

УДК 342.951

DOI: 10.35432/tisb292023289702

ПРИЧИНИ ТА ПЕРЕДУМОВИ ВИНИКНЕННЯ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ В ОРГАНАХ ПУБЛІЧНОЇ ВЛАДИ В УМОВАХ СУЧАСНИХ ВИКЛИКІВ

Назаренко Марина Олександрівна

к.н.держ.упр.,

старший викладач кафедри публічного управління
та адміністрування

Вінницький державний педагогічний університет
імені Михайла Коцюбинського

<https://orcid.org/0000-0003-2116-754X>

Конфлікт інтересів в органах публічної влади – це ситуація під час якої керівник будь-якого структурного підрозділу органу публічної влади ставить свої інтереси вище за колективні та інтереси організації, користуючись владними повноваженнями та професійним становищем, отримуючи при цьому зиск (моральний, фінансовий, психологічний, кар'єрний тощо).

Враховуючи складність та багатоплановість конфлікту інтересів причини та мотиви його досить різноманітні: психологічні, соціальні, економічні, культурні, управлінські, політичні, ціннісні тощо.

Українська дослідниця Л. Гуменюк узагальнила основні причини виникнення конфліктів в органах публічної влади, а саме:

- ієрархічність структури управлінських статусів і ролей, що закладає суперечність «між тими, хто керує (керівниками) і підлеглими (керованими) і породжує нерівність у розподілі влади між самими суб'єктами управління»;
- відсутність чіткої організації структури влади та розмежування повноважень між органами публічної влади;
- невизначеність із системою ротації кадрів, їх просування по кар'єрним сходам, відсутність органів врегулювання та арбітражу;
- різні думки у суб'єктів управління стосовно визначення базових цінностей при оцінюванні поточних подій;
- прогалини в управлінських комунікаціях, насамперед, представлення невивіреної інформації, її нестача та спеціальне маніпулювання нею [6, с. 16].

Рак Ю. визначає основні умови виникнення конфлікту інтересів в органах публічної влади, а саме: суперечності щодо цілей; способів виконання завдання; спрямування на перерозподіл влади, інтересів, ресурсів, умов та інше [5, с. 46].

Гудков Д.В., зазначає, що основними причинами виникнення конфлікту інтересів є: порушення основних принципів публічної служби (верховенство права, законність, публічність, професійність, відкритість, прозорість, політична нейтральність, лояльність, стабільність та доброчесність тощо); порушення обмежень та заборон, пов'язаних з публічною службою; недобросовісне виконання службових обов'язків посадовою особою; неякісне соціальне забезпечення державних службовців [1, с. 125].

Тегза К., вивчаючи генезис конфлікту інтересів в адміністративно-державному середовищі, дійшла висновку, що основними об'єктивними причинами виникнення і розвитку конфлікту інтересів є:

- природне зіткнення інтересів в адміністративно-державній сфері (конфліктність

управлінської діяльності);

- невідповідність структури державного органу його компетенції, покладеним на нього функцій і завдань;

- порушення функціональних зв'язків системи органів державної влади та їх структурних підрозділів (неефективний розподіл компетенції);

- недосконалість законодавства України (наявність прогалин, колізій і протиріч, корупційних чинників у положеннях нормативно-правових актів);

- недосконалість правових механізмів запобігання та врегулювання конфлікту інтересів, відсутність критеріїв, що дозволяють виявити ситуацію потенційного або реально існуючого конфлікту інтересів;

- недостатнє використання сучасних технологій державного управління (інформаційних, телекомунікаційних), що відповідають завданням реалізації масштабних загальнодержавних програм і проектів;

- недотримання і порушення вимог законодавства України про державну службу, протидії корупції та ін.;

- невиконання (неналежне) виконання державним службовцем покладених на нього службових і посадових обов'язків;

- невідповідність державного службовця вимогам до його посади;

- відсутність сучасних механізмів стимулювання державних службовців і компенсації дотримання ними обмежень і заборон, пов'язаних з державною службою [6, с. 22-23].

Серед суб'єктивних причин конфлікту інтересів на державній службі можна виділити наступні:

- незадоволені потреби державних службовців (соціальним статусом, грошовим утриманням і т.д.);

- неадекватний рівень домагань і переваг державних службовців;

- недостатня соціально-психологічна компетентність і розвиненість морально-психологічних якостей державних службовців.

До об'єктивних причин виникнення конфлікту інтересів належить:

- неточність правил, регламентів у зв'язку із суб'єктивізмом їх укладачів;

- розбіжність, відмінність або перетин інтересів членів організації;

- різниця в ціннісних орієнтаціях; різні форми нерівності в колективі;

- різні форми економічної і соціальної нерівності;

- незадоволеність відносинами між окремими структурними одиницями організації, тобто тим місцем або статусом, які працівники або соціальні групи займають в структурі організації тощо [6, с. 23-24].

Основними причинами прояву конфлікту інтересів, на нашу думку, є: суперечність між приватним інтересом та службовими повноваженнями; класові та соціальні суперечності; різний рівень доходів; тиск обставин; відмінностей в переконаннях і віруваннях, культурних стереотипах; бажання отримати більше влади та ресурсів тощо.

Якщо розглядати конфлікт крізь призму структурних елементів, то його можна схематично зобразити так [4] (див. рис. 1).

Для виникнення конфлікту інтересу окрім конфліктної ситуації, тобто умов виникнення конфлікту, повинна статися якась спірна ситуація, імпульсом її створення є конфліктогени.

Конфліктогени – це слова, дії (чи відсутність дій), що можуть призвести до конфлікту.

Конфліктна ситуація обов'язково передбачає суперечливі позиції сторін із будь-якого приводу. Конфліктні ситуації, що існують у значній кількості, переходять у конфлікт лише у разі порушення балансу інтересів учасників взаємодії та за певних умов. Конфліктна ситуація – це умова виникнення конфлікту. Для переростання такої ситуації в конфлікт необхідними є зовнішній вплив, поштовх чи інцидент [3]. Наприклад, будь-які дії, пов'язані з

особистим інтересом посадової особи під час виконання своєї професійної діяльності.

Інцидент (привід) характеризує активізацію дії однієї зі сторін, що зачіпає, нехай навіть ненавмисно, інтереси іншої сторони [3]. Це проявляється в таких категоріях як:

- *фаворитизм*: надання переваг, привілеїв, у зв'язку з існуванням приязних стосунків [2].

Наприклад, посадова особа укладає договір для поставки та установки комп'ютерного обладнання з фізичною особою-підприємцем, яка є його товаришем, незважаючи, що інші фірми надають такі ж послуги, але на вигідніших умовах;

- *непотизм*: надаються переваги близьким і родичам під час прийняття на роботу (особливо на владні посади) [2].

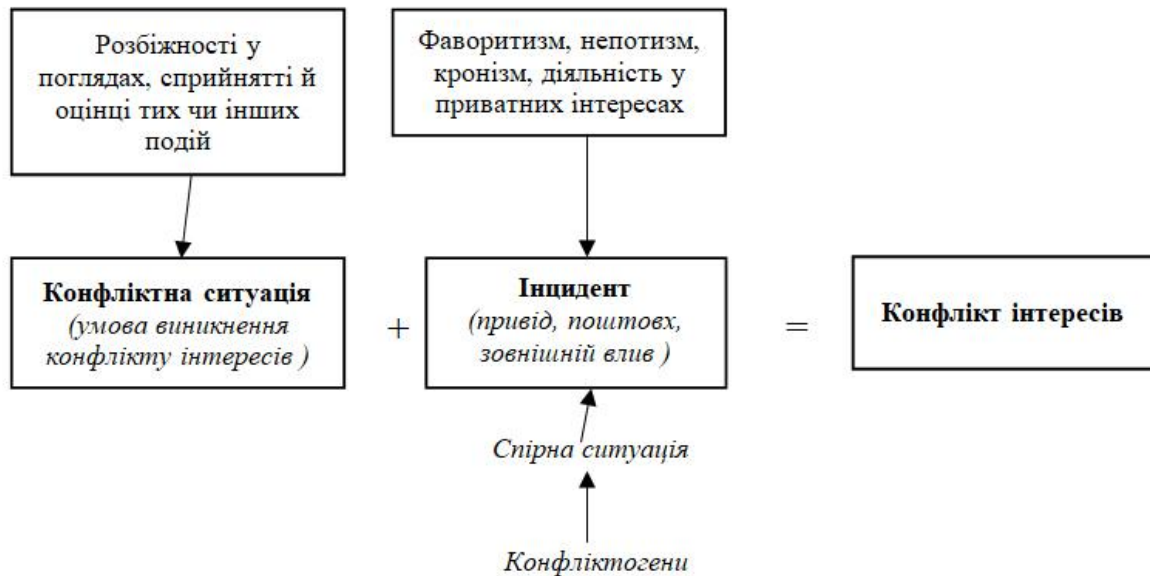


Рис. 1. Перетворення конфліктної ситуації на конфлікт інтересів

Наприклад, призначення посадовою особою на керівну посаду свого сина, а не іншого співробітника, який має більше досвіду, знань, умінь і навичок у відповідній сфері;

- *кронізм*: практика призначення друзів, родичів або довірених осіб на керівні посади, сприяння працевлаштуванню чи кар'єрному зростанню претендентів, забезпечення різними формами заохочення в обмін на їхню особисту відданість («вірність хазяїну») [2].

Наприклад, постійна практика надання посадовою особою більших премій своєму приятелю, не враховуючи досягнення інших працівників, розраховуючи, що той його підтримуватиме у прийнятті ним управлінських рішень.

- *діяльність у приватних інтересах*: відповідальна особа в організації має зовнішні конфліктні інтереси і діє у своїх інтересах, а не в інтересах організації [2].

Наприклад, керівник укладає договір для поставки та установки комп'ютерного обладнання з фізичною особою-підприємцем, на умовах отримання особистої грошової вигоди. Це вже є не лише конфліктом інтересів, а й адміністративним правопорушенням, прямо пов'язаним з корупцією.

Отже, конфліктна ситуація – це накопичення неузгодженостей, суперечностей, що вміщують суттєві причини конфлікту.

Інцидент – збіг обставин, що є імпульсом для виникнення конфлікту.

Основні причини виникнення конфлікту інтересів в органах публічної влади, на нашу думку, ми можемо розділити на такі чотири групи:

1. Конфлікт цілей – розбіжність у баченні майбутнього організації між керівником та підлеглими.
2. Конфлікт у методах здійснення професійної діяльності – відмінність у поглядах

щодо проведення політик в публічних організаціях;

3. Емоційний конфлікт – коли посадова особа керується при прийнятті управлінських рішень власними емоціями, відчуттями, не враховуючи думку колективу;

4. Ментальний конфлікт – коли людина відчуває всюдозволеність, звикла порушувати правила та норми (нормативні, правові, етичні, культурні тощо), тому незважаючи на неправильність своїх дій задовольняє перш за все свої потреби використовуючи службове положення.

Як бачимо з вищенаведеного, без учасників конфлікт інтересів не зможе виникнути. Такими учасниками є носії публічної влади (суб'єкти влади), тобто ті, хто приймає управлінські рішення.

Якщо не реагувати та вчасно не врегулювати конфлікт інтересів в органах публічної влади, то це може призвести до наступних негативних наслідків:

- по-перше, це спрятиме хибному шляху розвитку публічної служби;
- по-друге, падіння довіри населення до дій органів публічної влади;
- по-третє, порушення психологічного клімату в самій організації (органі, інституції);
- по-четверте, падіння авторитету керівника;
- по-п'яте, неефективність та без/недостатня результативність прийнятих управлінських рішень;
- по-шосте, провокування корупційних діянь тощо.

Сьогодні однією з найбільш гострих проблем в органах публічної влади постає конфлікт інтересів. Саме невирішеність цього важливого питання впливає на формування думки громадськості щодо того, чи іншого органу публічної влади, негативно впливає на професійний та соціальний клімат в самій організації і може привести як до адміністративного правопорушення, так і до злочину.

Список літератури

1. Гудков Д. В. Конфлікт інтересів та шляхи його врегулювання в національному законодавстві. Право і суспільство. 2014. № 1-2. С. 120–124.
2. Конфлікт інтересів. [Електронний ресурс]. / Anti-Corruption Kyiv. Проект ACREC. URL: <https://acwalks.com.ua/knowledgebase/konflikt-interesiv/>
3. Конфліктологія. Ємельяненко Л. М., Петюх В. М., Торгова Л.В., Гриненко А.М. Навч. посіб. К.: КНЕУ, 2003. 315 с.
4. Пірен М.І. Конфлікти в системі політико-управлінської діяльності. Навч.посіб. К.: НАДУ. 2008. URL: <https://studfile.net/preview/5043548/>
5. Рак Ю. Конфлікти в публічному управлінні України: особливості та види. Актуальні проблеми державного управління. Теорія та історія державного управління. Одеса: Т.1 № 82. 2021. URL: <http://uran.oridu.odessa.ua/article/view/229124>
6. Тегза К.Ю. Врегулювання організаційних конфліктів та конфліктів інтересів в органах державної влади. 2020. 89 с. URL: https://ela.kpi.ua/bitstream/123456789/38316/1/Tehza_magistr.pdf