

це не так. Це право є природним і невідчужуваним правом особи. Держава має сприяти особі у здійсненні цього права шляхом створення умов. В цьому його призначення.

Список літератури:

1. Про зайнятість населення : Закон України від 05.07.2012. *Відомості Верховної Ради*. 2013. № 24. Ст. 243.
2. Конопельцева О.О. Юридична характеристика права на працю: поняття і зміст. *Право і суспільство*. 2016. № 6. Ч. 2. С. 74-81
3. Краснов Є.В. Право на працю за законодавством України та деяких зарубіжних країн. *Вісник Запорізького національного університету*. 2015. № 1 (1). С. 147-153.
4. Рішення Конституційного Суду України № 8-рп/2007 від 16 жовтня 2007 року у справі 8-рп/2007. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/v008p710-07>
5. Рішення Конституційного Суду України від 7 липня 2004 року у справі № 14-рп/2004. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/v014p710-04>

УДК 342.61

ОСНОВНІ НАПРЯМКИ РОЗВИТКУ УПРАВЛІНСЬКОЇ КУЛЬТУРИ В УМОВАХ ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ: ВІТЧИЗНЯНИЙ І ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД

Нестеренко О.М.

старший викладач кафедри публічного управління, адміністрування та права ДДАТУ ім. Д. Моторного, м. Мелітополь

Динамізм суспільних відносин висуває особливі вимоги до рівня професіоналізму представників державного апарату, їх політичної, правової та етичної культури. За словами Т.Е. Василевської, етичну проблематику управлінської діяльності загострюють процеси швидких змін та ускладнення сучасного суспільства, інформатизації та глобалізації, які призводять до фрагментації особистості, втрати моральних орієнтирів, утруднюють сприйняття наслідків дій і відчуття відповідальності, провокують ставлення до споживачів управлінських послуг як до абстрактної величини [1, с.3].

Якість адміністративних послуг, що надається населенню, стан інфраструктури, рівень життя громадян, їх пасивне ставлення до вирішення спільних проблем вказують на необхідність змін в підходах щодо організації життєдіяльності на місцевому рівні. Причинами зазначеного стану організації життєдіяльності на місцевому рівні є консервативність громад, їх опір нововведенням, відсутність мотивації місцевих лідерів у поліпшенні управлінської культури тощо. Одним із шляхів вирішення даної проблеми є

формування належного рівня управлінської культури посадових осіб місцевого самоврядування, що мають ґрунтуватись на поступовій демократизації культури управління на основі співвідношення основних управлінських елементів: стилю управління, ділового, інформаційного обміну та управлінського середовища.

В умовах децентралізації складний процес відходу від стереотипів командно-адміністративного стилю управління та переходу до розробки основних засад культури управління в органах місцевого самоврядування характеризується недостатністю теоретично обґрунтованого розуміння сутності управлінської культури та недосконалістю практичних методів запровадження демократичних цінностей культури управління [2, с. 3].

Таким чином, основними проблемами формування сучасної культури управління сьогодення є: засилля вертикальних, ієрархізованих відносин із надмірною дистанцією влади; переважна орієнтація на результат із нехтуванням потреб та інтересів людини; підміна критерію професіоналізму та компетентності суб'єктивним ставленням до управлінців, їхнього відбору та кар'єрного зростання; відсутність послідовності у розмежуванні тимчасової політичної доцільності від раціональної виваженості; домінування не раціональних підходів до постановки, вирішення соціальних та управлінських проблем; низький рівень майстерності культури спілкування на місцях та недостатній рівень професійної кваліфікації посадових осіб місцевого самоврядування [3, с. 159].

В сьогоdnішніх умовах існує потреба в якісно нових, професійно компетентних управлінцях, які не лише досконало володіють основами теорії і практики менеджменту, а й усвідомлюють глобальні взаємозв'язки людини-суспільства-держави. Для цього управлінську культуру необхідно наповнювати новим змістом, функціями й методами планування, регулювання, змінювати стереотипи управлінського мислення, стилі, технології і методики управлінської діяльності. Для вирішення вищезазначених проблем доречно проаналізувати позитивний досвід з цих питань провідних країн світу.

У зарубіжних країнах серед найважливіших особистісних якостей державних службовців найчастіше згадуються: людяність, доброзичливість, привітність; емпатія (намагання зрозуміти іншого, вміння відчувати його ситуацію); тактовність (чуйність, бережне ставлення); адаптованість (гнучкість); дисциплінованість; толерантність [4, с.8]. Сучасне публічне адміністрування потребує адресної наближеності до громадянина, вимагає врахування чиновниками як соціально-групових, так і особистісних рис громадянина-клієнта. Персоніфікація громадянина вимагає від державного службовця чутливості до запитів громадськості, толерантності, розвинутої комунікативної культури, вміння знаходити етично виправданий компроміс [5, с.27-28].

За таких умов у розвинених світових демократіях зростає значення етичних кодексів, спрямованих на фіксацію цінностей, принципів, норм та стандартів етики державних управлінців. Комітетом міністрів Ради Європи

акцентується увага на тому, що різноманітність завдань, які виконуються сучасною державною адміністрацією (членами якої є особи з різним вихованням та походженням) підвищує необхідність кодифікації правил поведінки порівняно з попередніми періодами, коли більш гомогенний персонал виконував схожі функції та поділяв подібні цінності [6, с.232].

У багатьох країнах світу створено дворівневу систему документів (кодексів, хартій, стандартів, правил), що містять вимоги морально-етичного характеру до поведінки державного службовця. У документах першого рівня описуються основні принципи і правила, що є загальними для всього чиновництва. Документи другого рівня є більш конкретизованими і пристосованими до особливостей кожного відомства, сфери управління, регіону. Вони можуть прийматися як вищими або центральними органами державного управління, так і професійними асоціаціями, з'їздами або форумами управлінців [6, с.232]. Вказані документи є важливою складовою системи підготовки та перепідготовки, підвищення кваліфікації державних службовців, вони, серед іншого, налаштовують останніх на сприйняття кожної особи, що потрапляє до сфери її професійної діяльності та компетентних рішень, як носія власних культурних, релігійних або моральних цінностей, вимагають від них вміння поставити себе на місце представника певної соціальної групи, ставитися до нього без упереджень. Наявність подібних упереджень і стереотипів досить часто призводить до дискримінації і нетерпимості щодо окремих людей чи соціальних груп. Виховний вплив на державних службовців є дуже важливим для того, щоб вони усвідомлювали межу, що відділяє антитерористичну чи імміграційну політику держави від расизму, ксенофобії, національної або релігійної нетерпимості.

Отже, враховуючи проблеми сьогодення, а також децентралізаційні процеси в Україні, основними орієнтирами при формуванні належного рівня управлінської культури повинні бути:

- гуманістична спрямованість діяльності управлінців;
- здатність знаходити етично виправданий компроміс;
- створення системи нормативно-правових документів, яка б фіксувала вимоги до морально-етичного характеру поведінки державного службовця окремо на загальному рівні, окремо - на місцях;
- гласність, відкритість, прозорість діяльності;
- систематичне використання інноваційних методів активного навчання та виховання управлінців.

Список літератури:

9. Василевська Т. Е. Особистісні виміри професійної етики державного службовця: автореф. дис. ... д-ра наук з держ. управління: 25.00.03. Київ, 2010. 38 с.;

10. Демократична культура управління: формування та розвиток : навч.- метод. рекомендації / авт. кол. : П. М. Петровський, О. Г. Сидорчук, А. В. Ліпенцев та ін. ; за заг. ред. д-ра наук з держ. упр., проф. П. М. Петровського. – К. : НАДУ, 2014. – 56 с.

11. Чуп І. Основні напрями розвитку управлінської культури в органах місцевого самоврядування/Науково-практичне забезпечення децентралізації надання послуг в об'єднаних територіальних громадах : матеріали наук.-практ. конф., Київ, 18 квіт. 2018 р. / за заг. ред. Р.В. Войтович, П.В. Ворони. – К: ПК ДСЗУ, 2018. – 360 с.

12. Чабак Л. А. Етико-психологічні аспекти державної служби та служби в органах місцевого самоврядування. Чернігів: Сіверський центр післядипломної освіти, 2016. 29 с.;

13. Василевська Т. Е., Саламатов В. О., Марушевський Г. Б. Етика державного управління / за ред. Т. Е. Василевської. Київ : НАДУ, 2015. 204с.;

14. Нестеренко О.М. Підвищення рівня правової та етичної культури державних управлінців як один із основних пріоритетів правового виховання в умовах соціальної мобільності/ Нестеренко О.М.// Загальноукраїнський науково-практичний господарсько-правовий журнал «Підприємництво, господарство і право» Розділ «Юридичні науки» № 6, м. Київ, 2019 р.- с. 230-234.

15. Горбова Н.А. Правова культура та культура прав людини: співвідношення понять та шляхи імплементації/ Горбова Н.А.// Порівняльно-аналітичне право: електронне наукове фахове видання, №1, 2017 р. – с. 16-18;

16. Вороніна Ю.Є. Механізми управління конфліктами у сфері публічних відносин /Вороніна Ю.Є.// Збірник наукових праць Таврійського державного агротехнологічного університету (економічні науки) №2, м. Мелітополь, 2018 – с. 168 – 174.

УДК 351:364:334

НОРМАТИВНО-ПРАВОВІ МЕХАНІЗМИ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ У СФЕРІ СОЦІАЛЬНОГО ПІДПРИЄМНИЦТВА

Осипова С.К.

здобувач навчально-науково-виробничого центру Національного університету цивільного захисту України, Харків

Сучасним трендом в світі і в Україні стає поступове розповсюдження такого феномену як соціальне підприємництво, що спрямоване на вирішення соціально важливих проблем та позитивні зміни в суспільстві. Це зумовлює актуалізацію питання визначення нормативно-правових механізмів державного регулювання у сфері соціального підприємництва. На теперішній час в нормативних актах чинного законодавства України не має чіткого визначення соціального підприємництва. Але діяльність підприємств, що за міжнародними стандартами відносяться до соціальних підприємств, може регулюватись існуючими нормативно-правовими документами, які відносяться до підприємницької та соціальної сфер. В Україні соціальне підприємництво може мати реалізацію через різні організаційні форми: