

передумов корупції. Основні напрямки й завдання боротьби з корупцією в органах публічної влади України доцільно об'єднати в систему заходів державно-правового, соціально-економічного, організаційного, виховного характеру, запровадження яких передбачає профілактику корупційних дій посадовців, розвиток загальної культури владних відносин в українському суспільстві.

Бібліографія:

1. Клімова С.М. Організаційно-правове забезпечення сучасної антикорупційної політики / С.М. Клімова, Т.М. Ковальова. – Х.: ХРШДУ, 2015. – 252 с.

2. Михненко А.М. Запобігання та протидія корупції: навч. посіб. / А.М. Михненко, Р.П. Марчук, А.М. Мудров. – К.: НАДУ, 2010. – 360 с

3. Рябошапка Р.Г. Альтернативний звіт з оцінки ефективності державної антикорупційної політики / Р.Г. Рябошапка, О.С. Хмара, А.В. Кухарук, М.І. Хавронок, О.В. Калітенко. – К.: Фонд «Відродження», 2015. – 268 с.

Тетяна КРАМАР

слухачка магістратури за спеціальністю
«Публічне управління та адміністрування»
(науковий керівник – к.е.н., доцент, доцент кафедри
менеджменту та публічного управління Сковчиляс С.М.)

СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНУ ДЕРЖАВНОЇ ВЛАДИ

Формування сучасних систем соціального захисту в світі було пов'язане з усвідомленням необхідності створення соціальних амортизаторів ринкових ризиків. Соціальний захист є комплексом організаційно-правових та економічних заходів, спрямованих на забезпечення добробуту кожного члена суспільства в конкретних економічних умовах. Кінцевою метою соціального захисту є надання кожному членові суспільства, незалежно від соціального походження, національної або расової належності, можливості вільно розвиватися, реалізувати свої здібності.

Іншою метою є також підтримання стабільності в суспільстві, попередження соціальної напруженості, яка виникає у зв'язку з майновою, расовою, культурною соціальною нерівністю, знаходить вияв у страйках, актах громадської непокори, сутичках між окремими групами населення.

Заходи соціального захисту мають подвійну спрямованість. В одних випадках вони покликані надавати пасивну підтримку тим членам суспільства, які з певних причин опинилися в скрутному становищі. Пасивна підтримка надається у вигляді соціальних допомог особі або сім'ї, яка не має достатніх засобів існування. Соціальна допомога за своєю суттю є адресною тому, що надається лише тим, хто її потребує. Через соціальну допомогу соціальний захист виконує реабілітаційну функцію допомогти людям, які потрапили в скрутну життєву ситуацію.

Державні службовці не є винятком в соціальному забезпеченні, оскільки державна служба є специфічним видом трудової діяльності. Державні службовці – це звичайні громадяни, які реалізували своє конституційне право на працю через працевлаштування до певного державного органу чи інституції, вони також потрапляють у такі ситуації, коли держава відповідно до чинного законодавства повинна захистити їх у соціальному сенсі. З цієї позиції, соціальний захист працівників державного органу, буде проявлятися у цілеспрямованій діяльності держави щодо створення умов для належного виконання обов'язків та автоматичну нейтралізацію негативних факторів впливу під час її здійснення.

Серед основних завдань розбудови дієвої державної служби в Україні з метою підвищення ефективності практичного здійснення функцій держави, вирішення її завдань, забезпечення державних інтересів на засадах принципів і положень, встановлених Конституцією України, чинними законами та іншими законодавчими актами, є розбудова сучасного мотиваційного механізму діяльності державних службовців.

На сьогодні ускладнення суспільних відносин, підвищення вимог до держави та державної служби, зокрема, вимагає дослідження усієї системи організації, методів і форм соціального забезпечення державного службовця як специфічної категорії працюючого населення. Тому цілком виправдано, що одним із пріоритетних завдань реформування державного управління є створення якісної системи соціального захисту державних службовців. Звичайно, важко говорити про соціальний захист державних службовців в країні, де понад сорок відсотків населення живе за межею бідності і потребує соціальної підтримки держави. Тільки наявність сильної соціальної і правової захищеності державних службовців створює умови для закріплення на державній службі самих компетентних і добросовісних громадян, здатних стати зв'язуючою ланкою держави з населенням, і обслуговуючи

державу, захищати законні інтереси населення в країні. Адже залучення до державної служби найбільш кваліфікованих спеціалістів, підвищення привабливості державної служби та забезпечення її конкурентоспроможності на ринку праці, запобігання проявам корупції неможливе без удосконалення умов оплати праці, соціального забезпечення та захисту державних службовців.

Однак державні службовці потребують також диференційного підходу щодо регулювання соціального захисту, що впливає безпосередньо зі спеціальних цілей і завдань певного державного органу, характеру службово-трудова функцій, специфіки їхнього правового статусу.

Необхідно зазначити, що особливістю національного законодавства з питань соціального захисту державних службовців є, по-перше, відсутність належної систематизації; по-друге, велика кількість нормативних актів, які поряд із регулюванням інших відносин, що складаються під час проходження державної служби, регулюють і положення соціального захисту державних службовців та членів їхніх сімей; по-третє, суто декларативний характер деяких норм; по-четверте, відсутність механізму запровадження окремих норм у життя та наявність багатьох прогалин і недоробок у чинному законодавстві. Крім того, існує проблема недостатнього фінансування потреб державних службовців з боку держави.

Соціальний захист працівників державного органу повинен проявлятися у ціленаправленій діяльності держави щодо створення умов для належного виконання обов'язків та автоматичну нейтралізацію негативних факторів впливу під час її здійснення. У демократичному суспільстві державна служба повинна забезпечувати дотримання прав і свобод людини і громадянина через надання фізичним та юридичним особам якісних адміністративних послуг, гарантувати керівництву держави якісну підготовку та виконання політичних рішень.

Фундаментальною передумовою удосконалення технології забезпечення соціального захисту є внесення змін у побудову організаційної структури, управління механізмом соціального захисту та створення фінансових важелів забезпечення дієвості останнього.

Бібліографія:

1. Балтачєєва Н. А. Соціальна політика в Україні: стан, проблеми і шляхи вирішення / Н. А. Балтачєєва. – Режим доступу : www.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/prvs/2011.../022.pdf
2. Вишневецька С.В. Право соціального забезпечення України /

Вишневецька С.В., Новосельська І.В. - [Навч.-метод. посіб. для студ. юрид. спец.] – К. : ДП Вид. дім Персонал, 2009. — 320 с.

3. Закон України "Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії" [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2017-14>

Ольга КРЕМІНСЬКА

слухачка магістратури за спеціальністю
«Публічне управління та адміністрування»
(науковий керівник – к.е.н., доцент, доцент кафедри
менеджменту та публічного управління Овсянюк-Бердадіна О.Ф.)

БАЗОВІ ЗАСАДИ РЕАЛІЗАЦІЇ АНТИКРИЗОВОГО УПРАВЛІННЯ

Сучасні вітчизняні організації змушені здійснювати свою діяльність в умовах постійної зміни зовнішнього середовища, в наслідок чого вони значно більше піддаються ризику виникнення кризових явищ, які несуть для них негативні наслідки. Тому перед менеджерів організацій постає проблема визначення шляху, способу подолання критичної ситуації, яка вимагає вирішення найбільш оптимальним способом.

Поняття криза в організації може вживатися як, лише в розумінні певних відхилень від його планової діяльності, так і в розумінні його знищення, тобто банкрутства. Розглядаючи будь-яку організацію, як відкриту мобільну систему, слід враховувати вплив на неї факторів внутрішнього та зовнішнього середовища. Розвиваючи цю ідею, сучасна системологія стверджує, що будь-яка система у процесі свого існування може знаходитись у стійкому або нестійкому становищі. За умови в яких діють вітчизняні організації, ситуація нестабільності може швидко перерости в кризу, а тому ефективний антикризовий менеджмент є об'єктивним та ключовим завданням.

Кризи в діяльності організації виникають в процесі взаємодії окремих елементів мікроекономічної системи між собою та із зовнішнім оточенням. Наприклад, коли організація збільшує обсяги продаж, постає необхідність в закупівлі нового обладнання, реорганізації процесу виробництва чи організаційної структури, часто налагоджена структура менеджменту вже є не ефективною і потребує заміни на нову з уточненими цілями та вектором прийняття управлінських рішень.

Науковці до основних системних проблем, які викликають кризову ситуацію в організаціях відносять: