

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 Президентові 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

зосереджувати увагу на його динамічній стороні [4, с. 16]. У свою чергу, розвиток потенціалу державних службовців служить регулятором, стабілізатором та каталізатором для передачі цих цінностей. Адже від рівня професіоналізму та розвитку потенціалу державних службовців (розкриття латентних можливостей) залежить рівень і якість державно-управлінських рішень та здатність органів державної влади впроваджувати їх у життя. Розвиток потенціалу державних службовців допомагає досягти професійного становлення державних службовців та здобуття ними високого рівня професіоналізму, професійного самоусвідомлення, закріплення та передачі професійних цінностей.

Погоджуємося з поглядами Р. Войтович про те, що на сучасному етапі державотворення в Україні необхідно виробити новий стиль кадрового забезпечення органів влади й управління високопрофесійним управлінським персоналом, здатним задовольняти потреби населення шляхом надання якісних та ефективних управлінських послуг, адже в Україні сьогодні конче потрібні ініціативні, компетентні кадри з новим стилем мислення та баченням перспективи розвитку суспільства, які володіють демократичними методами державного управління й здатні забезпечити економічний та соціальний розвиток держави в умовах глобалізації [1]. На нашу думку, за сучасних умов професіоналізм державно-управлінської діяльності вимагає переорієнтації на ціннісну, людиноцентристську доміную, особливого значення набуває формування потенціалу державної служби в умовах аксіологічного транзиту.

Як зазначає В. Козаков: «Сьогодні держава має повернутися обличчям до людини, забезпечивши високий рівень професійної підготовки кадрів та професійної культури як важливої цінності суспільства в умовах глобалізації [3, с. 204]. Таким чином «аксіологічна» складова формування потенціалу державної служби містить у собі перш за все спонукальну направленість, відіграє важливу роль у спрямованні індивідуальну і колективну дії. Адже, державний службовець як особистість за допомогою ціннісних устремлінь проектує власне майбутнє, цілеспрямовано працювати над досягненням поставленої мети.

Як зазначає у своєму дисертаційному дослідженні Д. Ковальова на тему: «Професійна соціалізація державних службовців органів виконавчої влади на регіональному рівні в Україні» (2015 р.) ціннісну систему державних службовців можна розглядати як похідну від цінностей суспільства в цілому та особистісного оточення, соціально-професійного [2, с. 101]. Тобто у своїй професійній поведінці, прийнятті рішень та судженнях державний службовець керується тими чи іншими цінностями, найважливіші з яких визначають його «систему координат» – систему ціннісних орієнтацій.

У свою чергу, аксіологічний транзит є процесом, який має на увазі трансформацію, показує перехідний стан від одного етапу розвитку до іншого, передбачає якісні зміни інституціонального, соціокультурного, модернізаційного і трансформаційного процесів розвитку державної служби з огляду на сучасні процеси державотворення; відображає взаємозумовленості інституціональної, ціннісно-нормативної, особистісно-професійної складової розвитку державної служби з огляду на темп змін, вектор спрямованості, характер змін та результативність. Ціннісна складова формування потенціалу державної служби здатна виконувати роль як каталізатора, так і стати бар'єром інституціональних

змін. Тобто, розвиток професійного потенціалу державних службовців виступає свого роду регулятором для формування потенціалу державної служби, поєднання стійких і динамічних компонентів в структурі ціннісної структури державної служби, сприяє забезпеченню формуванню наступності і подальшій передачі цінностей державної служби.

Отже, пропонуємо поняття «аксіологічний транзит у сфері державної служби» – визначати як невідворотній процес переходу, якісного оновлення, зміни ціннісних орієнтацій у сторону їх осучаснення, з вектором розвитку на людиноцентристський підхід та визнання особистісно-ціннісних професійних орієнтацій як ключових аспектів для формування потенціалу державної служби.

Формування потенціалу державної служби у контексті аксіологічного транзиту – це процес аксіологічного (ціннісного) переходу, трансформації, докорінний змістовний злам та/або оновлення звичних державно-ціннісних орієнтацій, що призводить до збагачення та осучаснення управлінської свідомості державних службовців у бік розуміння необхідності розвитку особистісно-професійного потенціалу та передачі цінностей державної служби наступним поколінням державних службовців.

Таким чином, можна зробити припущення, що завдяки розвитку професійного потенціалу державних службовців у перспективі можна очікувати на формування потенціалу державної служби України, розвитку сукупного кадрового потенціалу державної служби і суспільства, який має стати найбільш стабільним соціальним елементом, і від стану якого безпосередньо залежать перспективи соціально-економічного розвитку країни у майбутньому. Адже професійний потенціал є складовою діяльності державного службовця як представника влади, розвиток якого потребує відповідного ставлення і умов, підтримки та збереження.

Список використаних джерел

1. Войтович Р. Модернізація державного управління в умовах глобальної інтеграції / Р. Войтович // Вісник НАДУ. – 2013. – № 2. – С. 14 – 23.
2. Ковальова Д. В. Професійна соціалізація державних службовців органів виконавчої влади на регіональному рівні в Україні : дис. канд. наук держ. упр. : 25.00.03 / Ковальова Дарина Володимирівна ; ДРІДУ НАДУ при Президентіві України. – Дніпропетровськ, 2015. – 250 с.
3. Козаков В. Ціннісні ознаки діяльності державно-владних структур/ В. Козаков // Вісник НАДУ. – 2006. – № 4. – С. 176 – 187.
4. Козаков В. М. Становлення та розвиток соціально-ціннісних засад державного управління в Україні : дис. док. держ. упр : спец. 25.00.01 – «Теорія та історія державного управління» / Володимир Козаков. – К., 2008. – 446 с.

Бардах О.Ю.

ОСОБЛИВОСТІ ВЗАЄМОДІЇ ВЛАДИ ТА БІЗНЕСУ В УМОВАХ ЦИФРОВОЇ ТРАНСФОРМАЦІЇ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ

Існує певний ризик, що цифровізація економіки та суспільства, яка зараз активно декларується на різних політичних рівнях, стане самоціллю і буде