

Я. Ю. Цимбаленко,

к. держ. упр., доцент, декан факультету соціології і права,

Національний технічний університет України

"Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського", м. Київ, Україна

ORCID ID: 0000-0003-0442-7549

І. Б. Гольцова,

аспірант кафедри теорії та практики управління факультету соціології і права,

Національний технічний університет України

"Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського", м. Київ, Україна

ORCID ID: 0000-0002-8026-0253

DOI: 10.32702/2306-6814.2021.24.90

КОМПЕТЕНТНІСТЬ КЕРІВНИКА ЗАКЛАДУ ВИЩОЇ ОСВІТИ ЯК БАЗИС АНТИКОРУПЦІЙНОГО КОМПЛАЄНСУ

Y. Tsymbalenko,

PhD in Public Administration, Associate Professor, Dean of the Department of Sociology and Law, National Technical University of Ukraine "Igor Sikorsky Kyiv Polytechnic Institute", Kyiv, Ukraine

I. Holtsova,

Postgraduate student of the Department of Theory and Practice of Management, Department of Sociology and Law, National Technical University of Ukraine "Igor Sikorsky Kyiv Polytechnic Institute", Kyiv, Ukraine

COMPETENCE OF THE HEAD OF A HIGHER EDUCATION INSTITUTION AS A BASIS FOR ANTI-CORRUPTION COMPLIANCE

У статті досліджено стан антикорупційної екосистеми в Україні, застосування якої є необхідною вимогою для розвитку держави. Визначено, що для формування цієї екосистеми потрібне запровадження ефективної й прозорої системи антикорупційного комплаєнсу на всіх рівнях суспільного управління: національному, загальнодержавному й локальному. Проаналізовано проєкт стратегії розвитку України до 2030 року з метою виявлення найбільш важливих векторів розвитку.

Вивчено поняття "антикорупційного комплаєнсу", а також вітчизняні й міжнародні закони, нормативно-правові акти та стандарти, які регулюють заходи щодо запобігання проявам корупції.

Основну увагу зосереджено на дослідженні антикорупційних заходів на рівні закладів вищої освіти, які є основними надавачами публічних послуг у галузі освіти. Проаналізовано кваліфікаційні вимоги й професійні навички, якими має володіти керівник закладу вищої освіти для впровадження прозорої та ефективної системи боротьби з корупцією.

Узагальнено перелік управлінських обов'язків керівника, які необхідно розвивати для впровадження дієвої антикорупційної програми в закладах вищої освіти відповідно до закону й вимог антикорупційного законодавства.

Досліджено, що становлення антикорупційного комплаєнсу в закладах вищої освіти відбувається саме за ініціативою й управлінням керівника, який повинен регулювати систему управління заходами боротьби з корупцією за допомогою: розробки антикорупційної політики, підвищення компетенцій працівників і посилення їх відповідальності за виконання чи невиконання своїх посадових функцій, а також створення служби з регулювання антикорупційних норм у межах закладу вищої освіти.

Визначено основні недоліки у кваліфікаційних вимогах, що висувуються до керівників закладів вищої освіти, з врахуванням чинного законодавства щодо запобігання корупції. Запропоновано способи їх усунення та регулювання за допомогою підвищення вимог до професійних компетентностей керівників закладів вищої освіти і внесення змін до законодавчої бази з метою сталого розвитку закладів вищої освіти й країни загалом.

The article examines the state of development of a sustainable anti-corruption ecosystem in Ukraine, which is a necessary requirement for the development of the state. It is determined that the formation of this ecosystem requires the introduction of an effective and transparent system of anti-corruption compliance at all levels of public administration: national, national and local. The draft development strategy of Ukraine until 2030 is analyzed in order to identify the most important vectors of development.

Have been studied the concept of "anti-corruption compliance", as well as domestic and international laws, regulations and standards governing measures to prevent corruption.

The main focus is on the study of anti-corruption measures at the level of higher education institutions, which are the main providers of public services in the field of education. Are analyzed the qualification requirements and professional skills that a head of a higher education institution must possess in order to implement a transparent and effective anti-corruption system. Is summarized the list of managerial responsibilities that need to be developed to implement an effective anti-corruption program in accordance with the law and the requirements of anti-corruption legislation.

It is studied that the formation of anti-corruption compliance in higher education institutions is initiated and managed by the head, who should regulate the management of anti-corruption measures by: developing anti-corruption policy, increasing the competence of employees and strengthening their responsibility for performing or failing to perform their duties. Also the creation of a service for the regulation of anti-corruption norms within the institution of higher education.

Have been identified the main shortcomings in the qualification requirements and current legislation in the field of corruption. Are proposed ways to eliminate and regulate them by increasing the requirements for professional competencies of heads of higher education institutions and amending the legal framework for the sustainable development of higher education institutions and the country as a whole.

Ключові слова: антикорупційний комплаєнс, управління закладом вищої освіти, кваліфікація, керівник, корупція, сталий розвиток, стратегічне планування.

Key words: anti-corruption compliance, management of higher education institution, qualification, manager, corruption, sustainable development, strategic planning.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

Україна є державою, що активно розвивається не лише в економічній сфері, а й у напрямі соціальних інститутів. Відповідно до проєкту стратегії розвитку України до 2030 року [2], підготовленого та внесеного групою депутатів на розгляд Верховної Ради України, визначено проєкти основних напрямів переходу України до новітнього стану існування держави. Одним із запропонованих векторів сталого розвитку країни є вектор забезпечення безпеки держави, бізнесу й громадян, захищеності інвестицій та приватної власності, забезпечення миру й захисту кордонів, чесного та неупередженого правосуддя, невідкладного проведення очищення влади на всіх рівнях і впровадження ефективних механізмів протидії корупції.

Відповідно до Національної економічної стратегії на період до 2030 року [3] значну увагу приділено заходам, спрямованим на подолання корупції. Стратегія визначає такі орієнтири, принципи й цінності в економічній політиці: нетерпимість корупції (запобігання та протидія будь-яким проявам корупції).

Заходи із запобігання та протидії корупції в Україні є не лише покликанням сьогодення, а й вимогою сучасної системи управління та реалізації амбітних планів нашої держави на майбутнє.

Основою для побудови ефективної антикорупційної екосистеми в суспільстві є комплекс антикорупційних заходів, що повинен впроваджуватися на всіх рівнях управління державою та має забезпечити викорінення корупції як явища, а також бути інструментом для формування нового погляду пересічних громадян на діяльність держави й державних органів.

Формування сталої антикорупційної екосистеми має відбуватися на різних рівнях суспільного управління: національному, загальнодержавному й локальному. Досягнення мети формування антикорупційної екосистеми можливе виключно в разі впровадження ефектив-

ної й прозорої системи антикорупційного комплаєнсу на кожному суб'єкті державного управління.

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ

Статті чинного законодавства, якими регулюються прояви корупції в Україні, а також способи боротьби й впровадження ефективних і прозорих антикорупційних систем на всіх рівнях управління вивчали такі українські науковці: Чубенко А.Г., Лошицький М.В., Павлов Д.М., Бичкова С.С., Юнін О.С., Борець Т.О., Бортник С.М. тощо. Питання регулювання корупції в закладах освіти вивчали такі науковці: Мельченко В.І., Загірняк М.В., Бабенко К.А. і Діденко Н.Г.

МЕТА СТАТТІ

Мета статті — розкрити питання антикорупційного комплаєнсу і необхідності його впровадження в роботу закладів вищої освіти задля регулювання й подолання корупційних проявів, а також збільшення відповідальності керівників закладів вищої освіти за ефективність і прозорість антикорупційної системи.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ

Значну роль антикорупційної екосистеми відіграє запровадження антикорупційного комплаєнсу на локальному рівні у сферах публічних послуг — освіта, медицина, адміністративні послуги тощо. Це пов'язано із залученням майже всіх верст населення держави до функціонування інституту публічних послуг. І в разі, якщо пересічний споживач стикається з проявом корупції під час отримання публічних послуг, то у нього формується хибне уявлення про занурення всієї держави у тенета корупції.

У термінологічному словнику з питань запобігання та протидії (відмиванню) доходів, одержаних злочинним шляхом, фінансуванню тероризму, фінансуванню

розповсюдження зброї масового знищення та корупції наведено таке визначення комплаєнсу: "Комплаєнс (англ. compliance) — необхідність знати, розуміти та дотримуватися всіх вимог законодавства, нормативів, положень і правил, внутрішніх політик, стандартів та кодексів" [5].

Заклади вищої освіти державної форми власності (далі — ЗВО), як одні з основних надавачів публічних послуг у галузі освіти, потребують впровадження системи менеджменту, що базується на розумінні необхідності дотримання всіх вимог законодавства, зокрема антикорупційного. Така система менеджменту формується за допомогою прийняття керівництвом ЗВО стандартів і зобов'язань зі встановлення й дотримання культури цілісності, прозорості, відкритості, відповідності стандартам, а також невідворотності відповідальності за порушення закону. Стратегія в галузі протидії корупції й система менеджменту, що її підтримує, дає змогу ЗВО уникнути або мінімізувати втрати, збитки й ризики від залучення працівників ЗВО в корупційну діяльність, а також підсилити довіру до ЗВО та поліпшити їх репутацію.

Посібник для програми з підготовки осіб, відповідальних за реалізацію антикорупційної програми [6], доводить ідею, що компанія, яка не виконує певні вимоги, не відповідає визначеним стандартам наражається під час ведення власного бізнесу на ризики, які необхідно оцінити, та в разі потреби — розробити й застосувати заходи щодо їх мінімізації. Така діяльність визначається терміном "управління ризиками".

Водночас у публічній сфері повинні впроваджуватися стандарти, зобов'язання, культура й заходи, що направлені на управління корупційними ризиками, які є базисом антикорупційного комплаєнсу в галузі публічних послуг.

Антикорупційний комплаєнс — це не лише антикорупційні нормативні акти ЗВО, але й заходи щодо планування їх впровадження, організації та виконання всіма учасниками освітнього процесу, а також стала система контролю за їх виконанням.

У міжнародному стандарті ISO 37001:2016 Система управління заходами боротьби з корупцією. Вимоги із рекомендаціями для використання [7] увагу зосереджено на тому, що основна й провідна роль у становленні антикорупційного комплаєнсу в будь-якій організації належить її керівнику. Становлення антикорупційного комплаєнсу в ЗВО відбувається саме за ініціативою й управлінням керівника ЗВО (ректора, директора, президента тощо).

Керівник ЗВО повинен демонструвати лідерство та зобов'язання стосовно системи управління заходами боротьби з корупцією за допомогою: розробки, підтримання й перегляду антикорупційної політики ЗВО; визначення компетенцій працівників, посадових функцій та сфери відповідальності (рівень повноважень має бути адекватним і вільним від фактичних або потенційних конфліктів інтересів); створення служби із забезпечення дотримання антикорупційних норм; створення й підтримання процесу ухвалення рішень та/або набору контрольних процедур за діяльністю ЗВО з можливими проявами корупційних ризиків. Керівництво ЗВО має періодично переглядати ці процеси, здійснювати контроль за дотриманням всіх антикорупційних застережень і заборон, а також організувати заходи зі становлен-

ня антикорупційного комплаєнсу і його популяризації серед внутрішніх та зовнішніх стейкхолдерів.

Зaproвадження антикорупційного комплаєнсу — це відповідна до вимог стандартів діяльність та відповідальна робота з юридичної й моральної точок зору керівника в процесі роботи над формуванням стратегії розвитку ЗВО.

Позитивний результат від впровадження й реалізації антикорупційного комплаєнсу в ЗВО можливий лише тоді, коли компетенція керівника має під собою підґрунтя, що складається з професійної компетентності, морально-етичних цінностей, особистих лідерських рис і ділових якостей, знань сучасних методів керівництва, досвіду управління, а також усвідомлення необхідності корпоративних трансформацій відповідно до стану внутрішнього й вимог зовнішнього середовища. Керівник ЗВО має розвивати ідею, що впровадження антикорупційної політики й застосування процедур антикорупційного комплаєнсу є запорукою збереження та подальшого розвитку ЗВО в умовах посилення конкуренції на ринку освітніх послуг, підвищення впливу положень концепції сталого розвитку та інтеграції України в європейський простір.

Як зазначається в Посібнику для програми з підготовки осіб, відповідальних за реалізацію антикорупційної програми "Антикорупційний комплаєнс": "Власники (акціонери) компанії, її правління або виконавчий директор, інші вищі органи управління повинні чітко та однозначно засвідчити свою відданість принципам антикорупційної політики. Одночасно правління (виконавчий директор) несуть повну відповідальність за впровадження антикорупційної програми та дотримання її принципів. Вище керівництво повинно послідовно дотримуватися проголошених принципів. Винятки, як би логічно вони не пояснювалися, руйнують систему антикорупційного комплаєнсу, демотивують працівників, натомість, мотивують потенційних порушників" [6].

Антимонopolне управління Великої Британії заявляє, що: "Вище керівництво має продемонструвати зрозумілу і недвозначну прихильність дотриманню законодавства. Без такої зацікавленості успіх будь-яких заходів щодо дотримання законодавства є малоімовірним" [8].

Управлінські рішення є загальним результатом свідомого вибору керівником способу, порядку й послідовності дій, що наведені на вирішення поставлених завдань або проблем управління. Від компетентності керівника, його набутих "hard" та "soft skills" залежить якість прийняття управлінських рішень під час стратегічного планування діяльності ЗВО.

Українські науковці Андрушків Б.М. і Кузьмін О.Е. відзначають такі фактори, які впливають на процес прийняття управлінських рішень:

- поведінка менеджера (звички, психологія, лояльність тощо);
- можливість застосування сучасних технічних засобів;
- наявність ефективних комунікацій;
- відповідність структури управління цілям та місці організації [9].

На нашу ж думку, основним фактором, що впливає на процес прийняття рішень керівником ЗВО є його компетентність і кваліфікація.

У статті 42 Закону України "Про вищу освіту" зазначено, що керівником ЗВО може бути особа, яка вільно володіє державною мовою, має вчене звання та науковий ступінь (для закладів вищої освіти мистецького спрямування — вчене звання та науковий ступінь або ступінь доктора мистецтва) і стаж роботи на посадах науково-педагогічних працівників не менш як 10 років. Кандидат на посаду керівника закладу державної чи комунальної форми власності має бути громадянином України [1].

Проаналізувавши статтю 42 Закону України "Про вищу освіту" щодо кваліфікації претендента на посаду керівника ЗВО, можна зробити висновок, що вимоги до претендента на посаду керівника ЗВО є звуженими й такими, що не відповідають вимогам сьогодення та не висувають до претендента на посаду керівника ЗВО вимог щодо наявності управлінських навичок та спеціальних знань і вмінь. Також хибним у зазначеній статті є позбавлення засновника ЗВО права й можливості визначити додаткові вимоги до кандидатів на посаду керівника ЗВО.

У наказі № 336 Міністерства праці та соціальної політики України від 29 грудня 2004 року "Про затвердження Випуску 1 "Професії працівників, що є загальними для всіх видів економічної діяльності"" Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників (далі — Кваліфікаційний довідник) зазначено, що: "Керівником підприємства може бути особа, яка відповідає таким кваліфікаційним вимогам: вища освіта другого рівня за ступенем магістра за відповідною галуззю знань або вища освіта другого рівня за ступенем магістра та післядипломна освіта за галуззю знань "Управління та адміністрування" або "Право". Стаж роботи на керівних посадах нижчого рівня — не менше ніж 5 років" [10].

Так, у разі застосування нормативного регулювання вимог до претендента на посаду керівника підприємства, відмінного від керівника ЗВО, кваліфікаційні вимоги зобов'язують здійснювати добір компетентностей кваліфікованого керівника підприємства, який зможе очолювати й здійснювати подальший розвиток і трансформацію підприємства.

У таблиці 1 детально наведено порівняння кваліфікаційних вимог, що висуваються до керівника підприємства згідно з Кваліфікаційним довідником, а також до керівника ЗВО відповідно до Закону України "Про вищу освіту".

Окрім вищезазначених вимог, у пункті 8 загальних положень Кваліфікаційного довідника зазначено, що: "Поряд з роботами, що внесені до складу відповідного розділу кваліфікаційних характеристик посад, усі керівники повинні: володіти знаннями з права економіки адміністрування, фінансів, кадрового менеджменту та екології; аналізувати та узагальнювати інформацію, продукувати нові ідеї, управлінські рішення, соціальні технології; розробляти планові та керівні матеріали, створювати можливості для майбутнього розвитку, формування інноваційної моделі розвитку; упроваджувати нормативні та інструктивні матеріали, забезпечувати умови для вдосконалення організації розподілу праці, виконання робіт та управління підрозділами; сприяти встановленню ефективних виробничих (службових) взаємовідносин і зв'язків між працівниками; забезпечувати

додержання вимог посадових інструкцій; аналізувати стан виконання планів, організації робіт, виконавської майстерності працівників, задоволення вимог замовників та технологічні, ринкові, фінансові досягнення чи прорахунки; упроваджувати заходи щодо професійного розвитку персоналу з метою досягнення високих економічних результатів; створювати необхідні умови для успішного ведення робіт, виготовлення нових виробів (надання нових послуг), поширення їх на товарні ринки (ринки послуг), встановлення партнерських відносин з постачальниками, споживачами та конкурентами; удосконалювати форми мотивації праці працівників відповідно до їх професійних та ділових якостей, складності та умов праці, результатів господарської діяльності підприємств, установ, організацій; застосовувати світовий досвід і передову вітчизняну практику організації виробництва (робіт)" [10].

Такий перелік обов'язкових для всіх керівників підприємств набір компетентностей свідчить про їх важливість для сталого розвитку підприємства і його гармонійного виходу на світові ринки.

Вивчивши перелік вимог, які висуваються до претендентів на посаду керівника ЗВО, можна зробити висновок, що Закон України "Про вищу освіту" [1], Постанова Кабінету Міністрів України від 5 грудня 2014 р. № 726 "Деякі питання реалізації статті 42 Закону України "Про вищу освіту"" [4] не визначають детальних кваліфікаційних характеристик до керівника ЗВО як управлінця в галузі освіти та науки, окреслюють мінімальний перелік кваліфікаційних вимог до претендентів, а також залишають поза увагою необхідні для розвитку ЗВО компетентності керівника.

Дослідження вимог типового контракту з керівником державного закладу вищої освіти, затвердженого Постановою Кабінету Міністрів України від 5 грудня 2014 р. № 726, що визначають права та обов'язки щойно призначеного кандидата на посаду керівника ЗВО, дає змогу зробити висновок, що співвідношення кваліфікаційних вимог до претендента й перелік обов'язків керівника є не відповідним. Претендент на посаду може бути особою, яка отримала вчене звання та науковий ступінь, але не має досвіду управлінської роботи. На нашу думку, більш ефективним управлінцем буде особа, що вже має позитивний досвід роботи, знання й навички в галузі управління. Серед управлінських обов'язків керівника ЗВО є: вжиття у межах своїх повноважень заходів до запобігання проявам корупційних правопорушень та правопорушень, пов'язаних із корупцією у закладі вищої освіти; затвердження антикорупційної програми закладу вищої освіти відповідно до закону й дотримання вимог антикорупційного законодавства [4]. Оскільки Міжнародний стандарт ISO 37001:2016 визнає керівника ЗВО як лідера у становленні антикорупційного комплаєнсу, частиною якого є, зокрема, обов'язки керівника ЗВО за контрактом, можна констатувати, що делегування повноважень щодо цього питання заступникам керівника ЗВО не є коректним і таким, що не відповідає Міжнародному стандарту ISO 37001:2016. За таких обставин, під час висування кваліфікаційних вимог до керівника ЗВО повинно бути зазначено, що претендент на посаду повинен мати, окрім досвіду роботи на керівних посадах, досвід впровадження антикоруп-

Таблиця 1. Кваліфікаційні вимоги

Кваліфікаційні вимоги	Нормативно-правовий акт	Керівник підприємства	Керівник ЗВО
Громадянство України	Стаття 42 Закону України «Про вищу освіту»		*
Вільне володіння українською мовою			*
Науковий ступінь			*
Вчене звання			*
Стаж роботи на посадах науково-педагогічних працівників			*
Стаж роботи на керівних посадах нижчого рівня – не менше ніж 5 років	Кваліфікаційний довідник	*	
Вища освіта другого рівня за ступенем магістра у відповідній галузі знань або вища освіта другого рівня за ступенем магістра та післядипломна освіта у галузі знань «Управління та адміністрування» або «Право»		*	
Повинен знати:			
Закони, постанови, розпорядження, укази, рішення, нормативно-правові акти органів державної влади і місцевого самоврядування, які регулюють діяльність підприємства		*	
Профіль, спеціалізацію й особливості структури підприємства; податкове та екологічне законодавство		*	
Перспективи, вітчизняні й світові тенденції технологічного, технічного, економічного, соціального розвитку галузі й підприємства		*	
Можливості використання виробничих потужностей, процесів, їх реструктуризації або заміни		*	
Кадрові ресурси підприємства, порядок розроблення й затвердження бізнес-планів, програм виробничо-господарської діяльності		*	
Ринкові методи господарювання й управління		*	
Кон'юнктура ринку		*	
Порядок укладення і виконання господарських, фінансових договорів, галузевих тарифних угод, колективних договорів і регулювання соціально-трудових відносин		*	
Вітчизняні й зарубіжні досягнення науки та технологій у відповідній галузі виробництва, досвід завоювання позицій на світових і регіональних ринках продукції		*	
Основи економіки, менеджменту, маркетингу, організації виробництва, праці й управління		*	
Етика ділового спілкування й ведення переговорів		*	
Трудове законодавство		*	

ційного комплаєнсу та/або бути обізнаним в антикорупційному законодавстві, що посвідчується відповідним документом.

ВИСНОВКИ

Для вирішення питання нормативного визначення кваліфікаційних вимог ми пропонуємо визначити, що керівником ЗВО повинна бути особа, яка не тільки відповідає визначеним Законом України "Про вищу освіту" кваліфікаційним вимогам, а й відповідає вимогам, що висуваються Кваліфікаційним довідником.

Так, необхідно звернути увагу, що для становлення антикорупційного комплаєнсу керівник ЗВО повинен бути обізнаний у напрямі антикорупційного законодавства, оскільки керівник ЗВО, з однієї сторони, є особою, яка для цілей Закону України "Про запобігання корупції" прирівнюється до осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування та на яку розповсюджуються вимоги зазначеного закону, а з іншої сторони, особою, професійним обов'язком якої є впровадження системи антикорупційного комплаєнсу в ЗВО.

Саме типова форма контракту з керівником ЗВО [4] встановлює вимогу до керівника щодо зобов'язання "вживати у межах своїх повноважень заходів для запобігання проявам корупційних правопорушень і правопорушень, пов'язаних із корупцією у закладі вищої освіти, затверджувати антикорупційну програму закладу вищої освіти відповідно до закону й дотримуватися вимог антикорупційного законодавства".

Можна зробити висновок, що необхідною умовою функціонування антикорупційного комплаєнсу в галузі надання публічних послуг в освіті є підвищення вимог до професійних компетентностей керівника ЗВО, зокрема, специфічних знань і навичок з питань запобігання корупції.

Визначеної мети можна досягти за допомогою внесення змін до низки нормативно-правових актів, а саме:

1. Внести зміни до абзацу 2 частини другої статті 26 Закону України "Про освіту" та викласти в такій редакції:

"Додаткові кваліфікаційні вимоги до керівника та порядок його обрання (призначення) визначаються спеціальними законами, довідником кваліфікаційних характеристик професій працівників та установчими документами закладу освіти".

2. Внести зміни до частини першої статті 42 Закону України "Про вищу освіту", доповнивши таким абзацом: "Кваліфікаційні вимоги до керівника закладу вищої освіти також визначаються Довідником кваліфікаційних характеристик професій працівників".

Необхідно внести зміни до наказу № 336 від 29 грудня 2004 р. Міністерства праці та соціальної політики України "Про затвердження Випуску 1 "Професії працівників, що є загальними для всіх видів економічної діяльності"" Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників, додавши абзац такого змісту до розділу "Кваліфікаційні характеристики. Керівники":

"Керівник підприємства, установи або організації повинен знати антикорупційне законодавство й забезпечувати становлення антикорупційних заборон і попереджень на підприємстві, в установі або організації".

Також потребує детального розроблення розділ кваліфікаційних характеристик керівників та/або керівників закладу вищої освіти державної форми власності з метою розширення кваліфікаційних вимог до знань і навичок керівників ЗВО, які відповідають за протидію корупції й формування іміджу закладів освіти.

Література:

1. Про вищу освіту: Закон України від 02.10.2021 № 1556-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18#Text> (дата звернення: 20.11.2021).
2. Про Стратегію сталого розвитку України до 2030 року: проєкт Закону України від 07.08.2018 № 9015. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/JH6YF00A?an=359> (дата звернення: 20.11.2021).
3. Про затвердження Національної економічної стратегії на період до 2030 року: Постанова Кабінету Міністрів України від 03.03.2021 № 179. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/179-2021-%D0%BF#Text> (дата звернення: 20.11.2021).
4. Деякі питання реалізації статті 42 Закону України "Про вищу освіту": Постанова Кабінету Міністрів України від 05.12.2014 № 726. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/726-2014-%D0%BF#Text> (дата звернення: 20.11.2021).
5. Чубенко А.Г., Лошицький М.В., Павлов Д.М., Бичкова С.С., Юнін О.С. Термінологічний словник з питань запобігання та протидії (відмиванню) доходів, одержаних злочинним шляхом, фінансуванню тероризму, фінансуванню розповсюдження зброї масового знищення та корупції. Київ: Ваїте, 2018. 826 с.
6. Антикорупційний комплаєнс: посіб. для програми з підготовки осіб, відповідальних за реалізацію антикорупційної програми. URL: <https://cgpa.com.ua/wp-content/uploads/2018/07/Compliance.pdf> (дата звернення: 20.11.2021).
7. ISO 37001:2016 Система управління заходами боротьби з корупцією: вимоги із рекомендаціями для використання. URL: https://pecb.com.ua/wp-content/uploads/2017/02/ISO-37001_2016_ukr.pdf (дата звернення: 20.11.2021).
8. Практичний посібник ICC з антимонопольного комплаєнсу. URL: http://www.chernihiv-oblast.gov.ua/media/upload/pdf/icc_compliance_toolkit.pdf (дата звернення: 20.11.2021).
9. Андрушків Б.М., Кузьмін О.Е. Основи менеджменту: монографія. Львів: Світ, 1995. 296 с.

10. Про затвердження Випуску 1 "Професії працівників, що є загальними для всіх видів економічної діяльності" Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників: наказ Міністерства праці та соціальної політики України від 29.12.2004 № 336. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0336203-04#Text>.

References:

1. The Verkhovna Rada of Ukraine (2021), The Law of Ukraine "On education", available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18#Text> (Accessed 20 November 2021).
 2. The Verkhovna Rada of Ukraine (2018), Draft law of Ukraine "About the Strategy of sustainable development of Ukraine until 2030", available at: <https://ips.ligazakon.net/document/JH6YF0—0A?an=359> (Accessed 20 November 2021).
 3. Cabinet of Ministers of Ukraine (2021), Resolution "On approval of the National Economic Strategy for the period up to 2030", available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/179-2021%D0%BF#Text> (Accessed 20 November 2021).
 4. Cabinet of Ministers of Ukraine (2014), Resolution "Some issues of implementation of Article 42 of the Law of Ukraine "On Higher Education", available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/726-2014-%D0%BF#Text> (Accessed 20 November 2021).
 5. Chubenko, A. G. Loshitsky, M. V. Pavlov, D. M. Bychkova, S. S. and Yunin, O.S. (2018), Terminologichnyj slovnyk z pytan' zapobihannia ta protydii (vidmyvanniu) dokhodiv, oderzhanykh zlochynnym shliakhom, finansuvanniu teroryzmu, finansuvanniu rozpovsiudzhennia zbroi masovoho znyschennia ta koruptsii [Glossary on the prevention and counteraction (laundering) of proceeds from crime, terrorist financing, financing the proliferation of weapons of mass destruction and corruption], Vaite, Kyiv, Ukraine.
 6. Anti-Corruption Compliance (2018), "A Guide to a Program to Train Those Responsible for Implementing an Anti-Corruption Program", available at: <https://cgpa.com.ua/wp-content/uploads/2018/07/Compliance.pdf> (Accessed 20 November 2021).
 7. PECB Ukraine (2016), "ISO 37001:2016 Anti-corruption management system: requirements with recommendations for use", available at: https://pecb.com.ua/wp-content/uploads/2017/02/ISO-37001_2016_ukr.pdf (Accessed 20 November 2021).
 8. International Chamber of Commerce (2013), "ISS Practical Guide to Antitrust Compliance", available at: http://www.chernihivoblast.gov.ua/media/upload/pdf/icc_compliance_toolkit.pdf (Accessed 20 November 2021).
 9. Andrushkiv, B. M. and Kuzmin, O. E. (1995), Osnovy menedzhmentu [Fundamentals of management], Svit, Kyiv, Ukraine.
 10. Ministry of Labor and Social Policy of Ukraine (2004), Order of the Ministry of Labor and Social Policy of Ukraine "On approval of Issue 1 "Professions of workers that are common to all types of economic activity" of the Handbook of qualification characteristics of workers' professions", available at: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0336203-04#Text> (Accessed 20 November 2021).
- Стаття надійшла до редакції 07.12.2021 р.*