

4. Lips M., Taylor J. A., Bannister F.. Public Administration in the Information Society: Essays on Risk and Trust. IOS Press, 2005. 151 p.
5. Євдоченко Л. О. Удосконалення системи державного забезпечення інформаційної безпеки України в умовах глобалізації: автореф. дис. канд. наук з держ. упр. : 25.00.01 / Львівський регіональний інститут державного управління Національної академії державного управління при Президентові України. Львів, 2011. 20 с.

СЕКЦІЯ 3

КАДРОВІ ПРОЦЕСИ І ТЕХНОЛОГІЇ В ПУБЛІЧНОМУ УПРАВЛІННІ

Атаманчук П.П.

ПІДХОДИ ДО КЛАСИФІКАЦІЇ КОНФЛІКТІВ В ОРГАНАХ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ

Наслідком багатогранних трактувань конфлікту стали різні підходи щодо їх класифікації. У найбільш загальному вигляді можна виділити дві великі групи конфліктів виходячи власне з їх розуміння: конфлікти у вузькому їх значенні, тобто ті, які виникають в процесі діяльності і поведінки; конфлікти, які розуміються як особлива якість та характеристика взаємодії між людьми.

Соціально-психологічні особливості конфліктів на службі в органах місцевого самоврядування обумовлюються, з одного боку, особливостями самої діяльності посадових осіб місцевого самоврядування як певної соціальної групи, а з іншого – індивідуально-психологічними особливостями посадових осіб місцевого самоврядування, причинами та наслідками виникаючих конфліктів.

Варто зазначити, що посадові особи місцевого самоврядування – соціальна група, яка:

- сформована за спеціальним відбором (вибори місцевих голів, обрання або затвердження відповідною радою, на конкурсній основі) з представників усіх класів і соціальних груп суспільства;
- об'єднана професійним виконанням посадових обов'язків; задоволення суспільних інтересів, а не особистих;
- характеризується формалізованою підпорядкованістю, жорсткою нормативно-правовою регламентацією діяльності, підзвітністю;
- наближеністю до громадян (постійний робочий зв'язок з громадянами);
- підвищеними вимогами професійної етики, що зумовлені публічністю професії, залежністю іміджу влади та держави в цілому від діяльності посадових осіб місцевого самоврядування, можливістю розподілу майнових благ;
- впливу діяльності посадових осіб місцевого самоврядування на стан розвитку місцевого самоврядування та державного управління у цілому тощо.

А. Гірник і А. Бобро зазначають, що конфлікти класифікують на різних підставах, залежно від мети дослідження. Наприклад, за наслідками і функцією, що реалізується конфліктом – конструктивні, деструктивні; за тривалістю –

короткочасні, тривалі, безнадійно затяжні; за характером перебігу – гострі й хронічні, латентні й відкриті; за характером виникнення – стихійні й заплановані (розпочаті зумисно); за характером затухання; за рівнем регулювання – керовані, слабо керовані, некеровані; за критерієм істинності-хибності – справжні (існують об'єктивно), умовні (залежать від обставин, які легко змінюються), хибні (за відсутності об'єктивних умов, унаслідок хибного сприйняття, розуміння або тлумачення проблеми), зміщені (коли явний конфлікт приховує інший, невидимий конфлікт, який зумовлює явний) [1, с. 32 – 34]. При цьому види та типи конфліктів вчені співвідносять як тотожні, синонімічні поняття.

Однак, як зауважує Ю. Мацієвський, поряд з одномірними типологіями існують і багатомірні. Одна з таких багатомірних типологій запропонована Й. Гальтунгом, згідно якої конфлікти поділяються на два типи – внутрішньосистемні та міжсистемні – та виявляються на двох рівнях системної організації – індивідуальному (особистісному) та колективному (груповому). Корелюючи зазначені типи конфліктів (внутрішні і зовнішні) з рівнем їх прояву, бачимо що існує чотири типи конфліктів: на індивідуальному рівні – внутрішньосистемні інтерперсональні конфлікти (конфлікти мотивів, перцепції, бажань та потягів), міжсистемні інтерперсональні конфлікти (конфлікти між двома особами та конфлікти між індивідом і групою); на колективному рівні – внутрішньосистемні інтерколективні конфлікти та міжсистемні інтерколективні конфлікти, що виникають тлі суперечок цілей – влади, компетенції, інтересів, домінації та ін. [2, с. 122 – 123].

На наш погляд, уособленням згаданих психологічного та соціологічного підходів є типологізація О. Тертишної, яка розрізняє три групи конфліктів. Першу групу становлять конфлікти соціального розвитку, які містять: конфлікти «ієрархії»; конфлікти «домінування»; конфлікти «відповідності» формальної й неформальної структури відносин органу державної влади; конфлікти «управління»; конфлікти «адаптаційні» – між усталеними нормами державної служби й соціальними умовами, що змінюються; конфлікти «позиційні»; конфлікти «системні», що виникають у ситуаціях, коли починають діяти механізми самозбереження системи, або «запрограмовані» самою системою існуючої організації конфліктні протистояння.

До другої групи автор відносить соціально-психологічні конфлікти, обумовлені соціальними факторами й установками державних службовців: конфлікти «інерційності», що припускають боротьбу консервативних настанов і об'єктивних потреб нововведень; «мотиваційні»; «рольові»; «конфлікти соціальних груп», що ідентифікуються за періодом служби, за ознакою земляцтва, на основі професійної, релігійної належності, політичних поглядів й т.п.; «емоційні»; конфлікти «соціальних очікувань», які виникають у результаті невідповідності планованих і отриманих результатів.

Третю групу становлять конфлікти, зумовлені особливостями професійної діяльності державних службовців: «конфлікти діяльності», які виникають через специфіку реалізації управлінських завдань апарату контролю, що припускає силовий вплив і примус; «конфлікти функцій» різних гілок влади, органів виконавчої влади та місцевого самоврядування [3, с. 8 – 9].

Аналізуючи зазначене, можна констатувати: одномірні та багатомірні типології конфліктів, у межах яких можна виокремити підтипи, види або групи, не вирішують проблему класифікації остаточно, вичерпно описуючи всю палітру виникаючих конфліктів.

Для того, щоб охарактеризувати конфлікти на службі в органах місцевого самоврядування за типами, пропонуємо такі ознаки: відношення суб'єктів конфлікту до організації (учасники конфлікту у межах органу місцевого самоврядування або поза його межами) та природа виникнення конфлікту (об'єктивна або суб'єктивна, функціональна або дисфункціональна).

Суб'єкти конфліктів на службі в органах місцевого самоврядування (зовнішні та внутрішні по відношенню до органу місцевого самоврядування): органи місцевого самоврядування різних рівнів; посадові особи конкретного органу місцевого самоврядування; депутати місцевої ради; громадяни; представники комерційних структур; представники комунальних підприємств.

Отже, конфлікти на службі в органах місцевого самоврядування за типом відносяться до організаційних (зовнішньо- і внутрішньоорганізаційних), функціональних або міжособистісних, які поділяються на позиційні та диспозиційні.

Список використаних джерел

1. Гірник А., Бобро А. Конфлікти: структура, ескалація, залагодження. К. : Вид-во Соломії Павличко «Основи» 2003. 172.
2. Мацієвський Ю. Теоретичні аспекти аналізу суспільних конфліктів : множинність концептуальних підходів // *Людина і політика*. 2004. 3. 115 – 129.
3. Тертишна О. А. Використання конструктивного ресурсу конфлікту в системі державної служби України : автореф. дис... канд. наук з держ. упр. : 25.00.03 / ДРІДУ НАДУ при Президентіві України. Д., 2010. 20.

Багрім О.А.

СУТНІСТЬ ТА РОЛЬ АКСІОЛОГІЧНОГО ТРАНЗИТУ В ПРОЦЕСІ ФОРМУВАННЯ ТА РОЗВИТКУ ПОТЕНЦІАЛУ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

Сучасний стан розвитку державної служби України з огляду на розпочаті трансформаційні процеси та події останніх років у державному управлінні, політику «оновлення» та «перезавантаження» влади, процеси євроінтеграції та модернізації державної служби, характеризується радикальними перетвореннями у сфері державного управління, зміною норм і цінностей. Саме тому, основними завданнями державної кадрової політики є наповнення державної служби висококваліфікованими, професійними, вмотивованими кадрами, формування якісної системи підготовки кадрів державної служби, розвиток професіоналізму державних службовців та формування потенціалу державної служби.

Ціннісні параметри суспільства, а отже, і їхня роль у державному управлінні містять у собі як статику, так і динаміку, що відбиваються в державній організації й політичному процесі. Динамізм структури цінностей робить її вічно незавершеною, і, навпаки, незавершеність ціннісної ієрархії є ознакою її динамізму. Саме через цю незавершеність і відкритість світу аксіологія державного управління повинна