannya-porushennyam-pro-derzhavnu-sluzhbu>
12. За матеріалами он-лайн курсу Координатора проектів ОБСЄ в Україні «Як ефективно спланувати та провести діалог», Тема №2 «Діалог і конфлікт», Терещенко І. URL: https://courses.prometheus.org.ua/courses/OSCE/DIAL101/2017_T1/about
13. Загальні правила етичної поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування, затверджені Наказом Національного агентства України з питань державної служби від 05.08.2016 № 158 URL: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/z1203-16>
14. Звіт щодо проведених дисциплінарних проваджень та застосованих дисциплінарних стягнень до державних службовців за 2020 рік URL: <https://nads.gov.ua/news/protyagom-2020-roku-inicijovano-2624disciplinarnihprovadzheniya>
15. Калениченко Т., Кисельова Т., Копіна А., Корабльова О., Проценко Д. Управління конфліктами для потреб публічної служби: посібник і методичні рекомендації / Т. Калениченко та ін., за заг. ред. Д. Проценко. — Київ: Ваїте, 2021. — 136 с.
16. Керівні принципи для кращого виконання наявної Рекомендації щодо альтернатив судовому розгляду спорів між адміністративними органами і сторонами–приватними особами Ухвалено Європейською комісією з

ефективності правосуддя, 7.12.2007 р.

URL:<https://rm.coe.int/guidelinesforabetter-implementation-of-the-existingrecommendation-/16809ede90>

17. Ковбасюк Ю. В., Оболонський О. Ю., Серьогін С. М. Державна служба. Одеса: НАДУ, 2012. Т. 1. 372 с.

18. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971

№ 322-VIII URL:<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>

19. Крестовська Н., Романадзе Л., підручник «Медіація у професійній діяльності юриста», Одеса «Екологія» 2019, 462с.

URL:<https://www.legalaid.gov.ua/wpcontent/uploads/2020/01/mediatsiyauprofesij-nij-diyalnosti-yurysta.pdf>

URL:

<https://www.legalaid.gov.ua/wpcontent/uploads/2020/01/mediatsiya-uprofesijnijdiyalnosti-yurysta.pdf>

20. Крутій О. М., Медіація як комунікаційний засіб розвитку культури публічного управління в умовах глобалізації, Державне будівництво. – №

2/2019., 14с. URL:http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?I21DBN=LINK&P21DBN=UJRN&Z21ID=&S21REF=10&S21CNR=20&S21STN=1&S21FMT=ASP_meta&C21COM=S&2_S21P03=FILA=&2_S21STR=DeBu_2019_2_4

http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?I21DBN=LINK&P21DBN=UJRN&Z21ID=&S21REF=10&S21CNR=20&S21STN=1&S21FMT=ASP_meta&C21COM=S&2_S21P03=FILA=&2_S21STR=DeBu_2019_2_4

21. Куракін, О.М. Трудові правовідносини в сфері державної служби: теоретико-правова характеристика. Прикарпатський юридичний вісник. 2016. Вип. 4. С. 36–40. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pjuv_2016_4_11

22. Кушнір С.П. Дисертація «Професійна компетентність державного службовця: сутнісно-понятійна характеристика та правове регулювання» дис. док. філ. Одеса, 2021. 214 с.

URL:<http://dspace.onua.edu.ua/handle/11300/15928>

23. Легка О.В. Особливості управління конфліктами в державних установах: автореферат на здобуття наук. ступеня магістра публічного права:

<https://krs.chmnu.edu.ua/jspui/handle/123456789/1285>

Маруховська-Картунова О.О. Логіка та методологічні принципи парадигми трансформації конфліктів. Гілея: науковий вісник. 2016. Вип. 111. С.196–200.

24. Національне агентство України з питань державної служби, Офіційний сайт URL:<https://nads.gov.ua/misiya-nads>

25. Олешко О. Особливості управління конфліктом інтересів у сфері державної служби. Державне управління та місцеве самоврядування. 2015. Вип. 1. С. 254–265. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/dums_2015_1_28

26. Питання Уповноваженого Президента України з прав дитини: Указ Президента України від 11.08.2011 № 811/2011 URL:<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/811/2011#Text>

27. Посібник виданий Координатором проектів ОБСЄ в Україні у 2020 р. «Діалог у реформах: інструкція з експлуатації. Алгоритм та посібник для публічних службовців» URL: <https://www.osce.org/files/f/documents/9/e/481174.pdf>

28. Потапюк І.П., Даниленко К.О., Мокієнко Є.О. Корпоративна культура як складник стратегічного управління персоналом підприємства. Приазовський економічний вісник. 2017. № 5(05). С. 170–175 URL: http://pev.kpu.zp.ua/journals/2017/5_05_uk/34.pdf

29. Про визначення результатів виконання завдань у 2020 році державними службовцями, які займають посади державної служби категорії “А”, призначення на посаду та звільнення з посади яких здійснюється Кабінетом Міністрів України: Розпорядження Кабінету міністрів України від 21.10.2020 р. № 1314-р URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1314-2020->

30. [%D1%80#Text](#) Про внесення змін до плану заходів щодо реалізації Концепції реформування системи професійного навчання державних службовців, голів місцевих держадміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад:

Розпорядження Кабінету міністрів України від 13.05.2020 р. № 536-
pURL:<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/536-2020-%D1%80#Text>

31. Про внесення змін до Порядку проведення оцінювання результатів службової діяльності державних службовців: Постанова Кабінету міністрів України від 16.12.2020 № 1265
URL:<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1265-2020-%D0%BF#Text>

32. Про внесення змін до розпоряджень Кабінету Міністрів України від 24 червня 2016 р. № 474 і від 27 грудня 2017 р. № 1013 Розпорядження Кабінету Міністрів України від 18.12.2018 № 1102-р
URL:<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1102-2018-%D1%80#Text>

33. Про державну службу: Закон України від 10.12.2015 № 889-VIII.
URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/889-19>

34. Про забезпечення функціонування української мови як державної: Закон України від 25.04.2019 № 2704-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2704-19#Text>

35. Про запобігання корупції: Закон України від 14.10.2014 № 1700VII
URL:<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1700-18#Text>

Про затвердження Методичних рекомендацій щодо окремих питань визначення спеціальних вимог до осіб, які претендують на зайняття посад державної служби категорій "Б" і "В", та підготовки умов проведення конкурсу: Наказ Національного агентства України з питань державної служби від 15.01.2021 № 4-21 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0004859-21#Text>

36. Про затвердження Методичних рекомендацій щодо складання, перегляду та моніторингу виконання індивідуальної програми підвищення рівня професійної компетентності державного службовця (індивідуальної програми професійного розвитку): Наказ Національного агентства України з питань державної служби від 26 жовтня 2020 р. № 201-20 URL:https://nads.gov.ua/npas/prozatverdzhennyametodichnihrekomendacijshchod_0-skladannya-pereglyadu-tamonitoringuvikonannyaindividualnoyiprogrami-pidvishchennya-rivnyaprofesijnoyikompetentnostiderzhavnogo-sluzh

37. Про затвердження Положення про інформаційну систему управління людськими ресурсами в державних органах:

Постанова Кабінету міністрів України від 28.12.2020 р. № 1343 URL:<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1343-2020-%D0%BF#Text>

38. Про затвердження Положення про Національне агентство України з питань державної служби: Постанова Кабінету міністрів України від 1.10.2014 р.

№ 500 URL:<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5002014%D0%BF#Text>



АНОТАЦІЯ

Заїменко А.С. Управління конфліктами в системі місцевого самоврядування. Випускна кваліфікаційна робота на здобуття ступеня бакалавра за спеціальністю 281 «Публічне управління та адміністрування» освітньою програмою «Публічне управління та адміністрування». Державний торговельно-економічний університет, 2023.

Важливим аспектом вирішення конфліктів є їх вплив на результати трудової діяльності працівників, а також морально-психологічний клімат у колективі. Конфлікти завдають значної шкоди ефективному взаємодії у групах, викликаючи втрату продуктивних ресурсів та часу. З метою підвищення ефективності функціонування та виконання посадових обов'язків державних службовців важливо розвивати умови запобігання конфліктним ситуаціям. Оскільки конфлікти пов'язані з дією людського чинника у створенні, це важливо для сучасного менеджера запозичити техніку свого управління, на відміну необхідності вирішувати конфліктні проблеми зі своїми наслідками.

Ключові слова: місцеве самоврядування, управління конфліктами, корупція, органи влади, політика управління, громадськість.

SUMMARY

Zaimenko A.S. Management of conflicts in the system of local selfgovernment. Graduation qualification work for obtaining a bachelor's degree in the specialty 281 "Public management and administration" in the educational program "Public management and administration". State University of Trade and Economics, 2023.

An important aspect of conflict resolution is their impact on the results of the work of employees, as well as the moral and psychological climate in the team. Conflicts cause significant damage to effective interaction in groups, causing a loss of productive resources and time. In order to increase the effectiveness of the functioning and performance of official duties of civil servants, it is important to develop the conditions for preventing conflict situations. Since conflicts are related to the action of the human factor in creation, it is important for modern managers to borrow the technique of their management, in contrast to the need to solve conflict problems with their consequences.

Key words: local self-government, conflict management, corruption, authorities, management policy, public.

РЕЦЕНЗІЯ

на випускню кваліфікаційну роботу студентки 4-го курсу, 19 групи
денної форми навчання освітнього ступеня «бакалавр»
спеціальності «Публічне управління та адміністрування»
Державного торговельно-економічного університету
Заїменко Анастасії Сергіївни
на тему: «Управління конфліктами
в системі місцевого самоврядування»

Важливим аспектом вирішення конфліктів є їх вплив на результати трудової діяльності працівників, а також морально-психологічний клімат у колективі. Конфлікти завдають значної шкоди ефективній взаємодії у групах, викликаючи втрату продуктивних ресурсів та часу. З метою підвищення ефективності функціонування та виконання посадових обов'язків посадових осіб місцевого самоврядування важливо розвивати умови запобігання конфліктним ситуаціям. Оскільки конфлікти пов'язані з дією людського чинника, для сучасного менеджера важливо визначити власну техніку управління в установі з метою уникнення конфліктних ситуацій у її діяльності, що дасть можливість виключити конфлікти з їх наслідками взагалі.

Авторкою випускної кваліфікаційної роботи, яку подано на рецензування, проаналізовано сутність поняття системи управління конфліктами; існуючі підходи до роботи з конфліктами; практику застосування систем управління конфліктами в органах влади іноземних держав; необхідні умови для впровадження системи управління конфліктами в органах влади України (в тому числі в органах місцевого самоврядування).

В роботі чітко визначено об'єкт та предмет дослідження, сформульовані мета та завдання наукового пошуку. Для вирішення поставлених завдань авторка Заїменко А.С. вдало застосовує загальнонаукові та спеціальні методи дослідження, такі як: емпіричні, теоретичні, системні та аналітичні.

Випускна кваліфікаційна робота Заїменко Анастасії Сергіївни за змістом та оформленням відповідає поставленим вимогам, мета та завдання розкриті на належному рівні.

Враховуючи вищевикладене, випускна кваліфікаційна робота Заїменко Анастасії Сергіївни рекомендується до захисту та заслуговує на позитивну оцінку.

Рецензент
керуюча справами (секретар)
виконавчого комітету
Миронівської міської ради



Юлія МАНЖЕЛІЙ

Завідувачу кафедри публічного
управління та адміністрування
Новіковій Н.Л.

Заява

Я, Заїменко Анастасія Сергіївна, повідомляю, що за результатами проведення самостійної перевірки з використанням програмно-технічних засобів у наданій випускній кваліфікаційній роботі на тему: «Управління конфліктами в системі місцевого самоврядування» не міститься елементів академічного плагіату. У випадках використання прямих запозичень з друкованих та електронних джерел, вказані відповідні посилання.

Робота для перевірки надається у друкованому та електронному варіантах. Електронна версія моєї роботи ідентична з друкованою.

«25» 2023 року

(підпис)

Згода

Я, Заїменко Анастасія Сергіївна, цим засвідчую, що є автором випускної кваліфікаційної роботи на тему: «Управління конфліктами в системі місцевого самоврядування» несу повну відповідальність за достовірність, точність та повноту поданої у роботі інформації, жодна частина роботи не була скопійована, за винятком випадків, коли робиться належне підтвердження в присвоєнні. Я підтверджую, що у роботі не міститься державної таємниці або інформації для службового користування.

Цим засвідчую, що жодна частина цієї роботи не була опублікована мною раніше.

Я даю дозвіл на те, що моя робота буде направлена в інституційний депозитарій Державного торговельно-економічного університету і збережена в базі даних для майбутньої перевірки плагіату.

«12» 05 2023 року



Підпис

(Заїменко А.С.)

Прізвище, ініціали

SCIENTIA DIFFICILIS SED FRUCTUOSA