

Список використаних джерел

1. Никифоров А. Є. Інноваційна діяльність: теорія і практика державного управління: монографія. Київ: КНЕУ, 2010. – 420 с.
2. Попов С. А. Державно-управлінські нововведення: теорія, методологія, практика: монографія. Одеса: ОРІДУ НАДУ, 2014. – 296 с.

Ярмоленко В.Ю.

ВИКОРИСТАННЯ КОМП'ЮТЕРНИХ ПОЛІГРАФІВ У КАДРОВІЙ РОБОТІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

Державний службовець є основою існування держави як такої, адже саме його свідомість найбільш заточена на системне бачення навколишніх процесів, які постають для нього, здебільшого, в контексті державних перетворень. А тому фундаментальним питанням постає те, на скільки його картина світу відповідає потребам сучасної дійсності, чи є його бачення комплексним і динамічним, а ще важливіше: чи гармонує можлива многогранність та кмітливість держателя владних повноважень з реаліями правомірності здійснення державної влади. Як гуманність, так і жорстокість представників влади того чи іншого суспільства постає моральними якостями тих, хто втілює у життя його ідеали. Завдяки механізму формування кадрового потенціалу державної служби відбувається залучення кадрів, що дає можливість добирати на роботу високоосвічених фахівців. Під час конкурсного відбору формується кадровий потенціал державної служби – ця складова є провідною і безпосередньо впливає на майбутню продуктивність державної служби, адже саме від кадрового потенціалу залежить якість виконуваних завдань. Варто сказати, що фахівці залучаються на етапі більш теоретичного бачення певної професійної діяльності, тобто йде потенційне визначення їх здатності до ефективної роботи на певній посаді організації.

Гострим питанням існування України сьогодні є питання корупції, що має ознаки корупції кризового типу. Корумповані відносини дедалі інтенсивніше витісняють моральні, правові відносини між людьми, і з прецеденту поступово перетворюючись на правило поведінки, що є фатальним у правовій державі. Корупція вже стала досить звичним явищем у всіх сферах суспільного життя. Основний «накопичувач» існування такого рівня корупції є суспільний менталітет, який влучно характеризується висловом: «Україна – рідна мати, не вкрадеш – не будеш мати». Подібне бачення стає рухомим стимулом до пошуку корупційних шляхів вирішення проблемних питань в контексті лояльності механізмів функціонування державних інституцій, які створюють певний пріоритет у порівнянні легальними процедурами отримання певних послуг. Масштабність корупційних проявів у владних і управлінських структурах нівелює міжнародну солідарність до України, а що в край негативно – створює умови втрати довіри українського суспільства до державних інститутів. Існування корупції в органах виконавчої влади виявляє себе у наданні незаконних переваг та підтримки

монопольного становища на ринку суб'єктів підприємницької діяльності.

У сфері політичного життя держави поширення корупції може призвести до зміщення цілей політики від загальнонаціонального розвитку до забезпечення володарювання олігархічних угруповань. При цьому, з урахуванням інших умов здійснюється плавний перехід від напівлегітимною лобізму до відвертої корупції [1, с. 125]. З метою попередження корупційних діянь і укомплектування державного апарату чесними співробітниками, у понад 70 країнах використовується поліграф, серед яких: США, Канада, Мексика, Ізраїль, Японія, Південна Корея, Польща, Чехія, Словаччина, Туреччина та Україна.

В Україні цей прилад використовується в роботі силових і контролюючих державних структур. Наприклад, Національна поліція вдається до послуг «детектора брехні» під час прийому людей на службу і в ході оперативно-розшукової діяльності. Пройти обов'язкову перевірку на поліграфі зобов'язані також всі претенденти на посади в Міністерстві оборони та новоствореного Державного бюро розслідувань. Крім того, ще з 2013 року поліграфічні дослідження використовує в своїй діяльності Державна фіскальна служба.

Науковою основою використання поліграфа для детекції брехні є теорія психологічного комплексу, згідно з якою обстежуваний відчуває стан емоційного стресу в тому разі, коли його відповідь на поставлене запитання не є повністю правдивою, причому чим важливішою є приховувана від екзаменатора інформація, чим більше обстежуваний бажає обманути, тим більшим буде рівень стресу [2, с. 27].

На нашу думку, варто акцентувати увагу на те, а чи дійсно разова перевірка поліграфом держслужбовців, які хочуть зайняти більш високу посаду є досить стримуючим фактором, що нівелює корупцію? За останні 10-15 років світова наука довела, що образ людського «я» змінюється постійно і навіть закоренілі шаблони світобачення втрачають силу звички. Той тандем ментально-емоційних реакцій, який був представлений в кандидаті на здобуття посади, здатен кардинально зазнати змін за час безпосередньої роботи на цій посаді.

Вважається, що, потрапляючи до колективу, людина переймає правила поведінки, які в цьому колективі прийняті. Тому, якщо внутрішньовідомча культура така, що по відношенню до неправомірних дій панує лояльна чи навіть заохочувальна обстановка, безвідповідальність при вирішенні службових питань, відсутність гласності при обговоренні проступків співробітників, то новопришедші приймуть таку поведінку як нормальну і наслідуватимуть її надалі. При цьому деякі вчені вважають, що принципова можливість виходу з такого середовища у людини завжди є, проте, на нашу думку, таким виходом частіше стає звільнення за власним або і стороннім бажанням.

Порядок застосування поліграфа в процесах отримання посад на державну службу потребує чіткої регламентації, а результати досліджень мають обов'язково піддаватися гласності. Важливим, з наших міркувань, є регулярність проведення поліграфічних процедур, а саме: визначення переліку тих випадків для здійснення цього дослідження позачергово, а також, що є цільовим – наступного контролю за впливом цих результатів на стан кар'єри конкретних державних службовців.

Список використаних джерел

1. Багрий-Шахматов Л. В. Уголовно-правовые и криминологические проблемы коррупции, теневой экономики и борьбы с ними: [учеб. пособие]. Одесса: Латстар. 2001. – 529 с.
2. Свон П. Полиция США [Текст]: / П. Свон. – Санкт-Петербург: Алетейя, 2000. – 342 с.

МОДЕРНІЗАЦІЯ ЗАГАЛЬНОНАЦІОНАЛЬНОЇ СИСТЕМИ ПІДГОТОВКИ, ПЕРЕПІДГОТОВКИ ТА ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ ТА ПОСАДОВИХ ОСІБ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ В УМОВАХ РЕАЛІЗАЦІЇ НОВОГО ЗАКОНУ УКРАЇНИ «ПРО ДЕРЖАВНУ СЛУЖБУ»

Александров О.В.

ОСОБЛИВОСТІ МЕХАНІЗМІВ МОДЕРНІЗАЦІЇ СИСТЕМИ ПІДГОТОВКИ, ПЕРЕПІДГОТОВКИ ТА ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ ТА ПОСАДОВИХ ОСІБ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ УКРАЇНИ

Становлення демократичної, правової, соціальної держави, розвиток засад громадянського суспільства, інтеграція України в Європейське співтовариство, здійснення адміністративної та муніципальної реформ, проведення Операції Об'єднаних сил у східних областях, введення воєнного стану в окремих областях України та у внутрішніх водах Азово-Керченської акваторії вимагають, щоб чинник знань, отриманих шляхом аналізу оперативної, достовірної та актуальної інформації відігравав пріоритетну роль у діяльності органів державного управління та місцевого самоврядування.

Законом України «Про державну службу» [1] визначено принципи, правові та організаційні засади забезпечення публічної, професійної, політично неупередженої, ефективної, орієнтованої на громадян державної служби, яка функціонує в інтересах держави і суспільства, а також порядок реалізації громадянами України права рівного доступу до державної служби, що базується на їхніх особистих якостях та досягненнях.

Політика у сфері децентралізації, як відхід від централізованої моделі управління в державі, сприяє забезпеченню спроможності місцевого самоврядування, побудові ефективної системи територіальної організації влади в Україні, реалізації у повній мірі положень Європейської хартії місцевого самоврядування, принципів субсидіарності, повсюдності та фінансової самодостатності місцевого самоврядування [2].

В Україні за роки незалежності склалася певна система кадрового забезпечення органів державної влади та місцевого самоврядування, наразі задіяні механізми її