

врегулювання конфлікту інтересів, який реалізує принцип публічності й відкритості діяльності органів правосуддя в цілому.

Список використаних джерел

1. Врегулювання конфлікту інтересів у суді: антикорупційні засади та етичні аспекти. І.В.Юревич, Л.Е. Мхітарян. сайт. URL: <http://forumprava.pp.ua/files/460-465-2017-5-----,------72-.pdf>

2. Про Стратегію реформування судоустрою, судочинства та суміжних правових інститутів на 2015-2020 роки. Указ Президента України від 20 трав. 2015 № 276/2015. сайт. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/ru/276/2015/print> (дата звернення 12.11.2018).

3. Порядок здійснення контролю за дотриманням законодавства щодо конфлікту інтересів у діяльності суддів. Рішення Ради суддів України від 04 лют. 2016 № 2. сайт. URL: http://www.vru.gov.ua/legislative_acts/21 (дата звернення 12.11.2018).

4. Про затвердження Методичних рекомендацій щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів: рішення Національного агентства з питань запобігання корупції від 29 верес. 2017 № 839. сайт. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0839884-17> (дата звернення 12.11.2018).

Довгань Олександр Олександрович,

здобувач ступеня вищої освіти магістра ННІ № 3
Національної академії внутрішніх справ

Кучерява Зорислава Іванівна,

здобувач ступеня вищої освіти магістра ННІ № 3
Національної академії внутрішніх справ

Науковий керівник: професор кафедри
конституційного права та прав людини
Національної академії внутрішніх справ, доктор
юридичних наук, професор **Камінська Н. В.**

АНТИКОРУПЦІЙНА КОНЦЕПЦІЯ РЕФОРМУВАННЯ ЗАЙНЯТТЯ ВАКАНТНИХ ПОСАД НА ДЕРЖАВНІЙ СЛУЖБІ

У зв'язку з високим рівнем корупції постає необхідність дослідження цього соціального явища та факторів, що впливають на його розвиток. Оскільки корупція наявна в межах виконання посадових чи службових обов'язків то доцільно розглянути законодавчо закріпленні положення, які визначають порядок підбору кадрів на державну службу. Також, високий рівень корупція в органах державної

влади, може свідчити про недосконалість порядку та загалом системи укомплектування відповідних кадрів.

На сьогоднішній день, в Україні затверджений порядок проведення конкурсу на зайняття вакантних посад у сфері державної служби. Так, Закон України від 10 грудня 2015 року № 889-VIII «Про державну службу» визначає принципи, правові та організаційні засади забезпечення державної служби, а Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку проведення конкурсу на зайняття посад державної служби» визначає процедуру проведення конкурсу на зайняття вакантної посади державної служби (далі – конкурс), метою якого є добір осіб, здатних професійно виконувати посадові обов'язки.

Державна служба – це публічна, професійна, політично неупереджена діяльність із практичного виконання завдань і функцій держави [1].

Відповідно до ПКМУ «Про затвердження Порядку проведення конкурсу на зайняття посад державної служби» існують такі умови проведення конкурсу: 1) рішення про оголошення конкурсу на зайняття посади категорії «А» приймає суб'єкт призначення; 2) рішення про оголошення конкурсу на зайняття посади категорій «Б» і «В» приймає керівник державної служби в державному органі (далі – керівник державної служби).

Конкурс проводиться за такими етапами: 1) прийняття рішення про оголошення конкурсу; 2) оприлюднення оголошення про проведення конкурсу; 3) прийняття документів від осіб, які бажають взяти участь у конкурсі; 4) перевірка поданих документів на відповідність установленим законом вимогам; 5) проведення тестування та визначення його результатів; 6) розв'язання ситуаційних завдань та визначення їх результатів (у випадках, передбачених цим Порядком); 7) проведення співбесіди та визначення її результатів; 8) проведення підрахунку результатів конкурсу та визначення переможця конкурсу і другого за результатами конкурсу кандидата; 9) оприлюднення результатів конкурсу [2]. Виникає питання щодо проведення співбесіди та визначення її результатів де простежується суб'єктивізм осіб що приймаються таке рішення. Недосконалість такої системи, полягає у тому, що у всіх випадках останнє слово залишається за компетентною особою або комісією таких осіб які оцінюють і виставляють бали за іспит, що не виключає вірогідність приватного інтересу та конфлікту інтересів.

Для поліпшення сьогоднішньої ситуації яка склалась у системі відбору кандидатів на вакантні посади державної служби, ми пропонуємо реформування концепції зайняття вакантних посад на державну службу. Така концепція буде передбачати автоматизовану рейтингову систему (програмного забезпечення) заняття вакантної посади, що дасть змогу об'єктивно нараховувати бали за певні здобутки кандидатів, які вони отримували впродовж тривалого шляху становлення себе як особистості в суспільстві та громадянина в державі.

Запропонована нами, автоматизована рейтингова система визначає бали за такими категоріями:

1. Освіта. Виходячи із цього положення та згідно нової концепції, проходячи цей критерій, бали будуть нараховуватися за:

1) Диплом вищої освіти.

2) Диплом з відзнакою.

3) Диплом міжнародного зразка.

4) Диплом провідних закладів вищої освіти (академічний рейтинг закладів вищої освіти «Топ-200 Україна 2018») [3].

2. Наукові досягнення. До уваги буде братися кількість публікацій. Більш високо повинно оцінюватися публікації в іноземних видавництвах та наукові публікації на міжнародному рівні.

3. Коефіцієнт інтелекту (показник IQ). Кожен тест складається з безлічі різних завдань, де рівень складності поступово зростає. Серед них тестові завдання на логічне та просторове мислення, а також завдання інших типів. За результатами тесту підраховується IQ.

4. Психологічний стан кандидата. Оцінка рівня нервово-психічної стійкості, наприклад, може проводитися за методикою «Прогноз» за В.А. Бодровим. Методика призначена для початкового орієнтовного виявлення осіб з прикметами нервово-психічної нестійкості (НПН). Вона дозволяє виявити окремі початкові симптоми порушень особистості, а також оцінити вірогідність їх розвитку й прояву в поведінці та діяльності людини [4].

5. Тест на логіку. *Критичне мислення.* Це процес аналізу, синтезування й обґрунтування оцінки достовірності/цінності інформації; властивість сприймати ситуацію глобально, знаходити причини і альтернативи; здатність генерувати чи змінювати свою позицію на основі фактів й аргументів, коректно застосовувати отримані результати до проблем і приймати зважені рішення – чому довіряти та що робити далі [5]. *Аналітичне мислення.* Здатність людини логічно аналізувати те, що відбувається і піддавати його холодній здоровою критиці [6]. *Логічне мислення* - це вид мислення, що відбувається з опорою на поняття, судження, в яких виражені виділені властивості за допомогою логіки, без використання емпіричних даних [7].

6. Мова. Для проходження цього критерію відповідно вимогам нової концепції та для набрання відповідного бала необхідно буде занести свій сертифікат, який зазначає володіння іноземною мовою на належному рівні. Велику роль на даному етапі буде відігравати сертифікати міжнародного зразка порівняно з вітчизняними.

Таким чином, новий механізм проведення конкурсного відбору на зайняття вакантної посади державної служби осіб відбуватиметься на основі оцінювання їх особистих досягнень у навчанні, роботі, рівень розумового розвитку, психологічної рівноваги тощо, для належного виконання службових обов'язків, професійних здобутків та особистісного розвитку.

Список використаних джерел

1. Про державну службу: Закон України від 10.12.2015 р. № 889-VIII. Відомості Верховної Ради України. 2016. № 4. Ст. 43.
2. Про затвердження Порядку проведення конкурсу на зайняття посад державної служби: Постанова Кабінет Міністрів України від 25.03.2016 р. № 246. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/246-2016-p>.
3. Центр міжнародних проєктів Євроосвіта: академічний рейтинг університетів України від 04.06.2018 р. URL: <https://ru.osvita.ua/vnz/rating/60985/>
4. Мазяр О. В. Особливості роботи над професійно-орієнтованим завданням з курсу «Ситуаційний і диспозиційний підходи у психології». Навчально-методичний комплекс напряму підготовка «Психологія». Житомир. ЖДУ ім. І. Франка. 2012. 217–239 с.
5. Халперн Д. Психология критического мышления. СПб.: Питер. 2000. 512 с.
6. Луцьк О. Аналітичне мислення, інтуїтивний і логічний стиль роботи мозку від 27.10.2016 р.: Жіночий журнал. URL: <https://elena.lutsk.ua/4986-jak-rozvinuti-analitichne-mislennja-intuitivnij-i.html>.
7. Словник з курсу «Психології»: навчальні матеріали. 2010. URL: https://pidruchniki.com/15801013/psihologiya/slovník_zagalna_psihologiya.
8. Про дискримінацію в галузі праці та занять: Конвенція міжнародної організації праці від 15.06. 1960 р. № 993-161. URL: http://zakon.nau.ua/doc/?^e=993_161.
9. Про вищу освіту: Закон України від 01.07.2014 р. № 1556-VII. Відомості Верховної Ради України. 2014. № 37-38. Ст. 2004.

Довгаль Юрій Сергійович,

молодший науковий співробітник відділу з вивчення проблем забезпечення інформаційної та кібернетичної безпеки, захисту вітчизняного інформаційного простору Міжвідомчого науково-дослідного центру з проблем боротьби з організованою злочинністю при РНБО України

КОРУПЦІЙНІ РИЗИКИ В ІНФОРМАЦІЙНІЙ СФЕРІ

Особливістю розвитку сучасного суспільства є збільшення ролі інформаційної сфери в житті людини, а відповідно й інформаційної діяльності. Інформаційна сфера розглядається і як відносно самостійна сфера, і як допоміжна стосовно інших видів діяльності. В останньому випадку йдеться про те, що інформаційна сфера обслуговує практично всі аспекти суспільного життя (економіку, політику, управління, науку, культуру, побут, сім'ю), тобто займає підлегле положення [1].