

4. Про тимчасові заходи на період проведення антитерористичної операції : Закон України від 02.09.2014 р. № 1669-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1669-18#Text>.

5. Про забезпечення прав і свобод громадян та правовий режим на тимчасово окупованій території України : Закон України від 15.04.2014 р. № 1207-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1207-18#Text>.

6. The Man and the Biosphere Programme (MAB). UNESCO : website. URL: <https://en.unesco.org/mab>.

7. Про національну інфраструктуру геопросторових даних : Закон України від 13.04.2020 р. № 554. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/554-IX#Text>.

УДК 351.083

Сорокіна Н.Г. д. держ. упр., доцент, доцент кафедри державного управління і місцевого самоврядування

Навчально-науковий інститут державного управління НТУ «Дніпровська політехніка», м. Дніпро, Україна.

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДОБРОЧЕСНОСТІ НА ПУБЛІЧНІЙ СЛУЖБІ В ПРОЦЕСІ ФОРМУВАННЯ ПАРТНЕРСЬКИХ ВІДНОСИН МІЖ ВЛАДОЮ ТА ГРОМАДОЮ

Бездоганна чесність, порядність, патріотизм, неупередженість, високий професіоналізм – це те, що суспільство очікує від публічних службовців. Від моральних якостей публічних службовців, їх самовідданості в служінні суспільному благу безпосередньо залежить ставлення громадян до органів влади. Будь-які вади, недоліки, помилки, проблеми у вирішенні справ, приниження гідності людини, аморальні вчинки є найсильнішими чинниками дестабілізації суспільства, які створюють негативну репутацію як конкретному публічному службовцеві, так і публічній службі в цілому. Для того, щоб бути ефективною, публічна служба повинна ґрунтуватися на міцному духовно-моральному фундаменті.

Довіра громадян до владних структур, спроможність державно-управлінського апарату ефективно виконувати своє соціальне призначення є визначальними факторами конструктивного розвитку та гуманізації суспільства. Моральний вимір функціонування публічної служби стає вагомим елементом формування партнерських відносин між владою та громадою, ресурсом управління професійною діяльністю, чинником стимулювання високого професіоналізму публічних службовців. Тому основою реформування публічної служби України повинно бути саме підвищення високих стандартів доброчесності на публічній службі, яка орієнтується на цінності демократичної, правової і соціальної держави, служіння суспільному благу, професійну компетентність, здатність ефективно, в рамках закону і посадових повноважень реалізовувати функції державного органу та органу місцевого самоврядування.

За останні роки тема доброчесності на публічній службі є однією з найактуальніших, яка хвилює наше суспільство, обговорюється європейською та міжнародною спільнотою. Категорія «доброчесність» належить до фундаментальних категорій науки етики, відображає суб'єктивну форму моралі та означає результат виявлення у поведінці особистості певних стійких позитивних моральних якостей. Доброчесність публічної служби може у найзагальнішому вигляді означати високоморальну характеристику її представників, діяльність яких спрямована на досягнення добра (блага) як для кожної окремої людини, так і суспільства в цілому [1, с. 40]. Як влучно зазначає Чеченко К. О., «Без наявності добрих промислів, чесних

намірів, глибоких переконань важливості дотримання законодавства та високих морально-етичних принципів як у повсякденному житті так і у професійній сфері не можуть бути належним чином реалізовані ні високі професійні освітні навички ні найдосконаліші фахові вміння» [3, с. 150].

Глобалізація та інтеграція України до світового співтовариства потребують кардинальних змін у системі публічної служби. В цьому аспекті запобігання протиправній та неетичній поведінці публічних службовців є важливою умовою розвитку інститутів державної служби та служби в органах місцевого самоврядування.

Для підвищення престижності публічної служби та забезпечення прихильності публічних службовців до цінностей, які орієнтовані на професійне, чесне і неупереджене виконання посадових обов'язків, важливим є створення ефективної системи мотивації, застосовуючи при цьому як моральне, так матеріальне стимулювання. З цією метою необхідним є, по-перше, використання морально-психологічних методів мотивації, до яких відносять: посилення самоповаги, визнання авторства результату, високу публічну оцінку (грамоти, подарунки і т.і.), моральне задоволення роботою і гордість за свій колектив, стимулювання впливом (включення в конкурсні комісії, групи та ін.), кар'єрне зростання. По-друге, необхідним є розширення участі підлеглих в управлінні, зокрема впровадження на публічній службі практики обговорення та узгодження з працівниками та керівниками завдань на майбутній період, тощо. Також вельми важливим є забезпечення службовців гідним рівнем оплати праці, забезпечення залежності матеріальної винагороди службовців від результатів їхньої праці, що дозволить не тільки підвищити лояльність співробітників до своєї організації, а й посилити прихильність її цілям [2, с. 123].

Крім того пріоритетними напрямками в процесі забезпечення доброчесності на публічній службі має стати:

- забезпечення наявності сильної політичної волі з цього питання;
- формування на початковому етапі довіри до влади з боку суспільства, що вимагає прийняття та реалізації політики повної нетерпимості до корупції, боротьбу з олігархами та корумпованими чиновниками як символами корупції;
- тотальний наступ на корупцію, що передбачає проведення ефективних заходів антикорупційної політики;
- залучення нових кадрів, що вимагає розробки мотиваційної політики та забезпечення публічних службовців відповідною заробітною платою та бонусами за успіхи в роботі;
- удосконалення законодавства в цій сфері;
- адаптацію міжнародного досвіду до національних умов, що передбачає врахування не тільки успішних зарубіжних практик, а й випадків невдалих спроб;
- використання інформаційних технологій для зменшення особистих контактів громадян із чиновниками;
- формування партнерських відносин та ефективної комунікації між владою та громадою в процесі підняття довіри до влади, що передбачає започаткування та популяризацію громадських слухань, присвячених проблемам доброчесності на публічній службі.

Саме реалізація всіх перерахованих заходів, на нашу думку, повинна сприяти формуванню доброчесної публічної служби, головною місією якої є служіння суспільному благу.

Список використаних джерел:

1. Сорокіна Н.Г. (2017). Доброчесність як необхідна морально-етична складова діяльності публічного службовця. *Jurnalul juridic national: teorie și practică National law journal: theory and practice. Научно-практическое правовое издание Республики Молдова*

Национальный юридический журнал: теория и практика. № 5 (27). С. 39-42. URL: <http://www.jurnaluljuridic.in.ua/archive/2017/5/8.pdf>.

2. Сорокіна Н. Г. (2020). Морально-етичні основи публічної служби в умовах трансформації влади в Україні : монографія. Дніпро : Грані, 2020. 224 с.

3. Чеченко К. О. (2022). Принцип доброчесності державної служби: етимологія та генеза морально-етичної норми. *Київський часопис права*, (1), 143-151. <https://doi.org/10.32782/klj/2022.1.22>.

УДК (342.9-057.36)

Степанченко О.М., аспірант спеціальності 281 Публічне управління та адміністрування кафедри управління та адміністрування Науковий керівник: Шевченко С.О., д.держ.упр., професор, професор кафедри управління та адміністрування

(Дніпропетровський державний університет внутрішніх справ, м. Дніпро, Україна)

ПУБЛІЧНЕ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ЗБРОЙНИХ СИЛ: ДОСВІД США ТА ТУРЕЧЧИНИ

Кожна держава зобов'язана вибудувувати багаторівневу систему безпеки, яка має політичну, економічну, дипломатичну і оборонну складові. Хоча гармати і не є «останнім аргументом», але іноді тільки наявність ефективних збройних сил, дозволяє добитися результатів дипломатичними методами. Армія – це не просто купа людей зі зброєю. Це складний організм, який відображає, як мінімум, політичну спільноту, яку він представляє, а також соціальний, політичний, економічний та технологічний період історії.

У світі існують різні підходи до формування збройних сил, але найбільш ефективним, з точки зору боєздатності, швидкого розгортання і чисельності, були, є і залишаються армії, що структурно складаються з регулярних військ і резерву [1].

Збройні сили будь-якої країни, а України особливо, унаслідок наявності агресивного сусіда, що не лише має територіальні домагання, але й втілює агресію в життя, повинні виконувати завдання:

- підтримка кваліфікованої кадрової армії для вирішення поточних завдань оборони;
- формування кваліфікованого резерву для поповнення кадрової армії і швидкого збільшення її складу в періоди криз, що ми маємо наразі;
- створення мобілізаційної інфраструктури на випадок конфліктів.

Нині повністю професійні армії мають понад п'ятдесят держав, включаючи такі досить великі країни, як Японія, Індія, Пакистан, Канада, Австралія, Нігерія і Філіппіни. При цьому не усі вони захищені від потенційних супротивників океанами або територією союзників. Японію відділяє від російської федерації смужка води шириною в декілька десятків кілометрів. Індія і Пакистан, що стабільно ворогують між собою мають декілька тисяч кілометрів спільного сухопутного кордону.

Найбільш потужною і численною професійною армією володіють *США*. Комплектування збройних сил здійснюється на добровільній основі. Усі кандидати піддаються тестуванню з метою виявлення їх загальноосвітнього рівня, схильностей і здібностей, можливості і доцільності використання по обраній ними спеціальності. За результатами тестування кандидати розподіляються по відповідних військово-облікових спеціальностях.

Після прийняття присяги новобранці прямують в учбові центри видів збройних сил для проходження початкової підготовки і підготовки за фахом.