

ний, М. М. Іжа, Г. І. Арабаджі / За заг.ред. Надолішнього П. І., Бакуменка В. Д. – Одеса : ОРІДУ НАДУ, 2009. – 394 с.

9. Соловьев А. И. Политико-административные механизмы в системе управления государством // Государственное управление в XXI веке: традиции и инновации: матер. 7-й междунар. конференции факультета государственного управления МГУ им. М. В. Ломоносова (27 мая 2009 г.) в 2-х частях. – М., 2009.

10. Britannica // <http://www.Britannica.com/EBchecked/topic/482290/public-administration>.

11. Guide to College Majors in Public Administration // <http://www.worldwidelearn.com/online-education-guide/business/public-administration-major.htm>.

12. Wilson W. The Study of Administration // <http://teachin.gamercanhistory.org/library/index.asp?document=465>.

УДК 351.95

Тетяна Бодун

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ПІДХОДИ ДО КЛАСИФІКАЦІЇ КОНФЛІКТІВ В ДЕРЖАВНОМУ УПРАВЛІННІ

У статті проаналізовано підходи до класифікації конфліктів, які найчастіше виникають у сфері державного управління. Проаналізовано причини виникнення та розгортання зазначених конфліктів.

Ключові слова: конфлікт, конфліктна ситуація, державне управління, класифікація конфліктів.

Конфлікт як соціально-політичне явище присутній у будь-якому суспільстві. Про його важливу роль писали вже стародавні мислителі, які стверджували, що джерело руху всього існуючого лежить в утворенні протиріч і їх боротьбі [2, с. 95].

В кожному реально існуючому суспільстві йде внутрішня боротьба між силами тоталітаризму і силами демократії. Центральне місце в цій боротьбі займає питання про допустимість конфлікту і про методи його регулювання.

Конфлікти в державно-управлінських відносинах являють собою природну форму взаємодії інститутів, організацій і індивідів. Конфлікт – це специфічна форма конкурентних інтеракцій сторін (двох або більше), що намагаються захистити й реалізувати свої інтереси шляхом заперечення інтересів і статусів своїх контрагентів.

Розглядаючи динаміку соціальних процесів у перехідний період важливо мати на увазі, що окрім конфліктів як соціальної форми прояву ентропії, які виводять соціум з рівноважного стану і визначають за багатьма параметрами початок і характер перехідного періоду, динаміка соціальних змін у транзитних соціумах значною мірою визначається об'єктом конфлікту, тобто самою соціальною системою, у якій він розгортається [5, с. 39].

Надаючи управлінським процесам певну динаміку, вони сигналізують суспільству про виниклі диспропорції, допомагаючи таким чином запобігати небажаному розвитку подій і – в остаточному підсумку – дезінтеграцію

механізмів регулювання макросоціальних відносин. Крім того, конфронтація одних суб'єктів керування неминуче припускає їхнє паралельне співробітництво й кооперацію з іншими учасниками управлінських відносин, що позитивно впливає на структуру й раціоналізацію таких відносин.

Сьогодні Україна перебуває у стані становлення нових соціальних відносин, відійшовши від свого тоталітарного минулого. Розбудова незалежної демократичної держави потребує кардинальних змін не тільки соціальних та економічних відносин, а й вироблення нових підходів до формування ефективної системи політичного управління конфліктами. Не повторюючи стандартні схеми дослідження конфлікту, звернемо увагу на сутнісні характеристики такої форми суспільної взаємодії з огляду на особливості та типології конфліктів.

Проводячи аналіз досліджень і публікацій із зазначеного напрямку, можна зазначити, що охоплюючи досить широкий спектр явищ, конфлікт як поняття широко висвітлюється науковцями у літературі:

- у психології, соціології, конфліктології, політології (Г. М. Андреева, О. Я. Анцупов, Є. М. Бабосов, В. Д. Вишнякова, І. Є. Ворожейкін, А. В. Гірик, І. В. Гришина, О. М. Громова, Л. М. Ємельяненко, Є. С. Жариков, Л. М. Карамушка, А. А. Ручка, Г. М. Сагач, В. В. Танчер, Е. А. Уткін, С. В. Фролов, В. П. Шейнов);
- у державному управлінні (Г. В. Атаманчук, В. Д. Бакуменко, О. М. Бандурка, С. Д. Дубенко, В. М. Князев, В. І. Луговий, В. К. Майборода, Н. Р. Нижник, В. М. Олуйко, М. І. Пірен, В. А. Ребало, В. П. Тронь, С. К. Хаджирадева, В. В. Цветков, О. С. Шегда);
- у літературі з менеджменту (І. Є. Бекешкіна, О. Г. Здравомислов, В. С. Лозниця, М. Х. Маскон, Г. В. Осовська, Ф. У. Тейлор).

Незважаючи на вже здійснені наукові розвідки у даному напрямку, питання, які є темою даного дослідження, не достатньо систематизовані, тому теоретико-методологічні підходи до класифікації конфліктів є актуальним завданням сьогодення.

Мета – проаналізувати існуючі підходи до класифікації конфліктів в державному управлінні. Адже якого б типу конфлікти не виникали в суспільстві і якими причинами вони не були б зумовлені, кожний з них сигналізує про наявність протиріч, котрі необхідно вирішити та врегулювати.

Зв'язок між конфліктом і управлінням – багатогранний. Саме управління – завжди конфлікт. Розвиватися він може різними способами: мирно й конструктивно, забезпечуючи послідовний розвиток системи, або розростатися до масштабів нищівного антагонізму. В останньому випадку спосіб подолання конфлікту може виявитися згубним для самої політичної еліти як суб'єкта не ефективного управління й для всієї суспільної системи. Наочний приклад тому – легкість, з якою республіканські еліти здолали політичну еліту СРСР, що вийшла з-під контролю позаєлітних груп і оплатила отриману волю втратою їх підтримки й власного домінуючого становища.

Тому звертаючи увагу на конфлікти в державно-управлінських відносинах, варто спочатку проаналізувати існуючі класифікації конфліктів.

Першим, хто намагався зробити класифікацію різноманітних конфліктів, був американський соціолог російського походження П. А. Сорокін. Він запропонував розрізняти конфлікти в залежності від того, чи є вони міжособистісними чи міжгруповими, тобто виникають між окремими людьми чи соціальними групами. За такої класифікації всі міжнародні, етнічні і багато інших потрапляють в другу групу.

В подальшому дослідники намагались провести більш детальну класифікацію конфліктів. Свої типології конфлік-

аналіз останніх досліджень і публікацій

мета

виклад основного матеріалу

постановка проблеми

тів розробили такі вчені як К. Боулдінг, Й. Галтунг, С. Чейс, К. Холсті та ін. Часто ці класифікації доволі складні, включають багато різноманітних параметрів і критеріїв, але є і відносно прості класифікації. Однак всі вони, як і визначення самого поняття «конфлікт», залежать від того, що конкретно розуміє той чи інший дослідник, вивчаючи даний феномен. З цієї причини до цього часу немає єдиної, загальноприйнятої типології конфліктів.

В традиційній класифікації міжнародних чи, наприклад, етнічних конфліктів, якими часто користуються на практиці, конфлікти розрізняють на основі того:

- скільки сторін в них бере участь, які прямі і непрямі учасники конфлікту. За цим критерієм виділяють внутрішні, міждержавні, регіональні конфлікти, світові війни. Якщо учасників більше, ніж двоє, то вони є багатосторонніми. Такі конфлікти урегулювати важче;
- якими є інтенсивність і характер конфліктної взаємодії, тобто обмежується конфлікт лише конфліктними стосунками чи в ньому є місце для збройних дій. Існує закономірність: чим вищий рівень ворожості, тим важче урегулювати конфлікт;
- на якому ґрунті проявляються протиріччя (етнічному, релігійному, ідеологічному і т. д.) і в чому полягає предмет спору (територія, ресурси, сфери впливу). За цим параметром важче виділити конфлікти, які можуть бути урегульовані легше чи важче [4, с. 32].

Однак серед множини різних параметрів, на основі яких проводиться класифікація конфліктів, особливо важливим з точки зору урегулювання є співвідношення інтересів сторін. Розрізняють два види конфліктів: конфлікт з нульовою і ненульовою сумою. Якщо інтереси сторін конфлікту повністю протилежні, тобто реалізація інтересів одного учасника означає, що інтереси другого не будуть реалізовані взагалі, то такі конфлікти називають конфліктами з нульовою сумою. В них «виграш» однієї з сторін повністю дорівнює «програву» іншій, а в підсумку сума «виграшів» виявляється нульовою. Звідси і назва «конфлікт з нульовою сумою». Якщо вести мову про великі соціальні, політичні, міжнародні конфлікти, до деякі дослідники схильні вважати, що громадянські війни описуються ситуацією з нульовою сумою чи близькі до неї. В громадянських війнах, як правило, учасники або отримують перемогу, або програють повністю.

Бувають також конфлікти з від'ємною сумою, коли в них не виявляється ні переможця, ні переможеного. Найбільш яскравим прикладом тут слугує гіпотетичний глобальний ядерний конфлікт, який не може закінчитися інакше, як взаємним знищенням всіх сторін.

І все ж в більшості своїй політичні, етнічні, міжнародні конфлікти описуються ситуацією з ненульовою сумою. Хоча в них цілі і інтереси сторін суперечливі, але не є абсолютно протилежними, тобто під час їхньої реалізації підсумкова сума не дорівнюватиме нулю. Такого роду конфлікти інколи називають конфліктами із змішаними інтересами [4, с. 34].

Кожен тип конфлікту, маючи ті чи інші ознаки і характеристики, може відігравати різноманітні ролі в конкретних політичних процесах, стимулюючи відносини змагальності і співробітництва, протидії і згоди, примирення і непримиренності.

Російський вчений Г. І. Козирев вважає, що всі політичні конфлікти діляться на «міжнародні (зовнішні) і внутрішні. Внутрішні, у свою чергу, можна розділити на два основних види: горизонтальні і вертикальні. Вертикальні також діляться на два види: статусно-рольові і режимні (опозиційні)» [3, с. 152].

Щодо конфліктів в державно-управлінських відносинах, то вони являють собою природну форму взаємодії інститутів, організацій і індивідів. Конфлікт – це специфічна форма конкурентних інтеракцій сторін (двох або більш), що намагаються захистити і реалізувати свої інтереси шляхом заперечення інтересів і статусів своїх контрагентів.

У цілому, найбільш істотними умовами, що визначають виникнення й розгортання конфліктів у даній сфері, є вла-

стивий їй тип соціальної організації й домінуючі типи ментальності суб'єктів і носіїв її відносин. Державно-управлінській сфері органічно властива структурна впорядкованість ланок системи управління, їх ієрархічність, визначеність процедур діяльності й відповідальності учасників службових дій, так само як і атмосфера виконання. Саме ці риси багато в чому й визначають характер і рівень домінуючих тут форм конкурентної взаємодії.

Таким чином, державно-управлінська сфера – це досить нерівномірна біполярна система. З одного боку, у площині структурно закріплених і нормативно визначених відносин між інститутами й структурами управління вона відводить конфлікту роль вторинного, що слабо впливає на виконання службовцями своїх функцій, джерел самовдосконалення й розвитку. З іншого боку, будучи структурно й функціонально роздробленою системою, що зберігає свою цілісність не тільки на підставі внутрішніх норм, процедур і законів, але й з урахуванням хаотичного зіткнення волі, інтересів і впливів як власних елементів, так і взаємодіючих з ними зовнішніх структур (частки сектору, ЗМІ, громадських організацій і т. д.), вона створює додаткові можливості для виникнення різноманітних конфліктів і протиріч, що істотно визначають її динаміку й еволюцію.

У державно-управлінській сфері присутні всі три ідеальні типи конфліктної поведінки (виділених у моделі А. Раппопорта) боротьба, гра й суперечка [8].

Однак, враховуючи, що більшість конфліктів у цій сфері обумовлені насамперед відмінністю статусів і інтересів різноманітних структур, груп і окремих особистостей, тобто «природними» причинами, що базуються на поділі службових ролей певними нормами, що й регулюються правилами, пріоритет належить грі й суперечці. Домінування в системі державного управління подібних форм конфліктної поведінки означає, що головне завдання держави полягає тут не в остаточному вирішенні або ліквідації конфліктів, а в їхньому пом'якшенні й виключенні гострих форм їх протікання (тим більше, що знищити наявну структурну асиметрію й відповідні способи вирішення проблем неможливо).

У принципі будь-який реальний конфлікт унікальний з погляду на джерела, причини виникнення, і сторони, що беруть в ньому участь, поведінкову мотивацію останніх, а також інші аспекти конкурентної взаємодії. Проте у зв'язку зі специфічністю зовнішніх і внутрішніх відносин, що існують у державно-управлінській сфері, можна виділити найпоширеніші типи конфліктів. Запропонована нижче типологія відштовхується від запропонованих К. Боулдінгом критеріїв, згідно з якими головними суб'єктами конфліктів виступають особистість, група й організація [7].

У той же час рольова специфіка діяльності розглянутих суб'єктів і їх відносин дозволяє говорити про наступні види їх взаємної конкуренції:

- 1) конфлікти між політичними й державно-адміністративними (груповими й індивідуальними) суб'єктами (структурами);
- 2) конфлікти між державно-адміністративними структурами й організаціями державного й приватного секторів;
- 3) конфлікти між відомствами, міністерствами й іншими організаційно оформленими ланками управління;
- 4) конфлікти між центральними, регіональними й місцевими органами державного управління;
- 5) функціонально-рольові (вертикальні й горизонтальні) конфлікти усередині державних організацій і установ;
- 6) неформальні конфлікти усередині й між окремими державними установами.

Протиріччя між політичними й державно-адміністративними структурами показують різнобічний характер орієнтацій макроуправлінської системи. Іншими словами, у цьому випадку ми маємо конфлікт принципів і критеріїв, які, з одного боку, орієнтують діяльність державних інститутів на закріплення й стабілізацію політичної влади (що припускає постановку перед державними органами широких

ідеологічних цілей і пріоритетів, здатних у певних випадках ігнорувати як закони, так і мету соціально-економічного розвитку держави й суспільства заради збереження пануючого режиму), а з іншого – націлені на макроекономічне регулювання суспільних відносин (коли визначальними стають уже не політико-ідеологічна доцільність, а закон і економічна ефективність).

На практиці такого роду конфлікти виникають, наприклад, тоді, коли органи господарського (макроекономічного) управління відхиляються від свого функціонального призначення або переходять до політичних методів досягнення цілей (тобто використовують позаекономічний примус і аналогічні засоби забезпечення чийось групових інтересів), або ж систематичним порушенням законів держави або неналежним виконанням своїх обов'язків провокують політичні форми суспільного протесту. Поштовхом до виникнення подібного роду конфліктних ситуацій можуть послужити й реорганізація (або плани реорганізації) державного апарату, що не враховує потреби й інтереси державних службовців.

Найбільш гострі форми конфлікту розглянутого типу набирають тоді, коли окремі відомства намагаються встати на позиції, що суперечать політичному курсу правлячого режиму (або, якщо брати ускладнений варіант, коли одні відомства підтримують лінію законодавчих органів всупереч позиції виконавчих, а інші – навпаки). Подібні ситуації найчастіше складаються в умовах перехідного періоду, коли державна влада зазнає потужному тиску з боку опозиційних сил або окремих державних структур. Якщо «заколотні» відомства підтримує опозиція або ж конфлікт має місце напередодні чергових виборів, то суперечка двох рівнів державної влади здатна перерости у відкрите політичне протистояння, наслідком якого, принаймні теоретично, може стати падіння існуючого режиму. Однак все-таки, як правило, подібні конфлікти швидко згасають за допомогою політичних структур. Виникнення навіть найменшої загрози правлячому режиму з боку державних органів макроекономічного управління, звичайно, оперативно ліквідується за допомогою важелів вертикального тиску й нерозривно пов'язаних з ними механізмів персональної відповідальності державних службовців, шляхом реорганізації міністерств і кадрових призначень.

Конфлікти між державно-управлінськими структурами й організаціями державного й приватного секторів, у свою чергу, можна підрозділити на дві групи: конфлікти між органами державного управління й підлеглими їм підприємствами, а також між окремими держпідприємствами, і конфлікти між державними установами й приватним сектором.

У першому випадку головним джерелом протиріч є взаємопротилежні прагнення сторін – державні органи намагаються підсилити свій контроль, а держпідприємства – звільнитися від надмірної опіки з боку міністерств і відомств. Найчастіше подібні конфлікти породжуються наявною системою господарювання й активністю груп інтересів, що представляють різні категорії держслужбовців, і, хоча часом можуть супроводжуватися досить бурхливими проявами протесту знизу, досить легко залагоджуються за рахунок перерозподілу матеріальних ресурсів і взаємного уточнення прав. Їхній розвиток і врегулювання має, як правило, переважно інституційний характер.

Складніші протиріччя існують між державними установами й приватним сектором. Їхніми причинами можуть стати як неповне виконання державою своїх обов'язків (наприклад, з охорони правопорядку, здійснення фінансового нагляду і т.д.), монополізм на ринку певних послуг, криміналізація діяльності державних органів, так і поширення несанкціонованих державою форм економічної діяльності й т.п. Оскільки приватний сектор менш згуртований і організований, державні структури нерідко виявляються переможцями навіть у тих випадках, коли на те немає ніяких законних підстав (наприклад, коли конфлікт викликаний хабарництвом і корупцією в державному апараті). Подібного

роду ситуації провокують посилення моральної напруженості між державою й громадянським суспільством.

Конфлікти між відомствами, міністерствами й іншими організаційно оформленими ланками управління державою, найбільше характерні для державно-управлінської сфери. Це не тільки найпоширеніші, але й найбільш структуровані види конкурентної взаємодії. Серед конфліктів даного типу, як правило, розрізняють наступні.

1. Конфлікти, що породжуються боротьбою за ослаблення залежності від інших вертикальних і горизонтальних структур, корпоративними інтересами службовців, відмінностями в статусних повноваженнях (обсяг функцій в управлінні, рівень морального визнання й престижу та ін.). Як правильно помітив ще Б. Гурне, подібні протиріччя «найчастіше є лише відбиттям часткового протиріччя цілей, переслідуваних урядом» (до яких належать, з одного боку, посилення могутності й престижу країни, а з іншого – економічний ріст і стабілізація економічної кон'юнктури) [1, с. 95].

Особливо гостро такого роду конфлікти протікають у періоди організаційних перетворень у державному апараті, причому їх джерелом можуть стати не тільки вимоги збільшення ресурсів з боку конкретних відомств, але й спроби окремих міністерств, відомств і організацій добитися звуження їх повноважень, бажання ухилитися від відповідальності за розв'язання тієї або іншої проблеми.

2. Боротьба за частку відомства (організації) у бюджеті. Як підкреслюють теоретики й практики державного управління, авторитет і вага того або іншого відомства в державному секторі залежать саме від частки засобів, які воно контролює.

3. Протиріччя між органами, що виконують координуючі функції (наприклад, міністерством економіки) і галузевими міністерствами (наприклад, міністерствами промислової політики, палива та енергетики, вугільної промисловості). Як правило, наявність подібних конфліктів ретельно приховується. Внутрішньокорпоративні зв'язки взагалі на загал мало афішуються й майже не стають надбанням громадськості.

Ще одним з різновидів протиріччя, конфлікти між центральними регіональними й місцевими органами державного управління. В основі таких конфліктів, що відрізняються як масштабами, так і гостротою проявів, лежать насамперед специфічні інтереси населення окремих територій. Територіальна й фізична роздробленість органів управління стимулює протиріччя в підходах до реалізації рішень як загальнодержавного масштабу (на місцях не завжди правильно розуміють мотиви їх прийняття), так і місцевого значення («нагорі» нерідко погано враховують місцеву специфіку). Важливим джерелом загострення напруженості у відносинах між органами влади різних рівнів можуть стати настрої відповідних верств бюрократії. Представники нижчих структур нерідко потрапляють в досить невідгідне становище: з ними мало консультуються навіть у справах територій, не завжди повідомляють про рішення, що готуються, і взагалі, на загал, ніби поглядають на них зверху вниз. Це створює додаткові джерела напруги, що найчастіше збільшують протиріччя між центральними й місцевими органами.

Внутрішньорганізаційні конфлікти в державних установах за своєю природою мало чим відрізняються від аналогічних конфліктів в організаціях приватного сектору. Серед різновидів даного типу конкурентної взаємодії можна виділити конфлікти: а) між структурними ланками й організацією в цілому; б) між окремими – у тому числі лінійними й функціональними, ієрархічно підлеглими, що й не перебувають у вертикальній супідрядності – підрозділами, рольовими й фактичними особливостями суб'єктів управління.

Особливий відтінок у конкуренцію цілей приносять і відносини лінійних і функціональних (штабних) підрозділів організації. Конфлікт між представниками адміністрації й фахівцями (в галузі фінансового обліку, управління персоналом і т.п.) обумовлений прагненням кожної зі сторін забезпечити собі вирішальний вплив у прийнятті принципо-

вих для організації рішень. Як одні, так і інші, постійно звинувачують контрагентів у недалекоглядності, нездатності професійно ставити завдання розвитку організації, недисциплінованості й інших гріхах, що свідчать лише про те, що посадові керівники обох підрозділів намагаються підсилити лише свою самостійність у структурі цілого апарату.

Окрема розмова – про специфіку й вплив на життя й діяльність державних організацій особливого підвиду внутрішньоорганізаційних конфліктів: конфлікту, породженого неформальними факторами. Аналізуючи подібного роду конфлікти, насамперед необхідно враховувати той факт, що протиріччя, породжені розбіжністю в поглядах, цінностях, установках та інших компонентах свідомості службовців, можуть мати позарольовий характер, тобто транслювати в державні організації ідеологічні, політичні, культурні й інші – наприклад, побутові – протиріччя, які складаються в соціальному середовищі. Іншими словами, тут ми нерідко зустрічаємося із протиріччями, які, однак, у ряді випадків здатні ламати рамки рольових обмежень і визначати характер виконання службовцями їхніх функціональних обов'язків. Для врегулювання такого роду конфліктів потрібні засоби й механізми, що лежать поза сферою досяжності державних організацій. Тому останні можуть лише частково пом'якшувати протікання або нейтралізувати наслідки даних конфліктів.

Однак найбільш розповсюдженими й характерними для державних організацій є конфлікти, обумовлені відмінностями в сприйнятті службовцями професійних кодексів, культурних норм, писаних і неписаних традицій, звичаїв, ритуалів і т.п., що склалися в даній організації. Одним словом, мова йде про різноманітні прояви протиріч, пов'язаних із приналежністю держслужбовця до певного формального або неформального колективу. Якщо ідентифікація стосується рольових груп, то подібні – культурні по суті конфлікти можуть стати одним із внутрішніх джерел саморозвитку організації й – при інших рівних – будуть сприяти її інтеграції. Аналогічний вплив виявляють і конфлікти, обумовлені динамікою входження, «вростання» службовців у неформальні угруповання. У той же час конкурентні взаємини, у яких службовці починають орієнтуватися на неформальні норми, що мають розбіжності із цілями організації або якихось її структурних підрозділів, породжують негативні для держустанов наслідки [1, с. 101].

Ще одним із різновидів розглянутого типу конфліктів виступають протиріччя, що кореняться в міжособистісних (міжгрупових) стосунках. У державних установах нерідко конкурують випускники різних навчальних закладів, представники різних династій і наукових шкіл, команди окремих керівників; існують і такі фактори, як ревності, та й просто ворожість людей, що володіють різним темпераментом і т.д. Подібні конфлікти здатні підсилювати службові протиріччя усередині організації й навіть між цілими відомствами (наприклад, за рахунок особистої ворожості керівників), і тому їх усунення може позитивно позначитися на розвитку структурних конфліктів.

Розвиток української державності на сучасному етапі відзначається цілою хвилею серйозних державно-управлінських конфліктів. Кожного дня український політикум продукує гострі протистояння на різних владних рівнях. Зміна характеру конфліктів у суспільстві веде до зміни типів структурних перетворень. Тому подальше вивчення та аналіз типології конфліктів буде актуальним з огляду на те, що Україна, як і кожна країна, що отримала незалежність, шукає свій оптимальний політико-правовий шлях розвитку і створює свою соціально-політичну модель розбудови нового суспільства.

Література.

1. Гурне Бернар. Державне управління / Інститут держ. управління та самоврядування при Кабінеті Міністрів України / Віктор Шовкун (пер.з фр.). – К. : Основи, 1993. – 165 с.

2. Воронов І. О. Демократичний транзит: людський вимір. — К. : Генеза, 2006. — 328 с.

3. Козырев Г. И. Политическая конфликтология : учебное пособие. — М. : ИД «ФОРУМ» : ИНТРА-М, — 2008. — 432 с.

4. Лебедева М. М. Политическое урегулирование конфликтов: Учеб.пособие. — М.: Аспект Пресс, 1999. — 271 с.

5. Панов М. І., Данильян О. Г., Максимов С. І., Осипова Н. П., Дзьобань О. П. Проблеми влади і права в умовах посттоталітарних трансформацій: міждисциплінарний аналіз / Національна юридична академія України ім. Ярослава Мудрого / Микола Іванович Панов (заг.ред.), Олег Геннадійович Данильян (заг.ред.). — Х. : Право, 2004. — 360 с.

6. Сорокин П. А. Заметки социолога. Социологическая публицистика: Сочинения / А. О. Бороноев (отв.ред.). — СПб. : Алетейя, 2000. — 315 с.

7. Boulding K. E. Conflict and Defence. A General Theory. N.Y.:Random House, 1961. — 516 p.

8. Rappoport A. Fights, Games and Debates. An Arbor, 1960.(Воронов с.115).

УДК 35.076(477)

Тамара Буренко

ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРАВОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ АДМІНІСТРАТИВНИХ ПОСЛУГ В УКРАЇНІ

У статті аналізуються основні періоди організаційно-правового впорядкування адміністративних послуг в Україні за часів незалежності. Окрему увагу у статті приділено проблемам, що виникають при одночасному використанні понять «адміністративна послуга» та «платна послуга» бюджетної установи. Також у статті було окреслено основні тенденції організаційно-правового забезпечення функціонування адміністративних послуг та наголошено на необхідності законодавчого відокремлення системи адміністративних послуг в Україні.

Ключові слова: *основні періоди організаційно-правового впорядкування, основні тенденції організаційно-правового забезпечення, законодавчі відокремлення системи.*

Неоднозначні визначення в наукових і правових джерелах основних понять щодо адміністративних послуг та відсутність цілісної стратегії подальшого їх розвитку в Україні багато в чому зумовлюють хаотичне нагромадження законодавства щодо них.

Адміністративні послуги в наукових джерелах України розглядаються передусім як адміністративні процедури [7, 10]. Однак, це поняття набагато ширше, бо стосується функціонування всієї системи державного управління. За допомогою цих послуг держава регулює різні сфери життєдіяльності суспільства. За своєю суттю адміністративні послуги є вагомими складовими виконавчого механізму прийнятих управлінських рішень і покликані регулювати стандартні життєві ситуації (видача паспорта громадянина України, реєстрація підприємства, ліцензування видів діяльності тощо).

© Буренко Т.А., 2010.